

ANNUAL report 25

LETTERA AGLI stakeholder



Francesca Federzoni, Presidente Politecnica

“
In un mercato che tende alla standardizzazione, noi scegliamo la direzione opposta: investire nella qualità del nostro lavoro. È la stessa scelta che ci ha portato fin qui e sarà quella su cui costruiremo il nostro futuro.
”

Questo è il **quindicesimo Annual Report** di Politecnica. Quindici edizioni in cui abbiamo scelto, ogni anno, di aprire le porte della nostra organizzazione e condividere con trasparenza ciò che facciamo, come lo facciamo e perché. Quest'anno, il racconto che troverete in queste pagine attraversa un momento di **cambiamento profondo del mercato** — un cambiamento a cui rispondiamo non reinventandoci, ma facendo ciò che abbiamo sempre fatto: puntare sulla **qualità del nostro lavoro**.

L'anno che ci siamo lasciati alle spalle si è inserito in un contesto profondamente diverso da quello che aveva accompagnato la nostra crescita nel recente passato. La fase discendente del ciclo **PNRR**, unita a un quadro macroeconomico caratterizzato da incertezza e prudenza negli investimenti pubblici, ha determinato un progressivo ridimensionamento della domanda di servizi di ingegneria e architettura sul mercato italiano. Eppure, i numeri del **2025** raccontano una storia di **solidità**. Dopo aver raggiunto nel 2024 il **miglior risultato della nostra storia**, ci eravamo posti l'obiettivo di mantenere una dimensione produttiva stabile in un mercato che si stava contraendo. Ci siamo riusciti, e oltre le attese: il **valore della produzione** ha superato i **33 milioni di euro**, il **portafoglio ordini** i **56 milioni**, la comunità professionale ha raggiunto le **330 persone**. Il dato forse più significativo riguarda la patrimonializzazione: con quasi **11 milioni di euro** di patrimonio, abbiamo superato il traguardo che ci eravamo dati, rafforzando le fondamenta su cui costruire il prossimo ciclo strategico. Non è stato un risultato scontato: lo dobbiamo alla capacità dell'intera organizzazione di tenere la rotta in un contesto difficile e rispondere con determinazione facendo ciò che sa fare meglio — lavorare bene, insieme. In questo scenario, Politecnica ha intrapreso con decisione un percorso di **rafforzamento della presenza internazionale**, non più come semplice opportunità ma come **diretrice strategica fondamentale**. I mercati esteri rappresentano oggi un ambito nel quale valorizzare pienamente il nostro modello di ingegner

ria **integrata**, la capacità di gestione della complessità e il valore del nostro approccio progettuale. Le collaborazioni avviate con **istituzioni finanziarie internazionali** e la partecipazione a programmi di sviluppo infrastrutturale e ambientale stanno aprendo prospettive significative in diverse aree geografiche.

Il contesto competitivo, d'altra parte, evidenzia una crescente pressione sui margini e una progressiva standardizzazione delle prestazioni. Di fronte a questa tendenza, abbiamo scelto di riaffermare con forza il **valore distintivo della nostra capacità tecnica**. Politecnica pone il **progetto al centro** della propria identità: rigore tecnico, visione multidisciplinare e gestione della complessità sono e saranno il nostro principale elemento differenziante. Ma l'eccellenza del progetto ha radici precise: è il frutto delle persone che lo pensano e degli strumenti che ne potenziano il valore.

Per questo le **persone** restano la prima e più importante infrastruttura della nostra cooperativa. Investire nella crescita professionale, nel benessere organizzativo e nella valorizzazione delle competenze significa investire direttamente nella capacità di fare **buon progetto**. Lo sviluppo sostenibile non è per noi un esercizio di conformità, ma una dimensione che attraversa questa relazione: dalla cura della nostra comunità interna alla responsabilità che ogni opera porta con sé verso il territorio e la collettività.

Nella stessa direzione si muove il nostro impegno sull'**innovazione**. L'integrazione dell'**Intelligenza Artificiale** nei processi aziendali, la definizione di una **Data Strategy** per la valorizzazione del patrimonio informativo, gli investimenti continui in strumenti hardware e software non sono fini a sé stessi: sono leve al servizio dell'**eccellenza progettuale**, pensate per liberare tempo e intelligenza delle nostre risorse e restituirli al cuore del lavoro tecnico. Un percorso che nel 2025 ha abbracciato tutte le funzioni aziendali, con un focus specifico sul settore commerciale, e che ci accompagnerà anche nel prossimo triennio.

Guardando al **futuro**, siamo consapevoli che il mercato presenterà sfide crescenti: una domanda pubblica nazionale strutturalmente più contenuta, una crescente rilevanza dei mercati internazionali, una competizione sempre più orientata all'efficienza. Il 2026 sarà un anno di **consolidamento**, coerente con il ciclo economico del settore e con le nostre scelte strategiche. Su questo orizzonte, il prossimo Piano Triennale sarà fortemente incentrato su un principio chiaro: il ritorno al progetto come elemento identitario e competitivo, attraverso il rafforzamento della capacità tecnica, lo sviluppo di competenze specialistiche e una maggiore integrazione tra innovazione digitale e rigore progettuale.

A tutti i nostri stakeholder — soci, collaboratori, clienti, partner, istituzioni e comunità — va il nostro ringraziamento per la fiducia e la collaborazione che rendono possibile il percorso di Politecnica. Forti dei risultati raggiunti e consapevoli delle sfide che ci attendono, ci impegniamo a costruire **insieme** un futuro fondato sulla qualità, sull'innovazione e sulla responsabilità.

APPROCCIO alla sostenibilità

Dal 2011 l'Annual Report rappresenta lo strumento attraverso cui Politecnica rendiconta in modo trasparente il proprio contributo allo sviluppo sostenibile, offrendo una **rappresentazione degli impatti generati** nelle dimensioni economica, ambientale e sociale, nonché delle modalità di gestione adottate. Il documento, redatto su base volontaria con periodicità annuale, accompagna e affianca il Bilancio di Esercizio ed è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione quale parte integrante della rendicontazione societaria. Nel corso degli anni, Politecnica ha progressivamente integrato la sostenibilità nella propria visione strategica, adottando un approccio che valorizza l'interconnessione tra tutela dell'ambiente, responsabilità sociale d'impresa e capacità di generare valore economico e occupazionale. Questo impegno si è tradotto in un percorso strutturato, fatto di politiche, azioni e risultati concreti, testimoniati anche dal conseguimento delle **certificazioni ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, UNI PdR 125 e UNI PdR 74**. A partire dal 2022, il Report è redatto con riferimento agli **Standard internazionali del Global Reporting Initiative (GRI)** rafforzando la qualità e la trasparenza della rendicontazione ESG dell'organizzazione.

Il presente documento è stato predisposto con riferimento ai principi e alle informative previste dai GRI 1 e GRI 2 — 2021 — e include i contenuti del GRI 3 relativi alla gestione dei temi materiali, individuati attraverso l'analisi di materialità. Nel 2024, il processo di rendicontazione è stato ulteriormente sviluppato attraverso l'integrazione, per la prima volta, di specifiche informative riconducibili agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. Con riferimento agli ESRS, sono stati considerati gli standard trasversali ESRS 1 ed ESRS 2, nonché alcune informative selezionate tra i dieci standard tematici. Pur in assenza di obblighi normativi, Politecnica ha avviato un percorso volontario di progressivo adeguamento alla **Direttiva CSRD e agli ESRS**, conducendo un'analisi di doppia materialità basata su un processo strutturato di stakeholder engagement. Tale analisi ha consentito di identificare, da un lato, gli impatti significativi generati dalle attività aziendali secondo la prospettiva Inside-out e, dall'altro, i principali rischi e opportunità ESG secondo la prospettiva Outside-in. I risultati di questo percorso costituiscono il riferimento per la definizione dei temi materiali e per l'impostazione del presente Report. L'approccio adottato, pur non configurando una piena conformità ai requisiti previsti per le grandi imprese, evidenzia l'impe-

gno della Società verso un sistema di rendicontazione sempre più strutturato, coerente e orientato alla trasparenza e alla responsabilità. Nel 2023 Politecnica ha compiuto un ulteriore passo significativo aderendo al **Global Compact delle Nazioni Unite** e pubblicando la prima **Communication on Progress — COP**. Nello stesso anno ha sottoposto le proprie performance a una valutazione indipendente da parte di EcoVadis, ottenendo la Medaglia Gold e posizionandosi nel top 5% delle oltre 90.000 aziende analizzate a livello globale. Parallelamente, è stato istituito il settore aziendale "Sostenibilità", riconosciuto come linea strategica autonoma, con l'obiettivo di consolidare il contributo della Società alla transizione ecologica, promuovendo l'efficienza energetica e la riduzione dell'impatto ambientale dei progetti. Nel 2024 questo percorso è stato ulteriormente valorizzato da importanti riconoscimenti, tra cui la nomina del socio Alessio Gori come **UN Global Compact SDG Pioneer Italia** nella categoria "Small and Medium-Sized Enterprises" e il premio OICE conferito a Politecnica nella categoria "ESG/Sostenibilità". Nel 2025 è stato realizzato il processo di **stakeholder engagement**, interno ed esterno, orientato a rilevare la percezione della

rilevanza dei temi ESG e a indirizzare le azioni e la rendicontazione della Società. Le informazioni riportate all'interno del presente documento si basano su dati verificabili, coerenti con il sistema di controllo di gestione e con la contabilità aziendale. Il Report è stato inoltre redatto nel rispetto delle Linee guida aziendali per un linguaggio inclusivo, in linea con le indicazioni dell'Accademia della Crusca, al fine di promuovere una comunicazione attenta alla parità di genere in ambito professionale.





“ **Ci impegniamo a rafforzare la qualità e la trasparenza della nostra comunicazione, scegliendo di andare oltre gli obblighi normativi per restituire una rappresentazione più completa e consapevole del nostro impatto. Il Report nasce da un dialogo continuo con i nostri stakeholder, nella convinzione che la sostenibilità sia un percorso che si costruisce insieme.** ”

PERIMETRO di rendicontazione

La Società non appartiene ad alcun Gruppo e non detiene partecipazioni di controllo o collegamento in altre società, né in Italia né all'estero, tali da risultare rilevanti ai fini della rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, finanziaria ed economica.

Ai sensi dell'art. 27, comma 1, del D.lgs. 127/1991, la Società è pertanto esonerata dall'obbligo di redazione del bilancio consolidato.

Il presente Report si riferisce esclusivamente alla società Politecnica Ingegneria e Architettura Soc. Coop.

Nel 2025, 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 2025.

Ove richiesto e ritenuto significativo i dati del 2025 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.

Per la sede di Milano i dati riportati per l'anno 2025 fanno riferimento alla sede di Via della Moscova (attiva fino a ottobre 2025) e, ove disponibili e pertinenti, anche alla nuova sede di Via Confalonieri, sempre a Milano, dove gli uffici si sono trasferiti.

La nuova sede di Milano, in Via Confalonieri, sarà inserita nella certificazione ISO 14001 nel corso del 2026.

indice

Lettera agli stakeholder	2
Approccio alla sostenibilità	3
Perimetro di rendicontazione	4

01/ Identità, valori e modello d'impresa	6
Chi siamo	7
Cosa facciamo	8
In cosa crediamo	9
Organi di direzione, gestione e controllo	19
Organizzazione aziendale	13
Pianificazione strategica	14
Gestione delle non conformità e reclami	14

03/ Analisi di materialità	15
Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder	16
Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti	17
Metodologia di analisi e prioritizzazione	20
Matrice di materialità	21

03/ Governance	23
Il nostro 2025 in numeri	24
Performance economica	25
Qualità del servizio	32
Etica, Legalità e Integrità	36
Innovazione tecnologica	39
Tutela dei dati e sicurezza informatica	42
Comunicare, connettere, generare valore	44
Collaborazione e networking	47
Gestione dei rapporti con fornitori e partner	49

04/ Dimensione sociale interna ed esterna	51
Capitale umano: composizione, inquadramento e compensi	52
Attrazione e fidelizzazione	58
Equilibrio tra vita privata e lavorativa	62
Diversità, Inclusione e Pari Opportunità	65
Presenza femminile nell'organizzazione	67
Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	71
Sviluppo delle competenze	74

05/ Sostenibilità ambientale	78
Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità	79
Risorse materiali	80
Risorse energetiche	82
Emissioni in atmosfera	84
Rifiuti	88

06/ Progetti che lasciano il segno	90
Sostenibilità ambientale delle opere	91
Sostenibilità sociale delle opere	94
Engagement e coprogettazione	97
Sicurezza degli utenti finali	100
I nostri progetti	102

<u>Tabella di correlazione</u>	118
--------------------------------	-----



01 / Identità, valori e modello d'impresa

- // Chi siamo
- // Cosa facciamo
- // In cosa crediamo
- // Organi di direzione, gestione e controllo
- // Organizzazione aziendale
- // Pianificazione strategica
- // Gestione delle non conformità e reclami

CHI SIAMO

società

Fondata nel 1972, Politecnica Building for Humans è oggi una delle maggiori società italiane di progettazione integrata di architettura, ingegneria e urbanistica. Società indipendente e cooperativa, fa capo a 45 soci ingegneri e architetti e può contare su oltre 300 persone tra progettisti, pianificatori, ingegneri, consulenti e tecnici specializzati. Negli anni ha sviluppato progetti in ambito pubblico e privato in oltre 60 Paesi nel mondo, con un fatturato annuo superiore ai 30 milioni di euro. Il suo modello operativo si fonda sulla capacità di governare la complessità con metodo, visione strategica e un approccio multidisciplinare che integra tutte le competenze necessarie lungo l'intero ciclo di vita del progetto.

storia

Politecnica nasce a Modena il 21 dicembre 1972 come C.I.A. – Cooperativa Ingegneri e Architetti, dall'iniziativa di nove ingegneri e architetti che scelgono la forma cooperativa per sviluppare un modello innovativo di lavoro basato sulla collaborazione tra discipline diverse e sulla progettazione integrata. Fin dall'origine la società ha creduto nel valore dell'interdisciplinarietà, coltivando indipendenza, responsabilità professionale e visione collettiva. Nel 1994 evolve nell'attuale Politecnica Ingegneria e Architettura, consolidando un approccio multidisciplinare capace di affrontare la crescente complessità delle trasformazioni urbane, edilizie e infrastrutturali. Oggi, dopo oltre cinquant'anni di attività, continua a interpretare il ruolo del progettista come attore responsabile nella trasformazione dei territori e nella costruzione di un futuro più sostenibile, inclusivo e resiliente.

sedi

Alle quattro sedi italiane di Modena, Milano, Firenze e Roma si affianca una presenza internazionale ben strutturata che si estende su 3 continenti e 10 Paesi, dall'Europa all'Africa fino all'America Centrale e ai Caraibi. La rete estera comprende le filiali di Bucarest, Copenaghen, Kingstown, Addis Abeba e Lusaka, oltre agli uffici di progetto di Belmopan, Freetown, Georgetown, Nairobi e Kingston. Un'articolazione territoriale internazionale che rafforza la capacità di presidiare con continuità le diverse fasi della progettazione e della costruzione anche all'estero, garantendo prossimità ai clienti, coordinamento operativo e presenza nei contesti in cui la società è chiamata a operare.

“ 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.** ”

Politecnica Assemblée di Bilancio 2024, spazioTENGO Coop Reno, Castel Gulfo di Bologna.



COSA FACCIAMO

servizi offerti

Politecnica accompagna enti pubblici, istituzioni e clienti privati in Italia e all'estero lungo l'intero ciclo di vita del progetto, offrendo competenze integrate nei campi dell'ingegneria, dell'architettura, dell'urbanistica, della pianificazione territoriale, della sostenibilità e della gestione dei processi complessi.

Ogni intervento nasce da una conoscenza approfondita della realtà in cui si inserisce. Per questo le indagini e gli studi tecnici rappresentano il primo passo di ogni percorso progettuale: un'attività preliminare fondamentale per leggere correttamente lo stato di fatto, raccogliere e correlare dati, individuare vincoli, opportunità e criticità, e costruire una base solida su cui sviluppare strategie efficaci, sostenibili e condivise. Attraverso attività di due diligence tecnica, normativa, ambientale e territoriale, Politecnica definisce le condizioni necessarie per una pianificazione consapevole e per interventi capaci di generare valore tecnico, economico e sociale.

A partire da questa fase conoscitiva, Politecnica sviluppa progetti attraverso un approccio integrato, multidisciplinare e partecipativo. La progettazione è il cuore dell'attività della Cooperativa: un processo creativo e tecnico al tempo stesso, orientato a dare risposte concrete ai bisogni delle persone, dei territori e delle comunità. Dalla valorizzazione dell'esistente alla realizzazione di nuove opere, anche in contesti complessi e vincolati, i team interni lavorano mettendo in relazione competenze specialistiche in architettura, urbanistica, strutture, impianti, infrastrutture, landscape e interior design. L'obiettivo è costruire soluzioni che sappiano coniugare funzionalità, qualità estetica, innovazione, sostenibilità e responsabilità sociale.

La capacità di integrare discipline, punti di vista e competenze diverse trova piena espressione anche nel Project Management. In Politecnica la gestione del progetto è concepita come un processo poli-partecipativo e poli-tecnico, fondato sull'ascolto degli stakeholder, sulla condivisione delle responsabilità e su una leadership competente e consapevole. Coordinare tempi, costi, obiettivi, rischi e risorse significa governare la complessità e trasformarla in valore condiviso. I Project Manager certificati PMP® e UNI 11648:2016 garantiscono l'adozione di standard e protocolli riconosciuti a livello internazionale, assicurando qualità, coerenza e controllo lungo tutte le fasi del processo.

Politecnica supporta inoltre le pubbliche amministrazioni e gli investitori privati nella pianificazione delle trasformazioni territoriali, dalla redazione di master plan e Piani Attuativi fino alla gestione di Accordi di Programma e alla valutazione degli impatti sociali e ambientali. La conoscenza del territorio, delle comunità, degli usi e della cultura locale è il punto di partenza per costruire visioni capaci di rispondere alle sfide del presente e generare benefici duraturi. Nei processi di rigenerazione urbana e territoriale, Politecnica integra strumenti normativi, tecnologie, competenze tecniche e percorsi partecipativi, favorendo il confronto tra istituzioni, amministrazioni, comunità e investitori per orientare le scelte verso soluzioni condivise e sostenibili.

Alla fase progettuale e pianificatoria si affianca l'attività di Direzione Lavori, svolta con rigore, indipendenza e competenza multidisciplinare. Politecnica presidia direttamente le fasi di realizzazione, in Italia e all'estero, verificando la piena conformità tra progetto, opera costruita e obiettivi del committente. Il con-

trollo dei tempi, dei costi, delle normative e degli standard qualitativi si accompagna a un'attività costante di coordinamento, verifica e gestione del processo realizzativo fino al collaudo finale. L'indipendenza è un valore fondante: la Società opera esclusivamente nell'interesse del cliente, accompagnandolo con trasparenza, responsabilità e attenzione al risultato.

Trasversale a ogni fase del progetto è l'impegno per la sostenibilità, intesa come scelta tecnica e responsabilità etica. Con la costituzione del Settore Sostenibilità, Politecnica ha consolidato un centro di competenza dedicato alla definizione di soluzioni ambientali, energetiche, impiantistiche e progettuali in linea con le migliori pratiche internazionali. Il settore offre servizi specialistici per la certificazione ambientale, tra cui LEED®, BREEAM®, WELL™, ENVISION® e GBC HB, oltre a simulazioni energetiche, analisi del comfort termico e visivo, studi di illuminazione naturale, simulazioni CFD, valutazioni LCA e LCC, verifiche acustiche, commissioning di impianti e involucro, gestione sostenibile dei cantieri, riutilizzo dei materiali, Nature Based Solutions, opere di compensazione, procedure ambientali, analisi degli impatti sociali, vulnerabilità climatica e bilancio carbonico.

In questo modo, Politecnica affronta ogni progetto come un percorso unitario: dalla conoscenza preliminare alla pianificazione, dalla progettazione alla gestione, dalla realizzazione alla verifica finale. Un processo fondato su indipendenza, competenza tecnica, visione interdisciplinare e ascolto attivo, con l'obiettivo di trasformare idee, bisogni e complessità in opere, strategie e luoghi capaci di migliorare la qualità della vita delle persone e dei territori.



IN COSA CREDIAMO

valori, mission e vision

I valori di Politecnica si fondano su cooperazione, responsabilità sociale, indipendenza, legalità, integrità, inclusione e sostenibilità. La cooperazione non è solo la forma societaria della società, ma un principio che attraversa l'intera organizzazione e si traduce, internamente, nella collaborazione tra soci e discipline diverse e, all'esterno, nella capacità di lavorare con clienti, istituzioni e partner per costruire soluzioni condivise, affidabili e durature. La mission di Politecnica è creare valore per le persone, generando opportunità di lavoro e crescita professionale e contribuendo, attraverso il progetto, al benessere delle comunità e allo sviluppo sostenibile dei territori. La vision è sintetizzata dal principio Building for Humans: una progettazione al servizio delle persone, capace di tradurre bisogni complessi in soluzioni reali e di migliorare concretamente la qualità della vita attraverso città, edifici, infrastrutture e paesaggi più sostenibili, inclusivi e resilienti. Mettere le persone al centro non è quindi uno slogan, ma un principio operativo che orienta metodo, cultura progettuale e responsabilità d'impresa.

PROGETTAZIONE INTEGRATA FRA SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE

Per Politecnica la sostenibilità è una responsabilità progettuale prima ancora che un obiettivo dichiarato. Questo approccio si traduce nell'adozione dei principali standard internazionali di sostenibilità — LEED®, Envision™, BREEAM®, WELL® — nell'integrazione dei criteri ESG e nell'utilizzo avanzato della metodologia BIM, che consente simulazioni complesse, controllo dei costi e trasparenza lungo tutto il ciclo di vita dell'opera. La società orienta inoltre le proprie attività agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e ha aderito al Global Compact, rafforzando nel tempo una visione in cui innovazione tecnica, qualità progettuale e impatto positivo sui territori convergono in un unico modello di sviluppo.



“

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.

”

ORGANI DI DIREZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ORGANI SOCIALI

La Società adotta un sistema di governance di tipo tradizionale, articolato nella presenza di un Consiglio di Amministrazione, cui sono attribuite le funzioni di indirizzo e gestione, e di un Collegio Sindacale, incaricato delle attività di controllo sull'amministrazione. Entrambi gli organi sono nominati dall'Assemblea dei soci.

ASSEMBLEA dei soci

L'Assemblea dei soci è attualmente composta esclusivamente da Soci operatori, professionisti dei servizi di ingegneria e architettura che contribuiscono al perseguimento degli obiettivi sociali mettendo a disposizione le proprie competenze e attività lavorativa. Al momento dell'ammissione, i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro autonomo, secondo quanto previsto dalla legge.

I Soci operatori non possono esercitare in proprio né avere interessenze in altre imprese che esercitano attività identiche o affini ed in concorrenza con quelle della cooperativa. Il loro numero è illimitato e l'ammissione di nuovi soci è deliberata dall'Assemblea in base alle esigenze di sviluppo della cooperativa. Lo Statuto prevede inoltre una categoria speciale di soci operatori, finalizzata alla formazione professionale e/o all'inserimento nell'impresa tramite il supporto di un Tutor e un piano dedicato.

Sono previste anche le categorie dei soci sovventori, persone fisiche o giuridiche i cui conferimenti finanziano fondi per lo sviluppo tecnologico, la ristrutturazione e il potenziamento aziendale, e dei soci onorari, ad oggi non presenti. Per ulteriori dettagli sulla composizione dei soci si rimanda al relativo paragrafo del documento. L'Assemblea, ordinaria o straordinaria, è convocata dal Consiglio di Amministrazione.

CONSIGLIO di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, ha il compito di gestire la società, nei limiti e nel rispetto dell'oggetto sociale. I componenti del CdA sono eletti dall'Assemblea dei Soci che stabilisce anche il numero (da un minimo di 3 a un massimo di 9), la durata del mandato (comunque non superiore a 3 esercizi con scadenza alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio dell'ultimo esercizio del mandato) e gli eventuali compensi ai sensi dello Statuto Sociale. Il metodo di selezione dei componenti del Consiglio non garantisce attualmente la rappresentanza di genere. Pur essendo possibile da Statuto eleggere soggetti non appartenenti alla compagine sociale, nella storia di Politecnica il CdA è sempre stato nominato tra i soci operatori, assicurando da una parte, una guida competente riguardo al settore, ai prodotti e al mercato e conseguentemente rispetto agli impatti dell'organizzazione e l'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, responsa-



Francesca Federzoni



Paolo Muratori



Marcello Mancone



Tommaso Conti



Corrado Giacobazzi

bile 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 Roma-**

gna 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 operatori 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

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.



DIREZIONE
operativa

Funge da raccordo tra gli organi elettivi e la struttura operativa e supporta il C.d.A. nel governo complessivo e nella gestione ordinaria.

È costituita dal Direttore Generale, dal Presidente, dai Direttori Commerciali Italia/Estero, dal Responsabile di Produzione e dal Responsabile Amministrativo e si riunisce con frequenza regolare su convocazione del Direttore Generale.



COMITATO
per il sistema gestionale integrato

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

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

COMITATO
guida per la parità di genere

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

Nel 2025 Politecnica ha istituito il **Comitato ESG 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 presidiare e governare in modo unitario le politiche di sostenibilità d'impresa e la loro integrazione nei processi aziendali e nei servizi erogati, assicurando la definizione degli obiettivi ESG e il coordinamento delle azioni di miglioramento.
- **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 curare operativamente la raccolta e validazione dei dati, l'allineamento agli standard (GRI, ESRS) e agli SDGs, la predisposizione della COP e la gestione delle 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 interamente sottoscritto e detenuto da soci cooperatori, che partecipano direttamente all'attività mutualistica e alla gestione della Società secondo i principi cooperativi. Non risultano presenti soci sovventori, né altre categorie di soci o soggetti titolari di strumenti finanziari partecipativi, quali azioni di partecipazione cooperativa o strumenti assimilabili.

La compagine sociale è pertanto costituita esclusivamente da soci cooperatori, in coerenza con la natura e le finalità mutualistiche della Società.

In linea con i principi della cooperazione, a ciascun socio cooperatore è attribuito un diritto di voto unitario, indipendentemente dall'entità della quota di capitale sottoscritta.

L'Assemblea dei soci, in sede ordinaria e straordinaria, delibera a maggioranza assoluta dei voti espressi dai soci presenti o rappresentati sugli argomenti all'ordine del giorno. Fanno eccezione le deliberazioni relative all'ammissione e all'esclusione dei soci, per le quali è richiesta una maggioranza qualificata pari ad almeno i due terzi dei soci aventi diritto al voto.

Anche il Consiglio di Amministrazione adotta le proprie deliberazioni secondo il principio della maggioranza assoluta dei voti degli amministratori presenti.

Alla luce della struttura proprietaria e dei meccanismi di governance adottati, non si configurano situazioni di controllo in capo a singoli soggetti.

Inoltre, i membri del Consiglio di Amministrazione e, più in generale, i soci cooperatori sono tenuti, in base al regolamento interno, a non detenere partecipazioni né interessi in altre organizzazioni, in Italia o all'estero, che possano determinare potenziali conflitti di interesse.

ORGANIZZAZIONE aziendale

Politecnica adotta una struttura organizzativa di tipo matriciale, che consente di integrare i punti di forza del modello funzionale, caratterizzato da una struttura gerarchica verticale, con quelli dell'organizzazione per progetti, basata su una logica trasversale e orizzontale.

L'assetto operativo si articola in sette settori di attività a prevalente specializzazione disciplinare, ciascuno coordinato da un responsabile interno: architettura e tecnologie edilizie, strutture, infrastrutture, impianti ed energia, nonché antincendio e sicurezza. Tali settori operano in modo integrato e coordinato, con il supporto di cinque ambiti multidisciplinari a carattere trasversale. Per ciascuna commessa viene costituito un team dedicato, composto da professionisti provenienti dai diversi settori e coordinato da un Project Manager, responsabile della pianificazione, gestione e supervisione delle attività connesse allo specifico incarico.

In questo modello, ogni professionista opera secondo una doppia linea di riporto: da un lato verso il Project Manager, per gli aspetti legati allo sviluppo della commessa, e dall'altro verso il Responsabile della propria disciplina, che assicura coerenza tecnica e uniformità metodologica all'interno dell'organizzazione. All'interno della struttura sono inoltre individuati i professionisti che ricoprono il ruolo di Direttore Tecnico ai sensi del D.M. 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.

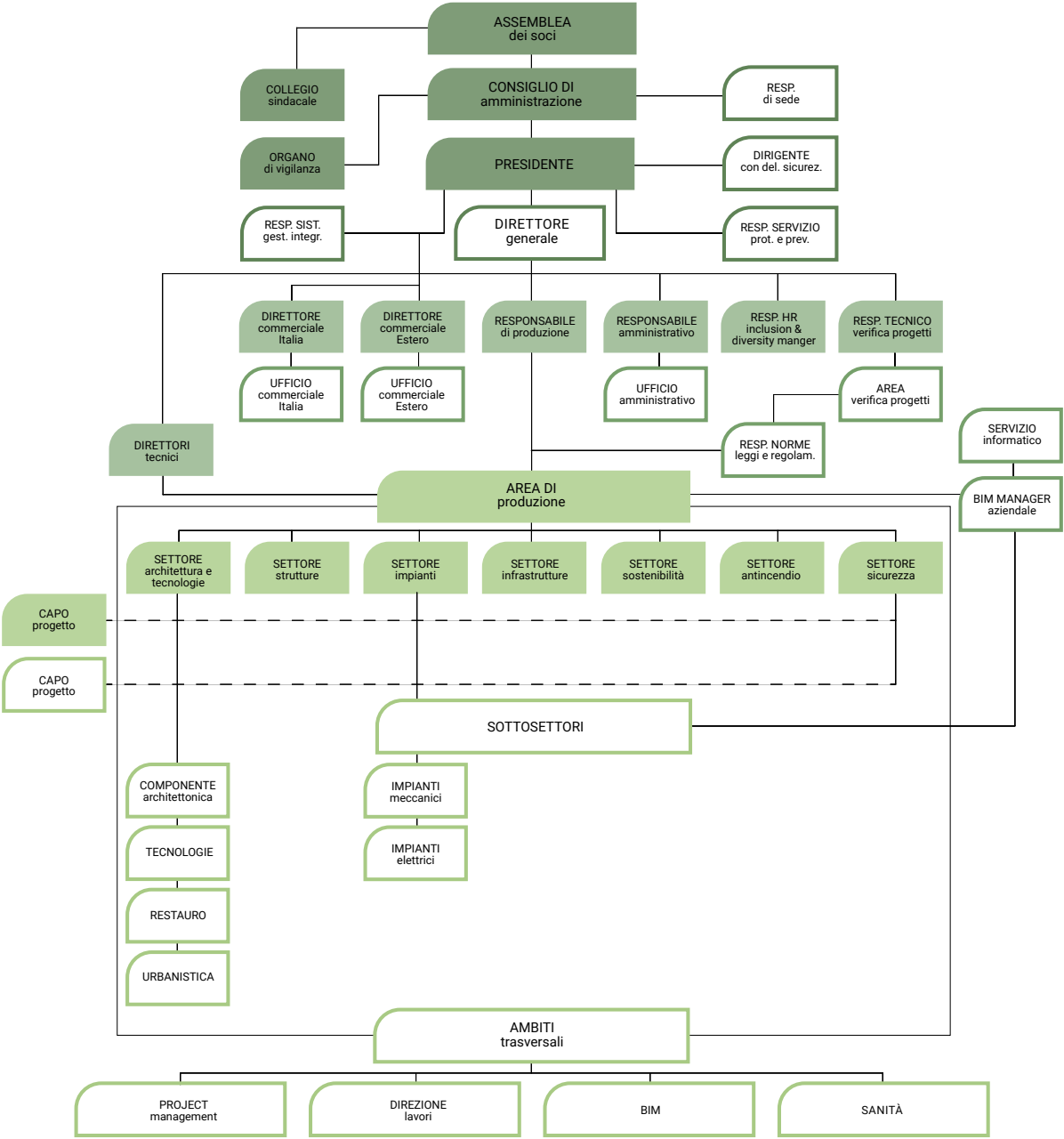
- Proporre l'adozione di misure per l'empowerment femminile e per la conciliazione vita-lavoro.
- Raccogliere segnalazioni in merito a eventuali situazioni di disagio, pratiche inaccettabili e/o molestie (fisiche o psicologiche).
- Supportare, in seno al Comitato Guida preposto, l'adozione e la continua 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 è stato istituito il **Comitato ESG 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 sviluppa secondo i livelli gestionali propri dei sistemi integrati di Total Quality Management, articolandosi in un insieme strutturato di indirizzi strategici, politiche e strumenti operativi.

- La **Vision** (Building for Humans) rappresenta il riferimento valoriale e strategico della Società, esprimendo l'identità, gli obiettivi di lungo periodo e il posizionamento distintivo di Politecnica. Essa si fonda su principi quali il lavoro di squadra, la visione integrata del progetto e del processo realizzativo e un approccio progettuale orientato al servizio dell'uomo, con particolare attenzione al cliente e agli utenti finali. Tale visione guida soci, dipendenti e collaboratori, costituendo la base dello sviluppo umano e professionale delle persone e dei progetti.
- La **Mission** si traduce nei principi che orientano l'impegno della Società nella definizione di obiettivi e politiche in ambito Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Etica e Responsabilità Sociale, delineando il modello operativo attraverso cui Politecnica intende perseguire la propria Vision.
- Le **Politiche aziendali** in materia di qualità, ambiente e sicurezza, etica, parità di genere e responsabilità sociale rappresentano la declinazione operativa della Mission all'interno dei diversi sistemi di gestione, assicurando coerenza tra gli indirizzi strategici e le modalità di attuazione. Ad esse si è aggiunta nel 2025 la **Politica per l'utilizzo e l'adozione degli strumenti di Intelligenza Artificiale**.
- La **Pianificazione triennale**, definisce le strategie operative e individua le risorse necessarie al conseguimento degli obiettivi di medio-lungo periodo, con riferimento, tra gli altri, al volume d'affari, alle aree geografiche di attività, alle tipologie di servizi offerti e ai livelli qualitativi attesi.
- La **Pianificazione annuale**, infine, consente di monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici attraverso l'assegnazione di target specifici alle diverse funzioni e ai processi aziendali, garantendo l'allineamento tra i diversi livelli di pianificazione (Vision, Mission, Politiche e Piano triennale).

I valori aziendali trovano piena espressione nella misura in cui vengono concretamente applicati nei processi gestionali e integrati nelle strategie di sviluppo della Società. In tale contesto, le politiche aziendali evidenziano in modo chiaro la stretta correlazione tra strategia industriale e sostenibilità. Politecnica riconosce infatti l'impatto, diretto e indiretto, delle proprie attività sulle condizioni di vita delle persone, sullo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera e, più in generale, sul benessere della collettività.

Coerentemente con questa consapevolezza, la Società orienta la pianificazione degli investimenti e la conduzione delle proprie attività al perseguimento di un successo sostenibile nel medio-lungo periodo, integrando in modo sistematico gli aspetti ambientali e sociali all'interno delle strategie di crescita aziendale.

Gli impegni assunti in termini di policy sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione e successivamente approvati dall'Assemblea dei Soci, a garanzia di un pieno allineamento con la governance societaria.

Le Politiche aziendali sono parte integrante del Sistema di gestione integrato e, in tale ambito, sono rese disponibili attraverso la intranet aziendale.

La Società promuove inoltre iniziative periodiche di sensibilizzazione e assicura una formazione iniziale alle nuove risorse in fase di onboarding, al fine di favorire la diffusione e la corretta applicazione dei principi aziendali.

La Politica per la parità di genere e il Codice Etico sono pubblicati anche sul sito istituzionale, rendendoli accessibili ai soggetti esterni con cui la Società interagisce, tra cui clienti, fornitori e pubbliche amministrazioni.

Tali documenti definiscono i principi e i comportamenti attesi, costituendo un riferimento condiviso per la gestione dei rapporti con gli stakeholder.

Il percorso di riorganizzazione aziendale, avviato nel 2022 e completato nel 2023, ha introdotto un'evoluzione dell'assetto organizzativo orientata a una più netta distinzione tra funzioni di governance ed execution.

In coerenza con la crescita dimensionale della Società, è stata rafforzata la separazione tra gli indirizzi strategici, definiti dagli organi di governo (Assemblea dei Soci e Consiglio di Amministrazione), e la loro attuazione operativa, affidata ai direttori e ai responsabili di settore.

Il sistema di controllo di gestione prevede un monitoraggio periodico, con cadenza trimestrale, finalizzato a verificare il livello di conseguimento degli obiettivi pianificati e a individuare eventuali scostamenti o criticità.

I risultati delle analisi sono condivisi nell'ambito della Direzione operativa, con il coinvolgimento del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La valutazione complessiva delle performance aziendali viene effettuata su base annuale e presentata all'Assemblea dei Soci.

La Dichiarazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, relativa alla strategia di sviluppo sostenibile della Società, ai risultati conseguiti nel periodo di rendicontazione e alle principali sfide, obiettivi e prospettive future, è riportata 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. A tal fine, la Società ha definito specifiche procedure operative per la **gestione delle non conformità e dei reclami**, orientate a garantire l'ascolto, la corretta analisi e una risposta adeguata a ciascuna segnalazione.

Tutti gli stakeholder – inclusi dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner e altri soggetti interessati – hanno la possibilità di **segnalare criticità** relative, tra gli altri, alla qualità dei servizi, alla tutela dell'ambiente, alla salute e sicurezza sul lavoro, al rispetto dei diritti umani, alla protezione dei dati personali e ad altri ambiti rilevanti per l'organizzazione.

Per le tematiche a maggiore sensibilità, quali violazioni del Codice Etico, inosservanza del Modello Organizzativo previsto dal D.lgs. 231/2001, nonché episodi di discriminazione, molestie o violenza nei luoghi di lavoro, è stato attivato un canale dedicato, accessibile sia in formato cartaceo sia digitale. Tale canale consente la trasmissione delle segnalazioni in modo sicuro e riservato, anche in forma anonima, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Al ricevimento di una segnalazione o di un reclamo, viene effettuata una valutazione preliminare volta a definirne la rilevanza, le modalità di gestione e le responsabilità coinvolte. I direttori e i responsabili di settore partecipano attivamente alle fasi di analisi, gestione e risoluzione, nonché alla verifica dell'efficacia delle azioni intraprese. Nei casi in cui la natura, la gravità o la frequenza degli eventi lo rendano necessario, la Direzione attiva azioni correttive finalizzate alla rimozione delle cause profonde e alla prevenzione del ripetersi delle criticità, nell'ambito di un approccio orientato al 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.



02 / Analisi di materialità

- // Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder
- // Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti
- // Metodologia di analisi e prioritizzazione
- // Matrice 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.

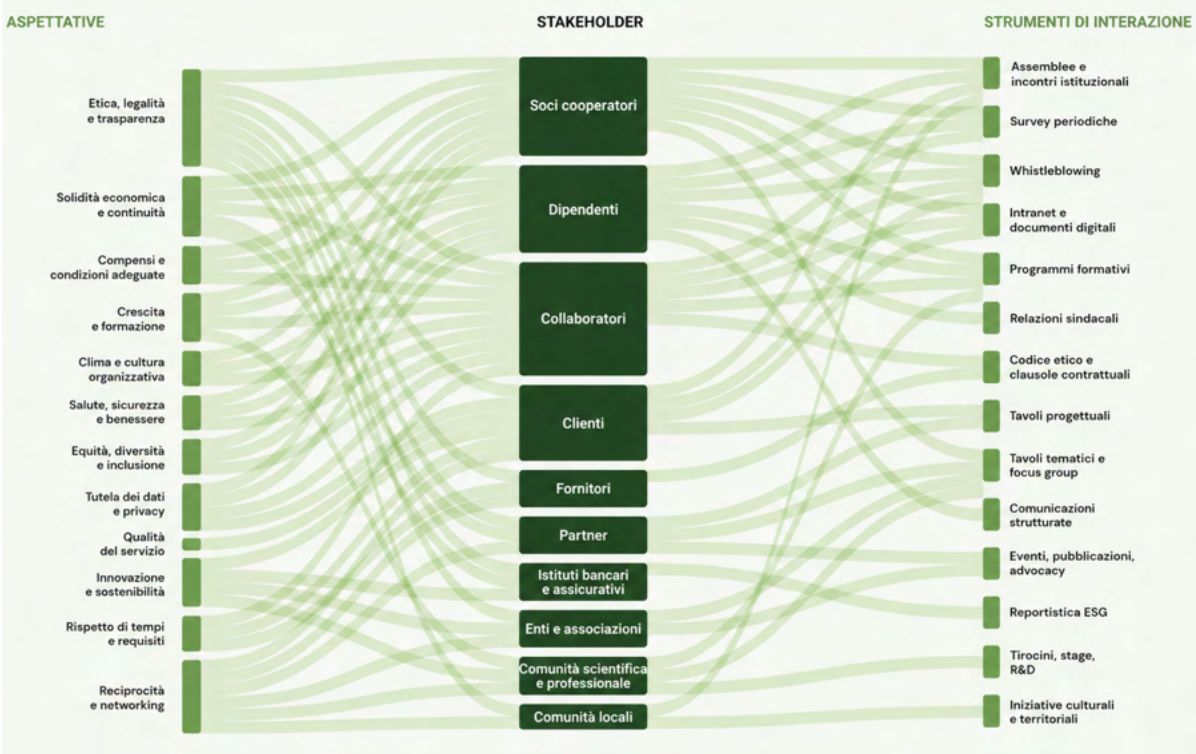
È parte integrante del sistema di governance, dei processi decisionali e delle attività operative, coerentemente con i principi di **inclusività, trasparenza e accountability**. L'organizzazione ha individuato le categorie chiave di stakeholder attraverso un'analisi basata su criteri di **rilevanza strategica, livello di influenza e grado di dipendenza reciproca** lungo la catena del valore. Le dieci categorie identificate sono:

- **Soci** — membri della cooperativa che partecipano attivamente alla vita dell'organizzazione, ne condividono valori, scelte strategiche e obiettivi, e contribuiscono alla generazione e distribuzione del valore;
- **Dipendenti** — personale interno assunto direttamente da Politecnica, impegnato nella gestione, progettazione e sviluppo delle attività aziendali;
- **Collaboratori** — professionisti con rapporti continuativi e stabili, che operano in modo integrato nei processi aziendali pur mantenendo uno status contrattuale non subordinato;

- **Clienti** — enti pubblici e soggetti privati che affidano a Politecnica servizi di progettazione, direzione lavori e consulenza tecnica;
- **Fornitori** — aziende e soggetti che forniscono beni, servizi e consulenze specialistiche a supporto delle attività e dei progetti di Politecnica;
- **Partner** — organizzazioni con cui Politecnica collabora in forme di raggruppamento temporaneo di impresa o altre forme di collaborazione per l'erogazione dei servizi;
- **Istituti bancari e assicurativi** — intermediari finanziari coinvolti nella valutazione della solidità dell'organizzazione, nell'accesso al credito e nella copertura dei rischi;
- **Enti e associazioni** — associazioni di categoria, enti di rappresentanza, organismi tecnici e reti cooperative che supportano l'organizzazione nello sviluppo economico, normativo e professionale;
- **Comunità scientifica e professionale** — università, centri di ricerca, ordini professionali e realtà accademiche con cui Politecnica collabora per l'innovazione, la formazione e il progresso tecnico;
- **Comunità locale** — cittadini, associazioni territoriali, fondazioni, comitati e altri soggetti che vivono e operano nei territori interessati dalle attività progettuali dell'organizzazione.

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). Le tabelle alle pagine seguenti riportano, per ciascuna categoria, le aspettative principali e le modalità di interazione attivate dalla Società.

L'altezza dei blocchi a sinistra e al centro è proporzionale al numero di relazioni attive. Le bande rappresentano i flussi tra aspettative, stakeholder e strumenti.



“**Ascoltare gli stakeholder è il primo atto di responsabilità di una cooperativa.** I temi materiali del nostro Annual Report nascono da un dialogo strutturato con chi vive e attraverso la nostra organizzazione: soci, dipendenti, collaboratori, clienti, partner, fornitori, comunità. È in quel confronto che capiamo dove indirizzare i nostri sforzi e dove rendere conto del nostro operato.

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: 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, ma 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 tabella seguente 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.



Long list dei temi potenzialmente rilevanti

AMBIENTE SOCIETÀ GOVERNANCE

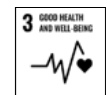
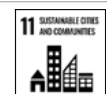
TEMI DIRETTI correlati alle attività svolte

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.	405-1 405-2 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	

TEMI INDIRETTI connessi alle opere progettate / dirette

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.			
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		
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		
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		
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.			
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.			
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 competenze tecniche essenziali per l'esecuzione dei progetti.	308-1 308-2 414-1 414-2	S2 G1-2	
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	

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	     
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	   
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	
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	

METODOLOGIA di analisi e prioritizzazione

Nel 2025 Politecnica ha aggiornato la propria 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.

ENGAGEMENT DEGLI STAKEHOLDER

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 di alimentare l'analisi di materialità.

L'individuazione dei soggetti da coinvolgere si è basata su una mappatura degli stakeholder, secondo criteri di **rilevanza strategica ed economica 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. Complessivamente il panel ha incluso **475 soggetti**. La composizione ha seguito una logica differenziata per categoria:

- Soci cooperatori, dipendenti e collaboratori** — inclusi nella loro totalità, in quanto stakeholder primari dell'organizzazione.
- Clienti** — selezionati con criterio articolato su due livelli: prima un'analisi di Pareto sul monte lavori 2024, per identificare i clienti più rilevanti sotto il profilo economico;

poi un ampliamento con ulteriori clienti strategici per importanza commerciale o interesse verso le tematiche ESG.

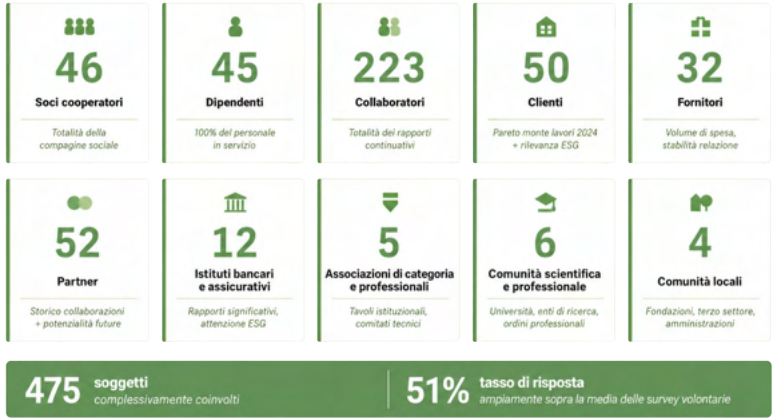
- Fornitori** — scelti sulla base del volume di spesa, della stabilità della relazione e della rilevanza strategica, classificati in fornitori core (direttamente coinvolti nei progetti) e di supporto (servizi trasversali quali software, formazione, logistica).
- Partner** — individuati combinando l'analisi dei dati storici relativi alle collaborazioni pregresse con una valutazione prospettica delle potenzialità future.
- Istituti bancari e assicurativi** — selezionati in base alla natura e intensità dei rapporti in essere, privilegiando quelli con un ruolo significativo nel supporto finanziario e una riconosciuta attenzione agli aspetti ESG.
- Associazioni di categoria e professionali** — coinvolti in virtù della partecipazione attiva a tavoli istituzionali, comitati tecnici e iniziative di policy-making.
- Comunità scientifica e professionale** — appartenenti a università, enti di ricerca, ordini professionali e network di innovazione, già coinvolti in collaborazioni su bandi, progetti di ricerca e trasferimento tecnologico.
- Comunità locale** — esponenti della realtà modenese, individuati tra fondazioni, enti del terzo settore, comitati civici e amministrazioni pubbliche.

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. Per ciascun tema della long list, gli stakeholder hanno attribuito un **punteggio da 1 a 5** per esprimere la rilevanza percepita secondo la prospettiva della materialità di impatto. Agli istituti bancari e assicurativi è stato chiesto, in aggiunta, di identificare i **10 temi considerati più significativi sotto il profilo della materialità finanziaria**, sulla base della loro esperienza.

Oltre alle domande sulla rilevanza, il questionario includeva **due sezioni specifiche** su aspetti ritenuti strategici dall'organizzazione. La prima, dedicata a **Diversità, inclusione e pari opportunità** e rivolta a soci, dipendenti e collaboratori, ha rilevato la percezione interna rispetto all'equità e all'inclusività dell'ambiente di lavoro, in linea con gli impegni assunti attraverso la certificazione UNI/PdR 125:2022. La seconda, centrata sulla **Sostenibilità delle opere** e destinata ai clienti, ha indagato quali dimensioni am-

bientali 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.



GRI 3-1 | 3-2
ESRS 1 | 2 SBM-3

VALUTAZIONE INTERNA E PONDERAZIONE DEI RISULTATI

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 all'engagement esterno 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) — sia 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 sia 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 sia per la valutazione interna del Comitato Sostenibilità, e **rilevante nel complesso** se risulta tale anche solo sotto una delle due prospettive — impatto oppure finanziaria.

Nel corso del 2026 il **Comitato Sostenibilità** ha riesaminato l'analisi di materialità condotta nel 2025, verificando la persistenza del contesto interno ed esterno — perimetro aziendale, attività, catena del valore, panel stakeholder, contesto normativo — e **ha confermato la validità dei temi materiali identificati**. Il Comitato ha valutato in particolare l'evoluzione del contesto interno (espansione internazionale verso nuovi paesi quali Mozambico, Etiopia e Sint Maarten; adozione della Policy aziendale sull'Intelligenza Artificiale) e di quello esterno (AI Act, evoluzione del quadro CSRD), ritenendo che tali sviluppi non determinino la necessità di rivedere il quadro dei temi materiali, pur introducendo nuovi presidi gestionali coperti dai rispettivi capitoli del presente Report.

MATRICE di materialità

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

AMBIENTE SOCIETÀ GOVERNANCE

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
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 potenziale rischio finanziario, in quanto eventuali episodi di discriminazione potrebbero compromettere la reputazione aziendale.

Per quanto riguarda la governance, legalità e prevenzione della corruzione e 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 della Società e alla sua capacità di generare valore. L'innovazione, in particolare, rappresenta anche un'opportunità di sviluppo.

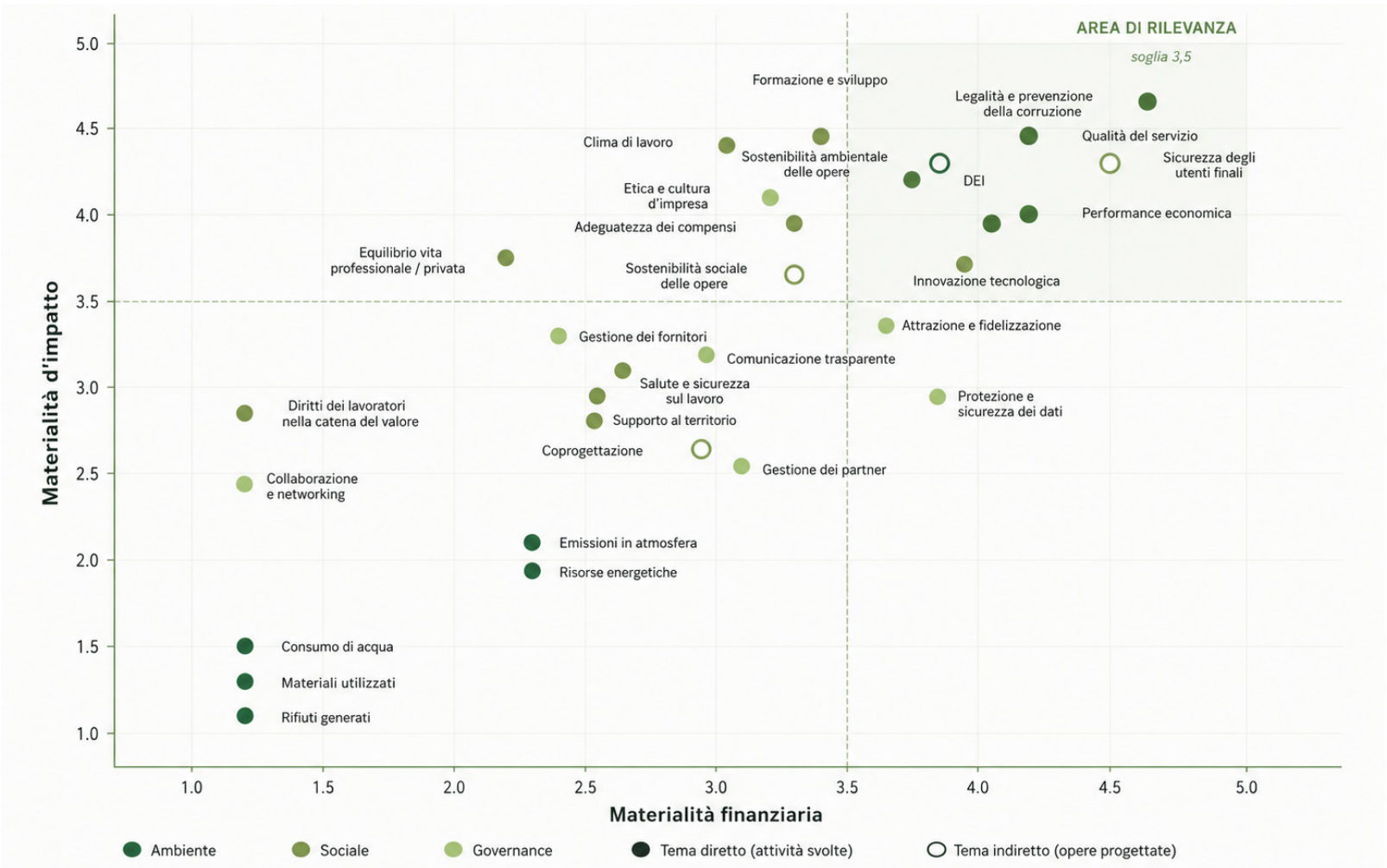
Tra i temi indiretti, sostenibilità ambientale delle opere e sicurezza degli utenti finali sono stati considerati entrambi rilevanti sia per impatto sia in termini di rischio finanziario, evidenziando l'importanza di soluzioni progettuali ambientalmente sostenibili e sicure. La sostenibilità sociale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

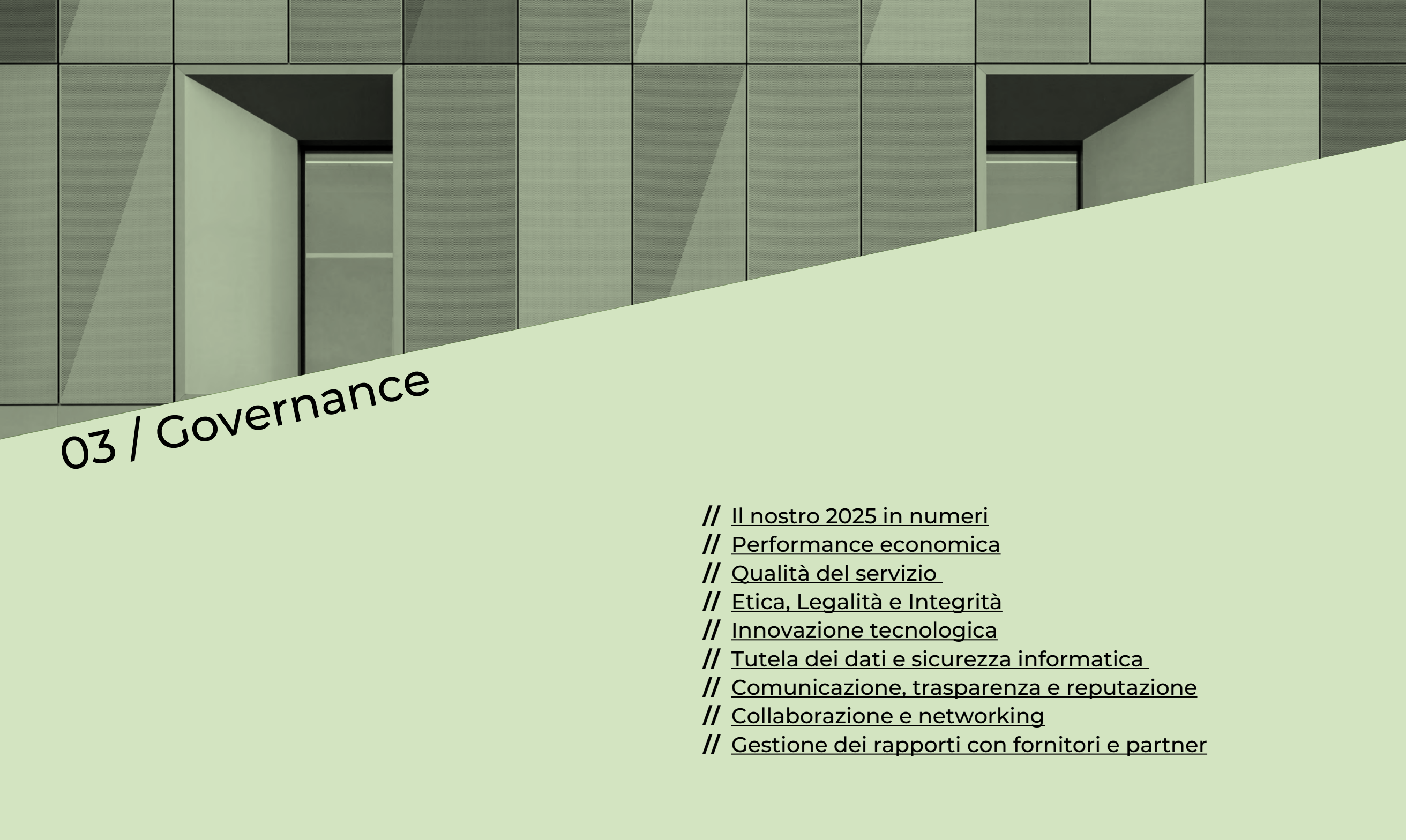
La matrice di materialità rappresenta in forma visiva i temi rilevanti per Politecnica, posizionandoli secondo le due dimensioni della doppia materialità:

- **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, continuano a essere oggetto di monitoraggio e, ove ritenuto opportuno, sono rendicontati nei capitoli del presente Report.

I temi materiali per Politecnica secondo le due prospettive della doppia materialità.

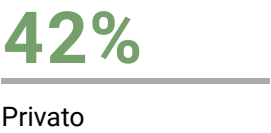
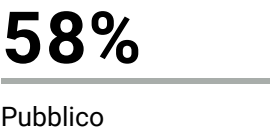
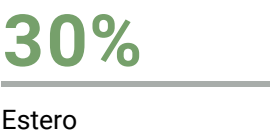
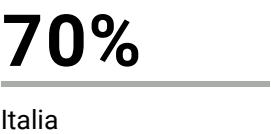
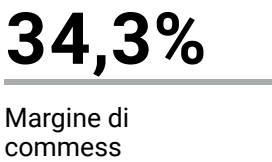
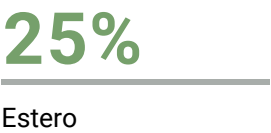
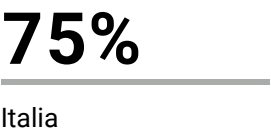




03 / Governance

- // Il nostro 2025 in numeri
- // Performance economica
- // Qualità del servizio
- // Etica, Legalità e Integrità
- // Innovazione tecnologica
- // Tutela dei dati e sicurezza informatica
- // Comunicazione, trasparenza e reputazione
- // Collaborazione e networking
- // Gestione dei rapporti con fornitori e partner

IL NOSTRO 2025
in numeri



“ Il 2025 ha confermato la solidità del nostro percorso di crescita. Con oltre **33 milioni di euro di monte lavori** e un **acquisito che ha superato i 32 milioni**, abbiamo dimostrato che la nostra strategia funziona. Ma il dato che più ci rappresenta è un altro: **50 nuove commesse acquisite**, il numero più alto degli ultimi anni, segno di una fiducia rinnovata da parte dei nostri clienti e di una capacità commerciale in continua evoluzione. Abbiamo ampliato la nostra presenza internazionale raggiungendo nuovi Paesi – Mozambico, Etiopia, Sint Maarten – e rafforzato il posizionamento nei settori strategici della sanità, del restauro e delle infrastrutture. Dietro ogni numero c'è il lavoro quotidiano di una comunità professionale che crede nel progetto condiviso, nell'eccellenza tecnica e nella responsabilità verso chi ci affida le proprie opere. ”

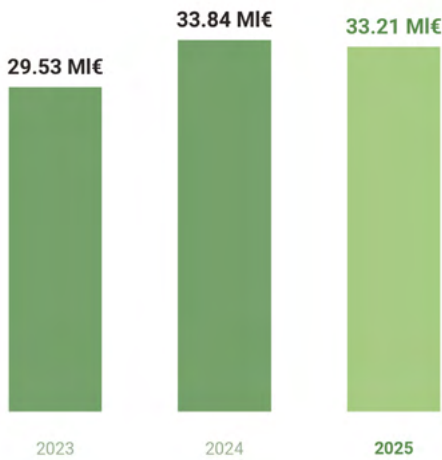
PERFORMANCE economica

MONTE LAVORI

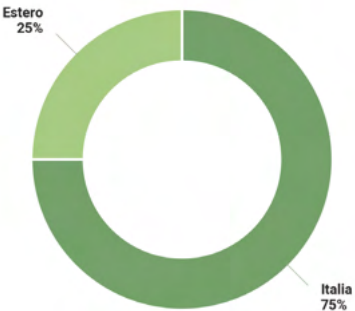
Nel 2025 la produzione operativa si è sostanzialmente **stabilizzata sui livelli record** raggiunti nell'anno precedente, confermando la solidità del percorso di crescita avviato nel periodo post-pandemia. L'analisi del monte lavori e della redditività associata evidenzia la solidità dell'approccio progettuale e gestionale adottato dalla Società, nonché la centralità di alcune commesse chiave nel sostenere il valore complessivo generato. Nel 2025 il monte lavori si è attestato a circa **33 Min€**, con una lieve flessione (-2,2%) rispetto al picco registrato nel 2024. Il dato conferma comunque il mantenimento della capacità produttiva a un livello molto elevato, a testimonianza del consolidamento organizzativo raggiunto dalla Società.

Dal punto di vista della composizione geografica, il **75% del monte lavori** deriva da attività svolte in **Italia**, mentre il restante **25%** proviene da **commesse estere**, con un bilanciamento tra committenza **pubblica (57%)** e **privata (43%)**. L'analisi di Pareto del portafoglio commesse 2025 conferma un'elevata concentrazione della produzione: le prime 25 commesse (8% del totale) generano il 50% del monte lavori, mentre l'80% del valore è prodotto da circa 86 commesse (28% del totale). Si tratta di un dato sostanzialmente in linea con l'anno precedente, a conferma di un modello produttivo che combina un nucleo ristretto di commesse ad alto valore con una diffusa attività di servizi distribuiti sul territorio.

Monte lavori



Monte lavori — Italia / Estero



Monte lavori — Pubblico / Privato



In ambito nazionale, la produzione si conferma trainata da settori chiave quali **l'edilizia ospedaliera**, il **restauro** e la **valorizzazione del patrimonio storico**, le **infrastrutture stradali** e l'**industria manifatturiera**. Tra le commesse più rilevanti figurano:

- **ISMETT 2 a Carini (PA) e Nuovo Polo Ospedaliero di Padova Est San Lazzaro** a conferma del posizionamento strategico nel settore sanitario;
- **Ristrutturazione Granarolo - Greenmilk** e **Ampliamento Manifattura Bulgari** a Valenza nel comparto manifatturiero;
- **Palazzo delle Corporazioni a Roma** e **Cavallerizza Reale a Torino** nell'ambito del restauro del patrimonio storico-architettonico;
- **Accordi Quadro ANAS** nel segmento delle infrastrutture stradali nazionali.

La produzione internazionale è dominata dall'**area caraibica e latino-americana**, con la **Guyana** che da sola contribuisce per oltre il 50% del monte lavori estero attraverso tre commesse infrastrutturali di grande rilievo:

- **New Demerara Bridge – Construction Supervision;**
- **Mabura Road Project Management;**
- **New Mackenzie-Wismar Bridge.**

Emergono inoltre nuove aree di intervento nel settore ospedaliero con l'**Arnos Vale Hospital a Saint Vincent** e il **Psychiatric Hospital a Sint Maarten**, in area caraibica, e il **Centro Nazionale Laboratori in Etiopia** e i **Regional Military Hospitals in Angola** in Africa.

REDDITIVITÀ

Sul versante della redditività, il margine di commessa si attesta al **34,3%**, con un **significativo miglioramento di quasi 3 punti percentuali** rispetto al 2024.

Il dato conferma un trend di crescita costante, frutto di una gestione tecnico-economica rigorosa delle commesse e di una strategia industriale orientata all'efficienza operativa e alla sostenibilità.

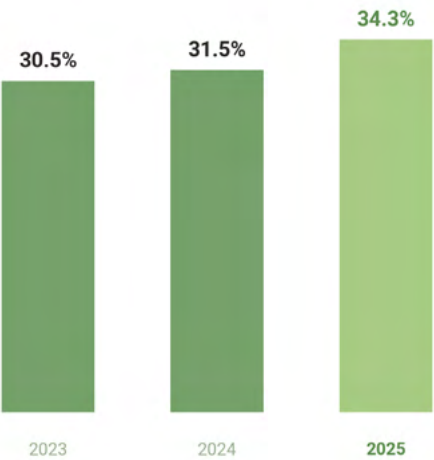
L'analisi dei dati storici del monte lavori evidenzia una crescita costante ma non lineare, con una netta accelerazione a partire dal 2018.

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 il picco storico di circa 34 Mln€ nel 2024 e stabilizzandosi su valori analoghi nel 2025 (circa 33 Mln€).

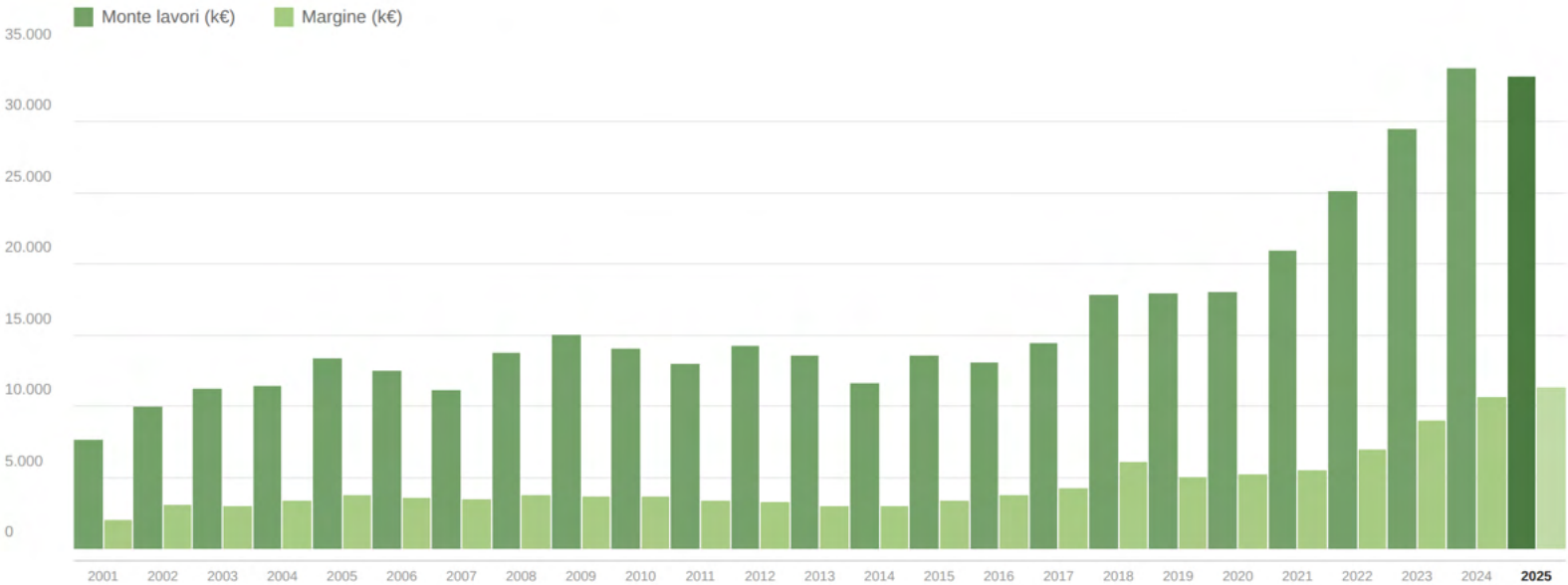
In parallelo, anche il margine di commessa (%) mostra un'evoluzione significativa. Dopo una fase di flessione e stagnazione tra il 2009 e il 2017, si osserva una ripresa decisa dal 2018, con un incremento da 29,8% fino al **34,3% nel 2025**, segnando una crescita di oltre 4 punti percentuali.

Questa dinamica – stabilizzazione del valore della produzione su livelli elevati e crescita significativa della redditività – testimonia l'**efficacia delle strategie implementate**, in particolare in termini di ottimizzazione dei processi tecnici, selettività delle commesse e miglioramento della gestione operativa.

Margine di commessa



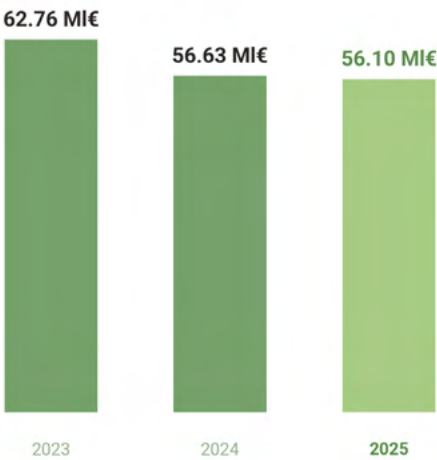
Andamento del monte lavori e del margine



PORTAFOGLIO

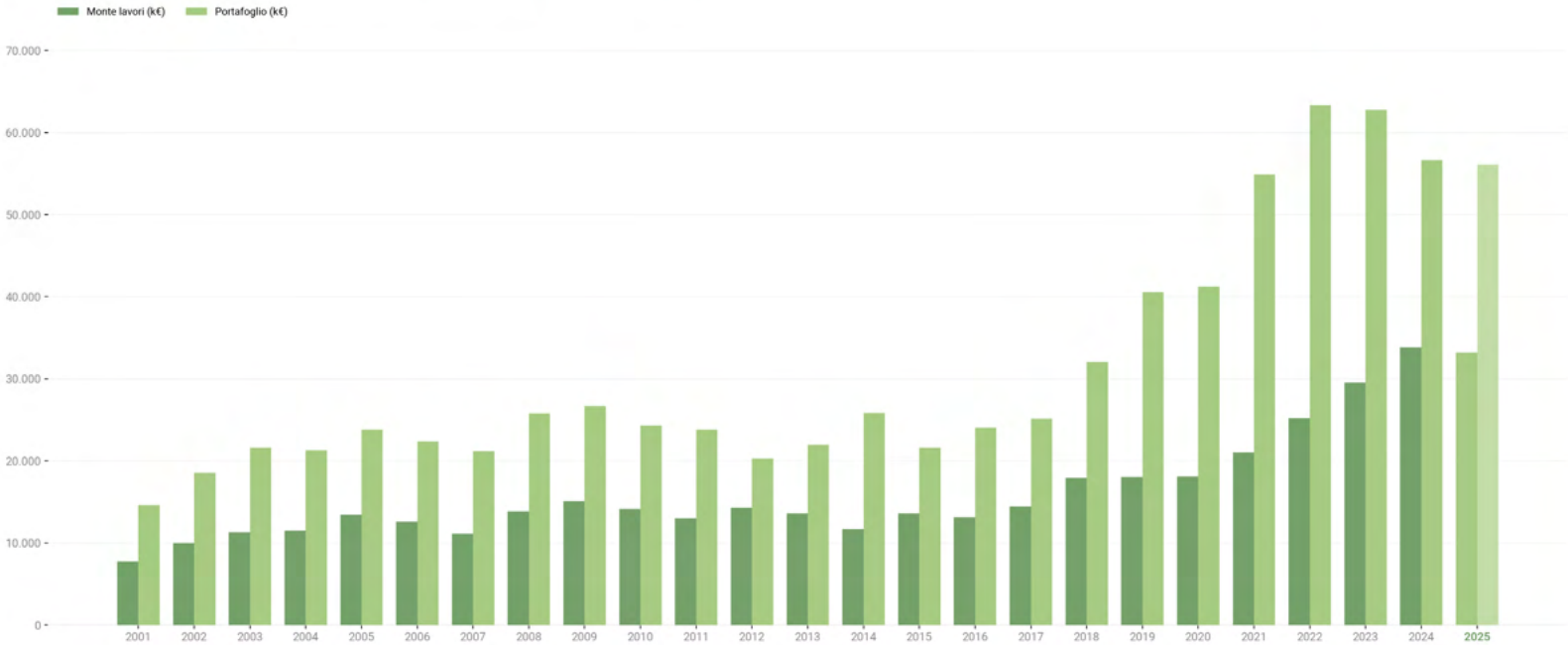
A fine 2025 il **portafoglio ordini** si attesta a circa **56 Mln€**, sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente (-0,9%), dopo la flessione più marcata registrata nel 2024. La stabilizzazione del portafoglio, a fronte di un acquisito in forte crescita, riflette un elevato tasso di conversione delle commesse in produzione, coerente con la piena saturazione della capacità operativa. Nonostante la lieve contrazione, l'analisi dell'andamento storico 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 pari a **1,69**, confermando la capacità dell'organizzazione di garantire **continuità operativa**, stabilità nel medio periodo e una gestione sostenibile del carico di lavoro.

Portafoglio ordini



Dopo una fase di oscillazione su valori relativamente stabili per buona parte del periodo 2001–2017, il portafoglio ordini ha evidenziato una crescita via via più marcata, con una netta accelerazione nell'ultimo quinquennio. I valori raggiunti nel 2024 e confermati nel 2025 si collocano su livelli storicamente elevati e testimoniano la capacità della Società di coniugare **sviluppo commerciale, continuità operativa e sostenibilità del carico produttivo nel medio periodo**.

Andamento del monte lavori e del portafoglio ordini



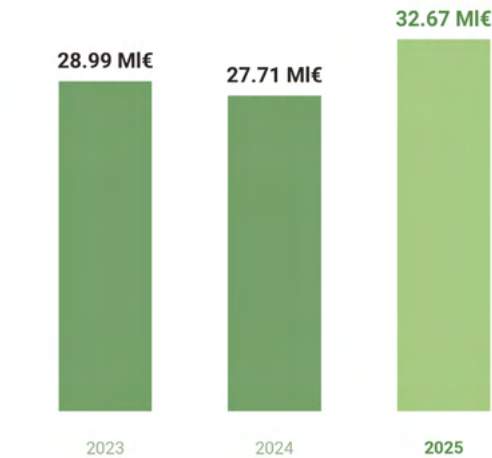
“ Nel 2025 il **margin** **di commessa** ha raggiunto il **34,3%**, il valore più alto di sempre, con una crescita di quasi 3 punti rispetto all'anno precedente. Il **portafoglio ordini**, stabile a oltre **56 milioni di euro**, garantisce continuità operativa e solidità nel medio periodo. **Un risultato che conferma l'efficacia delle scelte gestionali e strategiche adottate.** ”

ACQUISIZIONI

Nel 2025 il **valore complessivo dell’acquisito** – risultante dalla somma tra nuove commesse e variazioni di quelle in essere – è pari a circa **32,67 Mln€**, registrando una **crescita del 17,9%** rispetto al 2024. Il risultato segna un’inversione di tendenza rispetto alla contrazione osservata nell’esercizio precedente (-4,4%) e rappresenta il **valore più elevato dell’ultimo triennio**, confermando l’efficacia della strategia commerciale fondata sulla diversificazione dei mercati, sulla selettività delle opportunità e sul consolidamento dei rapporti con i committenti strategici.

Le **nuove commesse** sono 50 per un valore pari a **17,34 Mln€**, ovvero il **53%** del totale acquisito – in netta crescita rispetto all’anno precedente, evidenziando un significativo rafforzamento della **capacità di acquisizione di nuovi incarichi**. A questi ultimi si sommano le **integrazioni contrattuali** 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 **15,33 Mln€** e incidono per il **47%** del valore complessivamente acquisito. Dal punto di vista geografico, il **70%** dell’acquisito è stato generato in **Italia**, per un totale di **22,97 Mln€**, mentre il restante **30%** proviene da commesse **estere** per un totale di **9,70 Mln€**, a conferma della continuità e della crescente rilevanza strategica delle attività internazionali, che registrano un incremento significativo rispetto al 2024 (+36,4%). Per quanto riguarda la tipologia di cliente, si registra una prevalenza del **settore pubblico (58%)** rispetto al **privato (42%)**, confermando la centralità del canale istituzionale nella strategia commerciale della Società, pur con un parziale riequilibrio rispetto al 2024 che riflette una maggiore diversificazione della committenza, in particolare nel segmento privato-industriale.

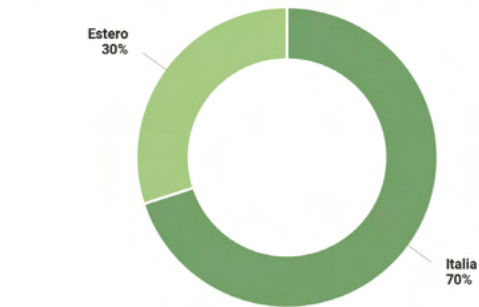
Acquisizione



MERCATO ITALIA

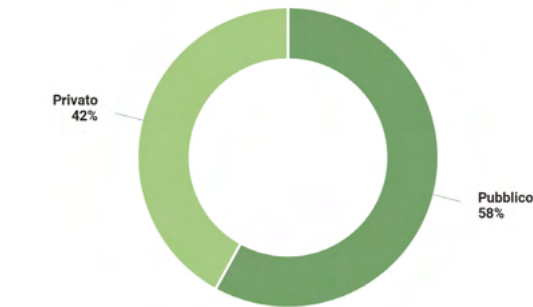
Nel mercato nazionale, l’andamento dell’acquisito nel 2025 evidenzia una composizione della committenza orientata in prevalenza verso il **segmento privato**, che rappresenta il **58% del totale**, rispetto al **42%** riconducibile a **committenti pubblici**. Il dato segna un’inversione rispetto all’esercizio precedente e riflette il contributo di progetti significativi nel segmento industriale, del lusso e dell’immobiliare. L’acquisito conferma la strategicità di alcuni **settori chiave** per il mercato nazionale. Nel comparto **sanitario**, si segnalano tra le nuove acquisizioni l’**ISMETT 2 di Carini (Palermo)** e il **nuovo hospice oncologico di Arezzo**. Nel segmento del **restauro**, si evidenziano la **direzione lavori dell’ex Palazzo degli Esami a Roma per CDP** e gli interventi di rigenerazione urbana sull’ex **Caserma Emanuele Filiberto a Trieste** e il **Palazzo Antinori a Firenze**.

Acquisizione — Italia / Estero



Nel comparto **industriale e manifatturiero**, tra le nuove commesse si segnalano il **deposito locomotive a Verona per Siemens** e la **manifattura Vhernier** gruppo Richemont a Valenza. Nel campo delle **infrastrutture**, si registrano nuovi incarichi per **ANAS**, **Grandi Stazioni Rail** e **RFI**, la **pista ciclopedonale di Verbania** e la **SS 12 – viabilità di accesso al nuovo ospedale di Ravina (Trento)**. A questi si affiancano commesse di rilievo nel **settore idraulico**, tra cui gli **interventi sui collettori fognari nel Comune di Amatrice per l’Ufficio Speciale Ricostruzione Lazio**, l’**impianto di potabilizzazione di Bibbiena (AR) per Nuove Acque S.p.A.** e le **opere di urbanizzazione nell’area di Bruzzano (Milano) per Fondo Landev**.

Acquisizione — Pubblico / Privato



MERCATO ESTERO

Nel mercato internazionale, la ripartizione tra committenza pubblica e privata evidenzia una netta prevalenza del **canale istituzionale (96%)** rispetto al privato (4%), a conferma del ruolo centrale dei **Donors internazionali** e delle istituzioni pubbliche 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 si segnalano la progettazione dell’**Arnos Vale Hospital a Saint Vincent e Grenadine** – la commessa estera di maggior valore dell’anno –, la direzione lavori dei **Markets in Sierra Leone**, il **Centro agroalimentare di Manica in Mozambico** con la sede AICS di Maputo, il **Psychiatric Hospital a Sint Maarten** e i **Laboratori di Lusaka in Zambia**.

SOLIDITÀ ECONOMICA E PATRIMONIALE

Nel triennio 2023–2025, Politecnica ha confermato la propria **solidità economica e patrimoniale**, dimostrando capacità di generare valore anche in una fase di fisiologico assestamento dopo anni di forte espansione.

Il **valore della produzione** ha raggiunto **33,60 Mln€** nel 2025, in lieve flessione rispetto al picco del 2024, dopo un triennio di crescita sostenuta. La lieve flessione, dopo un triennio di crescita superiore al 60%, rappresenta un fisiologico consolidamento che non ha inciso sulla capacità della Società di mantenere margini operativi in miglioramento.

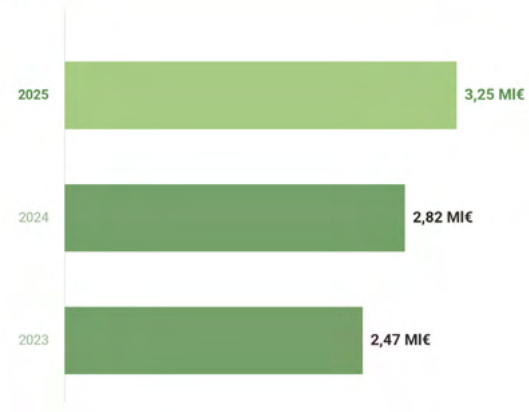
I **costi operativi** si attestano a **32,18 Mln€**, in calo proporzionalmente superiore a quello della produzione. Il **marginale operativo lordo** migliora pertanto a **1,42 Mln€**, il valore più alto del triennio, a testimonianza di un'accresciuta **efficienza gestionale**.

Il **risultato netto** si attesta a **0,92 Mln€**, in calo rispetto ai valori del biennio precedente. La contrazione è riconducibile in parte significativa all'incremento del **carico fiscale**.

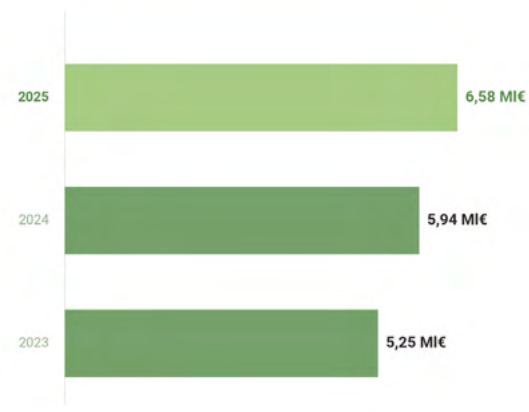
Sul fronte patrimoniale la crescita è costante e ininterrotta. Il **capitale sociale** ha raggiunto **3,25 Mln€**, in progressivo rafforzamento anno dopo anno, a conferma dell'ampliamento della **base sociale** e della fiducia dei soci nella Società. Le **riserve** si attestano a **6,58 Mln€**, consolidando la politica di **accantonamento degli utili** non distribuiti a beneficio della solidità e della continuità aziendale.

L'andamento del capitale sociale e delle riserve rafforza la posizione patrimoniale complessiva, in coerenza con i **principi cooperativi** e con una strategia orientata al reinvestimento a beneficio della collettività aziendale.

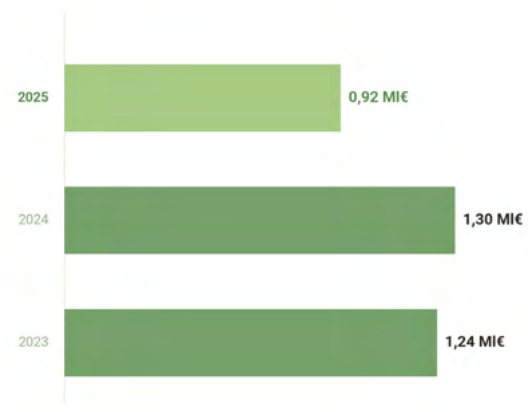
Capitale sociale



Riserve



Risultato netto



“Crediamo che la solidità di un’impresa cooperativa non si misuri solo nei risultati di un singolo anno, ma nella volontà di costruire, nel tempo, una struttura patrimoniale in grado di sostenere l’innovazione e garantire stabilità ai propri soci, dipendenti e collaboratori. Crescere in modo solido significa saper leggere ogni fase del percorso: consolidare quando il mercato rallenta, investire sulla struttura patrimoniale e mantenere sempre la **capacità di guardare avanti con fiducia**.”

DISTRIBUZIONE DEL VALORE GENERATO

Generare valore economico e distribuirlo in modo equo e trasparente tra i diversi portatori di interesse è un principio cardine della governance cooperativa di Politecnica. L'analisi della **distribuzione del valore** consente di rendere visibile il contributo concreto della Società al sistema economico, sociale e territoriale in cui opera.

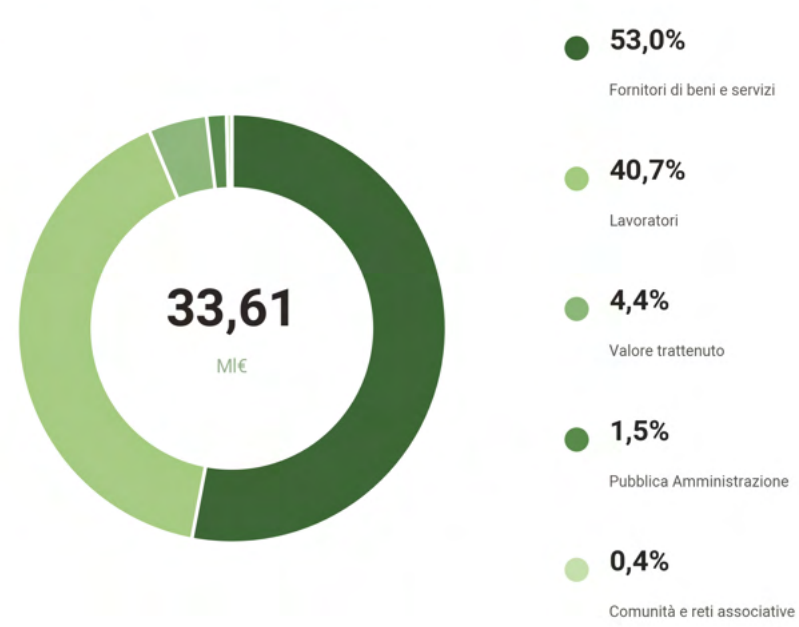
Nel 2025, il **valore economico complessivo generato** da Politecnica è stato pari a **33,61 Mln€**, derivante dall'attività caratteristica di progettazione e, in minima parte, dal risultato netto della gestione finanziaria e valutaria.

Di questo valore, il **95,6%** è stato distribuito ai principali stakeholder. La componente più significativa è rappresentata dai **fornitori di beni e servizi** (53,0%), che include partner e fornitori di beni e servizi, a testimonianza del ruolo di Politecnica quale attivatore di un ampio indotto economico.

Ai **lavoratori** — soci cooperatori, dipendenti e collaboratori — è stato destinato il **40,7%** del valore generato, dato che riflette la natura di impresa ad alta intensità di competenze e la centralità delle persone nel modello organizzativo della Società.

Alla **Pubblica Amministrazione** è stato destinato l'**1,5%** sotto forma di imposte e tributi, mentre lo **0,4%** è stato devoluto a **comunità e reti associative**, attraverso erogazioni liberali, donazioni a enti del terzo settore e contributi al sistema cooperativo. Il restante **4,4%** è stato **trattenuto** dalla cooperativa sotto forma di accantonamenti a riserva, ristorni destinati all'aumento del capitale sociale e ammortamenti: risorse che rafforzano la struttura patrimoniale e sostengono la continuità operativa e la capacità di investimento nel lungo periodo.

Distribuzione del valore economico



PERFORMANCE ECONOMICA

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
PRODUTTIVITÀ E MARGINE		
Raggiungere un monte lavori pari ad almeno 30 Mln€ nel 2025.	Nel 2025 il monte lavori si è attestato a 33,21 Mln€, superando ampiamente l'obiettivo di 30 Mln€ e confermando la piena valorizzazione della capacità produttiva.	●
Ottenere un margine di contribuzione superiore al 28% nel 2025.	Il margine di commessa ha raggiunto il 34,3%, in crescita di quasi 3 punti rispetto al 2024 (31,5%) e ben al di sopra della soglia obiettivo del 28%.	●
ACQUISITO		
Raggiungere un totale acquisito in Italia pari ad almeno 20 Mln€ nel 2025.	L'acquisito in Italia nel 2025 è pari a 22,97 Mln€, superiore all'obiettivo di 20 Mln€.	●
Raggiungere un totale acquisito all'Estero pari ad almeno 10 Mln€ nel 2025.	L'acquisito estero si attesta a 9,70 Mln€, in significativa crescita rispetto al 2024, sostanzialmente in linea con l'obiettivo di 10 Mln€.	●
POSIZIONAMENTO STRATEGICO		
Orientare il mercato Italia su segmenti specifici quali infrastrutture, sanità, rigenerazione urbana e recupero del patrimonio culturale in ambito pubblico e consolidare ed espandere il mercato privato, prevalentemente orientato agli investimenti immobiliari per residenze, hospitality e sanità, oltre al settore dell'industria manifatturiera del lusso.	Nel 2025 sono state acquisite nuove commesse in tutti i segmenti strategici: sanità (ISMETT 2 Carini, Ospedale San Giovanni Addolorata Roma, hospice oncologico Arezzo), restauro e patrimonio (ex Palazzo Esami Roma, ex Caserma Emanuele Filiberto Trieste, Palazzo Antinori Firenze), infrastrutture (ANAS, RFI, pista ciclopedonale Verbania, viabilità di accesso al nuovo ospedale di Ravina) e manifattura industriale (Locomotive Depot Siemens, Manifattura Vhernier).	●
Sviluppare il mercato estero consolidando il posizionamento reputazionale con i Donors, proseguendo nelle regioni già presidiate ed esplorando opportunità in mercati adiacenti.	Nel 2025 il mercato estero è cresciuto significativamente (+36% rispetto al 2024). Sono state acquisite commesse in aree già presidiate (Saint Vincent e Grenadine, Sierra Leone) e in nuovi mercati (Mozambico, Zambia, Sint Maarten, Filippine), consolidando il posizionamento con i Donors internazionali.	●
Orientare il mercato estero su segmenti mirati: infrastrutture stradali e ospedaliere nel settore pubblico, impianti industriali nel privato, puntando all'acquisizione di nuove commesse.	Nel 2025 sono stati acquisiti incarichi in ambito ospedaliero (Arnos Vale Hospital a Saint Vincent, Psychiatric Hospital a Sint Maarten), infrastrutturale (Markets Sierra Leone, Centro agroalimentare Mozambico, Laboratori Zambia) e industriale (PMI Filippine).	●

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

PERFORMANCE ECONOMICA

COSA FAREMO
PRODUTTIVITÀ E MARGINE
Raggiungere un monte lavori pari ad almeno 30 Mln€ nel 2026.
Ottenere un margine di contribuzione superiore al 28% nel 2026.
ACQUISITO
Raggiungere un totale acquisito in Italia pari ad almeno 20 Mln€ nel 2026.
Raggiungere un totale acquisito all'Estero pari ad almeno 10 Mln€ nel 2026.
POSIZIONAMENTO STRATEGICO
Consolidare il posizionamento nei segmenti strategici del mercato Italia — sanità, restauro e patrimonio, infrastrutture e manifattura industriale — proseguendo nello sviluppo del mercato privato immobiliare e del mercato pubblico in tema housing.
Sviluppare il mercato estero consolidando la presenza nelle aree già presidiate, proseguendo la partecipazione a gare finanziate da Donors e mantenendo la continuità operativa sui settori delle infrastrutture di trasporto e dell'edilizia sanitaria.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Monte lavori (Mln€)	29,53	33,84	33,21
Monte lavori Italia (%)	76,7%	72,0%	75,1%
Monte lavori Estero (%)	23,3%	28,0%	24,9%
Margine di commessa (%)	30,5%	31,5%	34,3%
Valore dell'acquisito (Mln€)	28,98	27,71	32,67
Valore dell'acquisito Italia (Mln€)	24,85	20,60	22,97
Valore dell'acquisito Estero (Mln€)	4,13	7,11	9,70
Portafoglio commesse (Mln€)	62,66	56,63	56,10
Valore della produzione (Mln€)	29,76	34,26	33,60
Risultato netto (Mln€)	1,24	1,30	0,92
Capitale sociale (Mln€)	2,47	2,82	3,25

QUALITÀ del servizio

CONFORMITÀ DEL SERVIZIO

Il mercato dei servizi di ingegneria è caratterizzato da una crescente attenzione da parte dei clienti alla qualità complessiva delle prestazioni erogate.

Accanto agli aspetti economici e alle tempistiche di esecuzione, assumono un ruolo sempre più rilevante elementi quali l'indipendenza professionale, la gestione delle tematiche ambientali e di sicurezza, il supporto al committente nello svolgimento delle proprie attività e l'efficacia delle modalità di comunicazione e coinvolgimento. In tale contesto, l'identificazione puntuale delle esigenze e delle priorità del committente rappresenta una fase centrale del processo di erogazione del servizio e non può essere limitata ai soli strumenti contrattuali.

Essa si basa su un approccio strutturato che prevede:

- l'analisi dei capitolati, dei documenti di indirizzo e progettuali e di ogni altra documentazione utile a comprendere le richieste effettive del committente;
- la raccolta e la valutazione della normativa applicabile e degli standard di riferimento;
- l'individuazione di esigenze e aspettative implicite o non esplicitate, anche attraverso un confronto proattivo con il committente;
- la definizione di eventuali prestazioni integrative necessarie a garantire una corretta e completa esecuzione del servizio.

Le informazioni e i requisiti così definiti costituiscono la base per la predisposizione del Piano di Qualità di Commessa, elaborato dal Responsabile di commessa in conformità a procedure documentate.

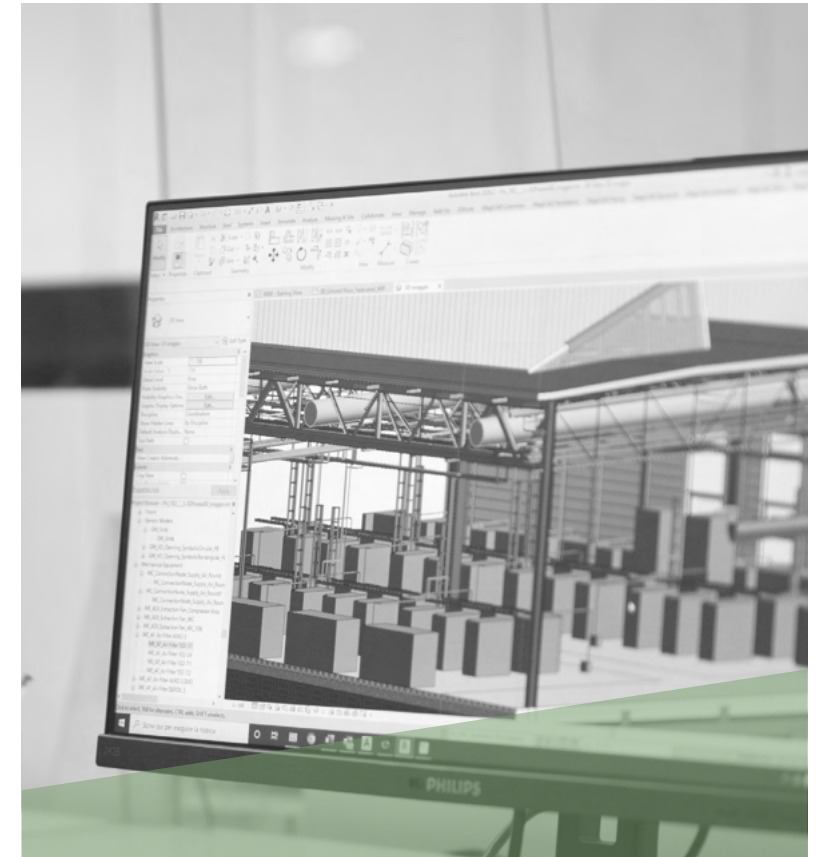
Tale piano rappresenta lo strumento principale per la pianificazione, la gestione e il controllo delle attività ed è oggetto di aggiornamento continuo in funzione dell'avanzamento del servizio e degli esiti delle attività di design review e delle riunioni di cantiere, anche con il coinvolgimento del committente.

Tutti gli elaborati progettuali sono sottoposti a riesame e verifica prima della loro emissione e sono successivamente trasmessi per approvazione al committente e, ove previsto, agli enti competenti (tra cui Vigili del Fuoco, ex Genio Civile, Conferenza dei Servizi, A.U.S.L.).

In funzione delle specifiche esigenze, gli elaborati possono essere inoltre oggetto di validazione da parte di Organismi o Società di verifica indipendenti.

Nell'ambito dell'attività di Direzione Lavori, la Società assicura il controllo sull'operato dell'appaltatore, verificando la qualità dei materiali e delle forniture, monitorando l'avanzamento e la corretta esecuzione delle lavorazioni nel rispetto della normativa vigente e delle regole dell'arte, nonché presidiano gli aspetti ambientali e di sicurezza. Tale attività è finalizzata a garantire il raggiungimento degli standard qualitativi attesi e la piena soddisfazione del committente rispetto all'opera realizzata.

L'attività di controllo di gestione rappresenta infine un elemento chiave nel monitoraggio delle commesse, consentendo di valutare in modo integrato sia le performance economiche sia l'andamento complessivo delle attività, inclusa la qualità della relazione con il cliente.





SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

La soddisfazione del Cliente rappresenta un elemento fondamentale per il successo sostenibile nel lungo periodo. Oltre agli effetti economici diretti, eventuali non conformità nei servizi erogati possono infatti determinare un incremento del rischio commerciale, con possibili impatti reputazionali per l'organizzazione.

Politecnica monitora in modo sistematico il livello di soddisfazione dei propri clienti attraverso modalità sia dirette sia indirette. Il monitoraggio diretto avviene nel corso delle attività progettuali, in particolare durante le riunioni di design review e gli incontri di cantiere, che costituiscono momenti strutturati di confronto e verifica con il committente.

Il monitoraggio indiretto si basa invece sull'analisi dei reclami e delle segnalazioni formali di insoddisfazione relative alla qualità delle prestazioni erogate, con riferimento a situazioni che eccedono la normale gestione contrattuale delle non conformità. Nel corso dell'anno non sono stati registrati reclami formali. Sono state rilevate tre non conformità, tutte gestite tempestivamente, senza impatti significativi sulla percezione della qualità del servizio da parte dei clienti.

La Società ha inoltre implementato un **sistema strutturato di raccolta del feedback** sui progetti realizzati, attraverso la conduzione di interviste a campione rivolte ai committenti.

La rilevazione si basa su un **questionario strutturato** somministrato a un panel selezionato sulla base di criteri sia quantitativi sia qualitativi, quali il valore economico delle commesse, il grado di complessità e la rilevanza strategica dei progetti.

Tale approccio consente di raccogliere informazioni utili al miglioramento continuo dei servizi offerti e al rafforzamento della relazione con i clienti. Il questionario include 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 dell'indagine effettuata nell'ultimo anno** su un campione rappresentativo evidenziano un generale **apprezzamento dei servizi erogati**, con punteggi medi che si attestano tra il 3,4 e il 3,9.

La **media complessiva della soddisfazione** si è attestata a **3,69**, 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 (3,9) è stato registrato per la **reperibilità del personale**, a testimonianza della disponibilità e ascolto del cliente e delle sue esigenze.

Ottimi riscontri anche sulla **qualità tecnica del servizio** (3,8) e sull'**efficienza nello svolgimento dell'incarico assegnato e nella risoluzione di eventuali criticità** (3,8), indicatori del livello del servizio e della disponibilità e del supporto continuo fornito dai team incaricati.

Il **rapporto qualità/prezzo** è l'indicatore con la media più bassa

(3,4), suggerendo la necessità di un maggior allineamento tra percezione del valore e prestazioni erogate, specie nelle commesse più complesse.

Anche la **gestione delle tempistiche di esecuzione dei servizi** (3,5) mostra possibili margini di ottimizzazione, anche se spesso condizionata da fattori esterni non controllabili.

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

CERTIFICAZIONI E RATING DI IMPRESA

Le certificazioni rappresentano per Politecnica non solo un elemento qualificante per la qualità dei servizi erogati e per la tutela dell'ambiente, ma anche un approccio strutturato orientato al miglioramento continuo dei processi produttivi e delle modalità operative e progettuali.

Il percorso è iniziato nel 2001 quando la società si 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". Nel 2025 la società ha ottenuto la certificazione secondo la norma **UNI/PdR 74:2019 "Sistema di Gestione BIM"**.

Questo percorso si è tradotto in un **progressivo miglioramento** del sistema aziendale, inizialmente focalizzato sulla qualità dei processi e dei servizi e successivamente esteso anche agli ambiti ambientali e di salute e sicurezza. In tale contesto, nel 2013 è stato introdotto un Manuale unico integrato, che rappresenta il riferimento organico del Sistema di Gestione adottato da Politecnica. Tale documento definisce il quadro complessivo delle modalità organizzative e operative implementate dalla Società, con l'obiettivo di garantire, sia all'interno sia all'esterno, la piena evidenza dell'allineamento alle migliori pratiche di settore. Esso contribuisce a rafforzare l'efficienza e l'efficacia delle attività aziendali, assicurando al contempo la conformità ai requisiti normativi applicabili e agli standard volontari adottati.

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.

Dal 2022 Politecnica utilizza la piattaforma **EcoVadis**, riferimento internazionale per la valutazione della sostenibilità aziendale, per misurare e monitorare in modo strutturato le proprie performance ESG lungo i quattro ambiti di analisi: **Ambiente, Lavoro e Diritti Umani, Etica, Acquisti Sostenibili**. La valutazione, soggetta a riesame periodico, consente di presidiare il miglioramento continuo e di assicurare trasparenza verso clienti e stakeholder.

Nel 2025 Politecnica ha ottenuto la **medaglia Silver**, che colloca l'Azienda nel **top 15%** delle organizzazioni valutate a livello globale. 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, nel 2024 e, per ultimo, nel 2026.

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 rappresentano per noi semplici etichette, ma il risultato di un impegno continuo nel miglioramento delle performance in ambito qualità, ambiente, sicurezza ed equità. Nel tempo abbiamo sviluppato un sistema di gestione integrato e trasparente, riconosciuto da enti terzi, che si estende progressivamente a nuovi ambiti e attività aziendali, in un'ottica di integrazione della sostenibilità e miglioramento continuo. ”



QUALITÀ DEL SERVIZIO

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
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.	Nel 2025 il controllo di gestione è stato regolarmente eseguito su base trimestrale per valutare l'andamento delle commesse e le relative problematiche gestionali.	●
Mantenere attivo il programma annuale di rilevazione della soddisfazione del cliente per ottenere feedback sui servizi erogati.	L'indagine di customer satisfaction effettuata nel 2025 con il coinvolgimento di un campione di clienti ha evidenziato un buon livello di soddisfazione complessiva.	●
Integrare i risultati dell'analisi di materialità nei piani strategici entro il 2025.	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. Ottenimento della certificazione UNI/PdR 75:2019.	●
Ottenimento della certificazione UNI/PdR 74:2019.	Nel 2025 è stato confermato il Rating di legalità a tre stelle. La valutazione EcoVadis ha attribuito a Politecnica la medaglia Silver, rispetto alla medaglia Gold ottenuta nel 2024. Il posizionamento EcoVadis si fonda su un benchmark comparativo e dinamico, soggetto all'evoluzione del campione di riferimento e dei criteri di valutazione: la variazione non indica necessariamente un arretramento delle performance aziendali. Politecnica ha avviato un'analisi puntuale delle risultanze per individuare le aree su cui intervenire, con l'obiettivo di consolidare e migliorare il proprio posizionamento nel ciclo di valutazione successivo.	●
Estendere le certificazioni ISO 9001 e UNI PdR 125 alla sede di Roma entro il 2025.	Estensione alla sede di Roma della certificazione ISO 9001. Per la PdR 125, non essendoci ad oggi dipendenti assegnati a tale sede non è stata effettuata l'estensione al sito.	●

- 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

QUALITÀ DEL SERVIZIO

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.
Utilizzare le risultanze dell'indagine sugli stakeholders per definire azioni di miglioramento da inserire nei piani strategici annuali.
CERTIFICAZIONI E RATING
Mantenere le certificazioni aziendali e valutare l'opportunità di ottenere nuove certificazioni.
Utilizzare le risultanze della scorecard EcoVadis per definire un piano di azioni correttive con l'obiettivo di consolidare e migliorare il posizionamento nel ciclo di valutazione successivo.
Estendere le certificazioni ISO 14001, ISO 45001 e PdR 125 alla sede di Roma (compatibilmente alla sua organizzazione e struttura).

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Non conformità di servizio (n.)	3	4	3
Reclami da parte dei clienti (n.)	0	0	0
Certificazioni aziendali	5	5	6
Rating di impresa	2	2	2

ETICA, LEGALITÀ E integrità

CODICE ETICO

Politecnica si impegna a gestire le proprie attività in modo **eti-co e sostenibile**, tenendo conto degli impatti economici, sociali e ambientali delle proprie decisioni e azioni e perseguendo la creazione di valore non solo per i Soci, ma anche per le altre parti interessate — dipendenti, fornitori, clienti e 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 sia agli stakeholder esterni, i propri principi fondamentali: 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 la correttezza verso il mercato, 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 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 dei diritti umani e del lavoro assume particolare rilevanza in Politecnica che, in quanto **Società Cooperativa**, ha sempre considerato le risorse umane 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** (rev. 5 del 23 aprile 2024), con l'obiettivo di rafforzare l'allineamento ai più recenti riferimenti normativi e alle evoluzioni delle politiche interne di sostenibilità, trasparenza e responsabilità sociale.

L'intervento ha riguardato:

- **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;
- **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'inserimento esplicito dei Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite** — diritti umani, standard lavorativi, tutela ambientale e contrasto alla corruzione — in coerenza con l'adesione formale della Società all'iniziativa;
- l'introduzione di **principi aggiornati in materia di riservatezza e protezione dei dati**, in linea con la normativa vigente in tema di sicurezza informatica e trattamento dei dati personali;
- il rafforzamento della disciplina sulla **prevenzione dei conflitti di interesse**, con una definizione più chiara delle situazioni da monitorare e dei doveri connessi;
- l'integrazione di una sezione dedicata al **rispetto della concorrenza leale**, a promozione di comportamenti corretti, trasparenti e conformi alle disposizioni antitrust.



Sempre nel 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, per promuovere una cultura dell'etica e della legalità anche nei contesti operativi internazionali e lungo la catena del valore. Nel **2026** il Codice Etico è stato nuovamente aggiornato per allinearlo con la **Policy aziendale sull'Intelligenza Artificiale** adottata nel corso del 2025.

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 contrastare 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 e sanzionatorio, gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e le modalità di segnalazione delle violazioni (c.d. whistleblowing).

Nel Modello sono analizzate le tipologie di reato, i processi e le aree maggiormente a rischio e sono stabiliti i protocolli di comportamento che soci, amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori devono osservare per prevenire i comportamenti a rischio reato individuati.

La presa visione dei documenti costituenti il **MOG 231** e la condivisione dei principi e delle regole di condotta in essi contenuti sancisce l'impegno individuale di ogni Socio, Amministratore, Sindaco, Dipendente, Consulente, Fornitore e Cliente ad agire in modo responsabile per conto della Società.

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

Tutto il personale **neo-assunto o neo-inserito** effettua una sessione informativa iniziale sul Modello Organizzativo e sul sistema di segnalazioni whistleblowing adottato dalla Società.

Negli ultimi due esercizi Politecnica ha proceduto con continuità all'**aggiornamento del Modello**, per recepire le novità legislative in materia di responsabilità amministrativa e i nuovi reati presupposto introdotti successivamente, oltre a riallineare il documento alla struttura organizzativa in essere. Nel **2024** è stata aggiornata la documentazione del Modello nella Parte Generale e nella Parte Speciale mentre nel **2025** è stata aggiornata la Parte Generale. In entrambe le occasioni si è tenuta una sessione formativa rivolta ai Soci sui contenuti aggiornati del MOG 231.

Sia nel **2025** sia negli anni precedenti l'**Organismo di Vigilanza** non ha ricevuto segnalazioni di violazione del Modello, non ha riscontrato fatti od omissioni significative in merito e non sono stati registrati **episodi di corruzione o azioni legali** riferite a concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche, né, in generale, casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti che abbiano comportato sanzioni amministrative o giudiziarie e multe.

WHISTLEBLOWING

Nel **2019** è stato attivato un canale interno cartaceo e informatico che consente a ogni 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. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

Nel **2023**, in correlazione con le novità legislative in materia, Politecnica ha adeguato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni ai requisiti previsti dal **D.Lgs. 24/2023**, attuativo 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 delle disposizioni normative nazionali.

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

Sul sito aziendale, nell'apposita sezione **"Segnalazioni – Whistleblowing"**, è possibile effettuare le segnalazioni in modalità scritta informatizzata. La piattaforma consente altresì l'invio in modalità scritta cartacea e in modalità orale. Le segnalazioni sono gestite da un **Comitato Segnalazioni** 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, di effettuare segnalazioni in forma anonima. Nei confronti della persona che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata, alcuna forma di **ritorsione o misura discriminatoria**, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nel **2024** è stata predisposta e diffusa a tutto il personale un'**informativa relativa al sistema di segnalazioni aggiornato**, nella quale sono stati specificati i diritti dei segnalanti, i fatti e le omissioni che possono essere segnalati e le modalità per accedere e utilizzare il canale interno. La formazione specifica sull'utilizzo dello strumento è inoltre erogata, da ottobre 2023, a tutti i nuovi collaboratori e dipendenti in fase di onboarding.

Nei primi mesi del **2026** è stata realizzata la **formazione specifica rivolta a tutto il personale** sul nuovo sistema di segnalazioni whistleblowing aggiornato in conformità al D.Lgs. 24/2023 al fine di garantire una conoscenza diffusa dei diritti, dei canali e delle tutele a disposizione del segnalante.

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.

Nel 2025 sono pervenute attraverso la Piattaforma due segnalazioni anonime. Le segnalazioni sono state regolarmente prese in carico dal Comitato che ha condotto le verifiche di competenza e fornito un riscontro ai segnalanti. All'esito dell'istruttoria, entrambe le segnalazioni sono state chiuse senza ulteriori approfondimenti in quanto non riconducibili a violazioni del Codice etico o del Modello Organizzativo 231 della Società.

Sia nel **2025** sia 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 del Modello Organizzativo 231, di violenza o mobbing**, né di altre forme 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.

RATING DI LEGALITÀ

Nel **2017** Politecnica ha ottenuto il **Rating di Legalità** con il massimo punteggio di **tre stelle**, confermato successivamente nel 2019, 2022, 2024 e 2026. Il riconoscimento, rilasciato dall'**Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato** ai sensi dell'art. 6, comma 2 del Regolamento (delibera n. 28361 del 28 luglio 2020), attesta l'impegno della Società verso i principi di **legalità, trasparenza e responsabilità sociale**.

ETICA, LEGALITÀ E INTEGRITÀ QUALITÀ DEL SERVIZIO

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
COMPLIANCE A LEGGI, NORME E REGOLAMENTI E RISPETTO DEL CODICE ETICO		
Aggiornare il Codice Etico e il MOG 231 in correlazione con eventuali novità legislative in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e/o con le modifiche della struttura organizzativa interna, e formare il personale coinvolto.	Nel 2023 l'analisi dei rischi ha confermato la solidità del profilo già mappato, non rendendo necessari aggiornamenti immediati. Nel 2024 sono stati aggiornati sia il MOG 231 sia il Codice Etico, con sessione formativa ai Soci. Nel 2025 è stata aggiornata la Parte Generale del MOG 231, con nuova sessione formativa ai Soci. Nel 2026 il Codice Etico è stato ulteriormente aggiornato per allinearlo alla Policy aziendale sull'Intelligenza Artificiale.	●
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. 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.	●
Mantenere e aggiornare il sistema di segnalazione whistleblowing in conformità alle normative vigenti e formare il personale.	Attivo dal 2019, il sistema è stato aggiornato nel 2023 per recepire il D.Lgs. 24/2023, con introduzione di canali digitali riservati e nuova procedura di gestione. Dal 2023 la formazione specifica è erogata in onboarding a tutti i neo-assunti. Nel 2024 è stata diffusa a tutto il personale un'informativa sul sistema aggiornato, con dettaglio di diritti del segnalante, fattispecie segnalabili e modalità di accesso. Nei primi mesi del 2026 è stata erogata la formazione specifica a tutto il personale.	●
Attivare una verifica periodica sui Soci (due diligence) per valutare conflitti di interesse e rapporti con soggetti che rivestono incarichi dirigenziali nella Pubblica Amministrazione.	È stata definita la procedura per la gestione annuale della due diligence. La prima verifica si è conclusa nel luglio 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

ETICA, LEGALITÀ E INTEGRITÀ QUALITÀ DEL SERVIZIO

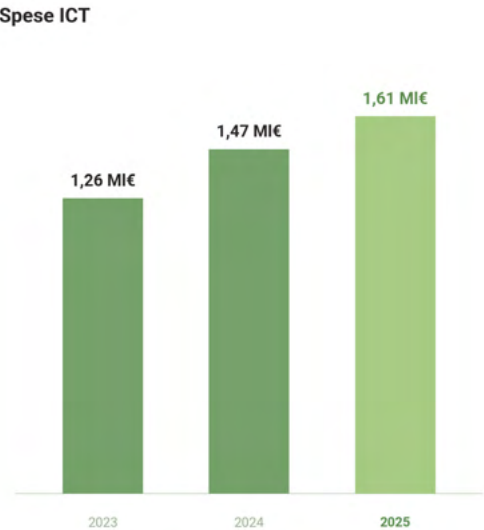
COSA FAREMO
COMPLIANCE A LEGGI, NORME E REGOLAMENTI E RISPETTO DEL CODICE ETICO
Aggiornare il Codice Etico e il MOG 231 in correlazione con eventuali novità legislative e/o modifiche della struttura organizzativa interna, e formare il personale coinvolto.
Condurre una verifica periodica sui Soci (due diligence) per valutare conflitti di interesse e rapporti con soggetti che rivestono incarichi dirigenziali nella Pubblica Amministrazione.
Proseguire le attività di informazione e sensibilizzazione su Codice Etico e MOG 231 verso nuove risorse, Partner e Fornitori, anche nei contesti operativi internazionali.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
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
Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche (n.)	0	0	0
Episodi di corruzione confermati (n.)	0	0	0

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 2025, gli investimenti in ambito ICT – tra cui aggiornamenti hardware, software specialistici, formazione e infrastrutture – hanno raggiunto **1,61 mln€**, pari al **4,8% del valore della produzione**: un'incidenza in crescita dell'11,3% rispetto al biennio precedente, in cui si attestava al **4,3%** (2023 e 2024). Questa progressione riflette 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 Clust-ER 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 e IFC Bridge Italia IBIMI – buildingSMART Italia (2021–2022 / 2025-in corso)** 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 (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.

GOVERNARE L'AI:
PRINCIPI, STRUMENTI, RESPONSABILITÀ

Nel 2025 Politecnica ha portato a compimento il percorso avviato negli anni precedenti, passando dalla **fase di assessment e sperimentazione** sull'intelligenza artificiale a un assetto strutturato di **governance interna**. L'obiettivo è promuovere un'adozione dell'AI consapevole, sicura e responsabile, coerente con i principi cooperativi della Società e con il quadro normativo europeo definito dall'AI Act.

Il passaggio chiave del 2025 è stato l'adozione della **Policy aziendale sull'Intelligenza Artificiale**, integrata come ulteriore pilastro del **Sistema di Gestione Integrato (SGI)**. Il documento definisce i principi etici e operativi a cui Politecnica si attiene nell'utilizzo di strumenti di AI – tutela dei dati, tracciabilità dei contenuti generati, consapevolezza d'uso, supervisione umana – e costituisce la cornice entro cui si collocano le successive **istruzioni tecniche** per l'adozione e l'uso dei singoli applicativi. La Policy è il risultato di un percorso avviato nel 2024 con l'adesione al progetto **"AI Cooperativa di Filiera"**, promosso da **CPL Concordia (capofila)** e **CAMST** e finanziato da Coopfond nell'ambito del programma **Cooding**. L'iniziativa ha fornito un quadro condiviso di principi e indirizzi sull'uso etico e responsabile dell'AI nel mondo cooperativo, che Politecnica ha poi declinato all'interno della propria realtà attraverso un documento di politica aziendale specifico.

Sul piano applicativo, prosegue l'utilizzo di **ChatGPT**, già rodato nelle attività aziendali con il supporto di un'istruzione tecnica dedicata. Sono inoltre in corso **test su ulteriori applicativi** finalizzati a valutare il potenziale apporto dell'AI nei processi di progettazione, gestione documentale e supporto alle attività di offerta.

L'impegno di Politecnica sui temi dell'AI prosegue anche al di fuori dei propri confini aziendali, attraverso la partecipazione attiva a **Gruppi di Lavoro** promossi da **OICE** ("GdL Digitalizzazione e IA") e **iBIMi – buildingSMART Italia** ("Intelligenza Artificiale applicata al BIM – AI4BIM")

Il confronto con altri soggetti del comparto è considerato essenziale per orientare l'evoluzione delle pratiche professionali, contribuire alla definizione di standard condivisi e mantenere viva l'attività di **ricerca e sviluppo** interna.

QUANDO L'INNOVAZIONE
NASCE DALL'ASCOLTO

Nel 2024, la seconda edizione del **Premio Politecnica Futura**, dedicata all'intelligenza artificiale applicata ai servizi di ingegneria e architettura, ha fatto emergere tra le proposte dei soci, dipendenti e collaboratori un'idea destinata a tradursi in un investimento concreto: la realizzazione di un **assistente digitale evoluto**, capace di organizzare e rendere interrogabile il patrimonio documentale dell'azienda attraverso tecnologie di **AI generativa e analisi semantica**. A partire da quell'input, nel 2025 Politecnica ha sviluppato e candidato un progetto di **digitalizzazione avanzata del processo commerciale** nell'ambito del **Bando per la transizione digitale delle imprese dell'Emilia-Romagna** (Azione 1.2.3 del Programma Regionale FESR 2021/2027), **cofinanziato dall'Unione europea**.

Il progetto, ammesso a finanziamento nell'agosto 2025, è attualmente **in corso di realizzazione** e prevede l'adozione di una piattaforma basata su architettura **RAG** (Retrieval-Augmented Generation) finalizzata a centralizzare e rendere interrogabile lo **storico dei servizi svolti** della Società – un patrimonio informativo di grande valore non soltanto per il processo commerciale, ma anche per la diffusione interna delle competenze e il trasferimento del know-how. La piattaforma introduce funzionalità di **automazione** e generazione di **output strutturati e tracciabili**, con l'obiettivo di ridurre le attività ripetitive, migliorare la qualità e la coerenza della documentazione prodotta e valorizzare la **continuità della conoscenza** all'interno dell'organizzazione.

Il percorso – **dall'ascolto delle persone al progetto finanziato** – conferma la capacità della Società di trasformare l'innovazione partecipata in azioni operative a sostegno della propria competitività.

“*Dall'ascolto delle nostre persone è nata un'idea. Da quell'idea è nato un progetto. Oggi quell'intuizione sta diventando uno strumento concreto al servizio di tutta l'organizzazione: più velocità, più precisione, più spazio per ciò che conta davvero.*”



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 2025 sono stati investiti circa 1,61 milioni di euro in ambito ICT, pari a circa il 5% 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.	●
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.	●
Valutare le possibili applicazioni dell'intelligenza artificiale ai processi aziendali entro il 2024.	Nel 2023–2024 è stato svolto un assessment tecnico-funzionale sull'adozione dell'AI, attraverso survey interne, analisi di use case e workshop tematici. Nel 2024 è stato avviato, con CPL Concordia e CAMST, il progetto "AI Cooperativa di Filiera" per la definizione di una policy etica condivisa.	●
Implementare prime soluzioni di AI nei processi aziendali entro il 2025.	Nel 2025 è stata adottata la Policy aziendale sull'Intelligenza Artificiale ed è stata avviata la sperimentazione di applicativi di AI. È stato inoltre avviato un progetto di digitalizzazione avanzata, ammesso a finanziamento nell'ambito del Bando per la transizione digitale delle imprese dell'Emilia-Romagna (Azione 1.2.3, PR FESR 2021/2027, cofinanziato dall'Unione europea), con l'obiettivo di introdurre una piattaforma basata su architettura RAG a supporto del processo commerciale e della valorizzazione del patrimonio documentale della Società.	●
SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI		
Incrementare le competenze digitali e tecnologiche del personale con l'erogazione di corsi di formazione per la modellazione BIM e l'utilizzo di software di progettazione	Realizzati nel 2025 n. 5 corsi per la modellazione BIM (durata complessiva 92 ore) e n. 3 corsi per l'utilizzo di software di progettazione (durata complessiva 41 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.	●

- 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

INNOVAZIONE TECNOLOGICA

COSA FAREMO
INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE
Proseguire gli investimenti in tecnologie ICT per supportare l'efficienza operativa e la competitività.
Completare il progetto di digitalizzazione avanzata del processo commerciale entro il 2026.
Valutare l'applicazione di soluzioni basate su intelligenza artificiale ad altri processi aziendali 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.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Costi per ICT (M€)	1,26 M€	1,47 M€	1,61
Costi per ICT / Valore della produzione (%)	4%	4%	4,8%
Certificazioni delle competenze in ambito BIM (n.)	19	20	21
Ore di formazione erogate per l'aggiornamento delle competenze tecnologiche (durata corsi h.)	104,5	126	133

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.

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.

Dal 2024 Politecnica si avvale di un **Data Privacy Officer (DPO)**, incaricato di monitorare e coordinare le attività legate alla gestione e protezione dei dati personali. 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. La protezione delle informazioni non è soltanto un requisito tecnico, ma una condizione essenziale per garantire la continuità operativa, la qualità dei progetti consegnati ai clienti e la solidità delle relazioni con i partner.

Nel 2024 la Società ha condotto un **Cybersecurity Risk Assessment strutturato**, che ha identificato le principali vulnerabilità tecniche e organizzative, classificato i livelli di rischio sui processi aziendali e definito una roadmap di mitigazione allineata ai principali standard internazionali. L'analisi ha posto le basi per lo sviluppo del futuro Sistema di **Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI)**.

IL PERCORSO VERSO LA CERTIFICAZIONE ISO/IEC 27001

Su impulso delle richieste di clienti e stakeholder, la Direzione ha deliberato di intraprendere il percorso verso la **certificazione ISO/IEC 27001 entro il 2027**, con l'obiettivo di formalizzare in modo riconoscibile e verificabile il proprio impegno sulla sicurezza delle informazioni e di rafforzare la posizione competitiva nelle gare che richiedono elevati standard di tutela del dato.

Nel 2025 sono state avviate le prime fasi del percorso: formazione del management e dei referenti interni sul quadro normativo di riferimento (GDPR, NIS2, ISO 27001), aggiornamento della GAP Analysis, definizione del perimetro del Sistema di Gestione e mappatura degli asset informativi. Sul piano tecnico è stato condotto un primo Vulnerability Assessment dell'infrastruttura ICT e una valutazione di sicurezza dei sistemi di posta elettronica e dei siti web istituzionali.

Il 2026 sarà dedicato alle attività propedeutiche alla certificazione — valutazione dei rischi, completamento dell'impianto documentale e dei controlli previsti dall'Annex A, predisposizione del Piano di Disaster Recovery — con verifica di certificazione presso un ente accreditato prevista nel corso del 2027.

“
La sicurezza delle informazioni non è più solo
un dovere, ma un modo concreto per onorare la
fiducia che clienti e partner ripongono in noi ogni
giorno.
”

TUTELA DEI DATI E SICUREZZA INFORMATICA

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
COMPLIANCE A LEGGI, NORME E REGOLAMENTI E RISPETTO DEL CODICE ETICO		
Nominare un DPO con il compito di monitorare e organizzare le procedure di gestione del trattamento dei dati personali, entro il 2024.	Nel 2024 è stato nominato il DPO, che presidia la conformità al GDPR e supporta l'evoluzione delle policy aziendali. Nel 2025 il ruolo è stato pienamente integrato nei flussi del nuovo progetto SGSI.	●
Effettuare un'analisi approfondita di sistemi, processi IT e sicurezza delle informazioni, per valutare la conformità e individuare i rischi, entro il 2024.	Nel 2024 è stato condotto un Cybersecurity Risk Assessment strutturato, con classificazione dei rischi e roadmap di mitigazione. Nel 2025 la GAP Analysis è stata riallineata all'Annex A della ISO/IEC 27001.	●
Sviluppare un Disaster Recovery Plan per garantire il ripristino dei sistemi in caso di eventi critici, in linea con il GDPR.	Definito il perimetro tecnico; la stesura del Piano è programmata per il 2026, con scenari di crisi, obiettivi di continuità (RTO/RPO) e procedure di ripristino.	●
Implementare un Business Security Plan integrato, orientato alla resilienza aziendale e alla gestione proattiva delle minacce informatiche.	Eseguito il primo Vulnerability Assessment sull'infrastruttura ICT e la valutazione di sicurezza di posta elettronica e siti istituzionali; gli interventi prioritari sono in fase di implementazione.	●
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).	La Direzione ha deliberato di puntare alla certificazione ISO/IEC 27001 entro il 2027; aggiornata la GAP Analysis, definito il perimetro del Sistema di Gestione, mappati gli asset informativi.	●
Potenziare la formazione interna sui temi della privacy e della sicurezza informatica, con percorsi dedicati al personale tecnico e amministrativo.	Erogati percorsi formativi al management, ai referenti interni e al personale operativo su GDPR, NIS2 e ISO 27001.	●

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

TUTELA DEI DATI E SICUREZZA INFORMATICA

COSA FAREMO
COMPLIANCE A LEGGI, NORME E REGOLAMENTI E RISPETTO DEL CODICE ETICO
Completare e adottare il Disaster Recovery Plan, per assicurare il ripristino tempestivo dei sistemi in caso di eventi critici e garantire la continuità operativa nel rispetto del GDPR.
Completare e rendere operativo il Business Security Plan integrato, a supporto della resilienza aziendale e di una gestione proattiva delle minacce informatiche.
Consolidare il sistema di gestione per la protezione delle informazioni aziendali e conseguire la certificazione ISO/IEC 27001 entro il 2027, formalizzando in modo verificabile l'impegno della Società sulla sicurezza dei dati.
Rafforzare la formazione interna su privacy e sicurezza informatica, promuovendo una cultura diffusa della protezione del dato a tutti i livelli dell'organizzazione.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Reclami per violazioni della privacy (n.)	0	0	0
Episodi di fuga, furto o perdita di dati (n.)	0	0	0

COMUNICARE, connettere, generare valore

COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Nel 2025, Politecnica ha consolidato il proprio percorso di comunicazione istituzionale integrata, rafforzando il racconto della propria identità, dei progetti e della cultura aziendale attraverso un presidio costante dei canali digitali, delle relazioni con i media e delle iniziative di settore. In continuità con il percorso avviato nel 2024, il payoff “Building for Humans” ha continuato a orientare la narrazione dell’azienda, valorizzando l’approccio multidisciplinare, cooperativo e sostenibile che caratterizza l’azione progettuale di Politecnica. Nel corso dell’anno, la comunicazione verso i media è stata caratterizzata da una maggiore selettività delle iniziative, anche a seguito della sospensione di alcune attività per motivi procedurali, autorizzativi o legati alle disposizioni della committenza. Questa dinamica ha portato a una riduzione del numero di comunicazioni al mercato rispetto all’anno precedente, ma non ha compromesso il presidio reputazionale complessivo: il dialogo con i giornalisti è rimasto attivo e proficuo, con una copertura complessiva sostanzialmente in linea con il 2024.

STRUMENTI E CANALI DI COMUNICAZIONE

Nel 2025, Politecnica ha proseguito l’attività di aggiornamento e valorizzazione dei propri strumenti di comunicazione, con particolare attenzione al sito istituzionale, ai canali social, alle attività di media relations e alla produzione di contenuti editoriali a supporto della reputazione aziendale.

Le attività verso i media hanno incluso 16 iniziative di comunicazione, tra cui 4 comunicati stampa diffusi — nuova sede di Roma, Uni MO-RE, Bilancio e Annual Report 2024, Fendi Solari Showroom — e 12 iniziative di media relations e approfondimento. Le 16 iniziative hanno generato 67 articoli dedicati, all’interno di una copertura complessiva pari a 320 articoli al 2 dicembre 2025. La copertura risulta composta per l’83% da copertura spontanea e per il 17% da copertura dedicata a Politecnica. La copertura media ha riguardato per il 59% progetti e attività di progettazione che coinvolgono Politecnica e per il 41% Politecnica come organizzazione, con riferimento a risultati, performance, valori e partecipazioni a eventi. Per origine, il coverage è stato generato per il 12% dai comunicati stampa, per il 5% da interviste e approfondimenti, per il 21% da premi e partnership, per il 2% da articoli di scenario e per il restante 60% da progetti gestiti da terze parti o da altri soggetti che coinvolgono Politecnica.

Anche i canali social hanno confermato il proprio ruolo nella diffusione della cultura aziendale e nella valorizzazione dei progetti. Su LinkedIn, nel periodo analizzato, sono state registrate 351.567 impression, 6.952 reazioni, 96 commenti e 86 clic sui post. La pagina ha raggiunto 22.136 follower, con 2.858 nuovi follower, 23.595 visualizzazioni di pagina e 9.883 visitatori unici. Su Instagram, il canale ha registrato 54.387 visualizzazioni, 4.684 account raggiunti, 996 interazioni, 1.486 visite al profilo, 72 tocchi sul link esterno e 1.563 follower. Le visualizzazioni si sono concentrate principalmente sulle stories, pari al 57,8%, seguite dai post, pari al 26,7%, e dai reel, pari al 15,5%.

PROGETTI SPECIALI E MEDIA RELATIONS

Nel 2025, Politecnica ha affiancato alle attività ordinarie di comunicazione un lavoro di creazione contenuti e advisory orientato a rafforzare il posizionamento dell’azienda presso media, partner, committenze e stakeholder strategici.

Particolare rilievo ha assunto la prima press visit firmata Politecnica, dedicata allo showroom Fendi Solari. L’iniziativa è stata progettata e coordinata con la committenza e i progettisti, con la predisposizione dei contenuti chiave della visita e dei press kit dedicati. Alla visita hanno partecipato 5 giornalisti di testate target e l’attività ha generato 10 articoli pubblicati su testate di settore. Nel corso dell’anno è inoltre proseguita l’attività di relazione e coordinamento con gli uffici stampa e comunicazione di varie committenze e partner: un’attività che ha contribuito a presidiare la coerenza del racconto dei progetti e a rafforzare il ruolo di Politecnica all’interno di reti progettuali complesse.





EVENTI ISTITUZIONALI

Nel 2025, partner e collaboratori di Politecnica hanno preso parte a circa 80 eventi e iniziative di settore, tra convegni, fiere, tavole rotonde, incontri tecnici e appuntamenti istituzionali. La partecipazione a questi momenti ha rappresentato un'occasione di confronto con stakeholder pubblici e privati, nonché uno strumento per valorizzare competenze, progetti, approcci metodologici e visione strategica dell'azienda. Il coinvolgimento attivo dei professionisti di Politecnica ha contribuito a rafforzare la reputazione dell'azienda come soggetto autorevole nel panorama della progettazione integrata, con particolare riferimento ai temi dell'innovazione, della sostenibilità, della qualità architettonica, della transizione ambientale e della responsabilità sociale.

PREMI E RICONOSCIMENTI

Nel 2025, Politecnica ha ottenuto importanti riconoscimenti che confermano il valore tecnico, progettuale e reputazionale dell'azienda. Il progetto Kerakoll Tech Hub ha vinto The Plan Award 2025 nella categoria Production Future. Il progetto è descritto come intervento di rigenerazione di un'area industriale dismessa, trasformata in un luogo in cui innovazione e benessere dialogano con il territorio. Politecnica è stata inoltre premiata ai Premi OICE 2025, risultando vincitrice nella categoria A3 "Parità di Genere" e nella categoria B5 "Progetti per la logistica, per l'industria e per l'energia" con il progetto Domus Italdesign. Il riconoscimento nella categoria A3 è confermato anche dalla comunicazione video pubblicata da Ingenio in occasione della proclamazione dei vincitori. Questi risultati confermano la capacità di Politecnica di coniugare qualità progettuale, responsabilità organizzativa e attenzione alle persone, rafforzando il proprio posizionamento nel settore dell'ingegneria e dell'architettura.

COMUNICAZIONE INTEGRATA

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE		
Proseguire nell'aggiornamento continuo del sito web e dei canali digitali.	Sono stati prodotti testi per l'aggiornamento di sezioni del sito, contenuti per LinkedIn, schede progetto, contenuti multimediali e materiali editoriali a supporto della comunicazione istituzionale e di progetto.	●
Comunicare eventi, progetti e iniziative con articoli, comunicati stampa e attività di media relations.	Realizzate 16 iniziative verso i media, di cui 4 comunicati stampa diffusi e 12 attività di media relations e approfondimento, che hanno generato 67 articoli dedicati su una copertura complessiva di 321 articoli.	●
Partecipare a eventi di settore con interventi attivi e qualificati.	Partner e collaboratori di Politecnica hanno preso parte a circa 80 eventi e iniziative di settore.	●
MEDIA RELATIONS E PARTNERSHIP		
Rafforzare le relazioni con media, partner e committenze.	Proseguita la gestione delle relazioni con uffici stampa e funzioni comunicazione di committenze e partner coinvolti in progetti rilevanti.	●
PREMI E RICONOSCIMENTI		
Candidare i progetti e la società a premi nazionali e internazionali e valorizzare i riconoscimenti ottenuti	Ottenuto The Plan Award 2025 per Kerakoll Tech Hub; ottenuti i Premi OICE 2025 nelle categorie A3 "Parità di Genere" e B5 "Progetti per la logistica, per l'industria e per l'energia" con Domus Italdesign.	●

- 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

COMUNICAZIONE INTEGRATA

COSA FAREMO
COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE
Proseguire nell'aggiornamento continuo del sito web e dei canali digitali, rafforzando la coerenza tra comunicazione corporate, racconto dei progetti e valorizzazione delle competenze distintive di Politecnica.
Consolidare l'attività di media relations attraverso comunicati stampa, approfondimenti, interviste, press visit e contenuti editoriali, con particolare attenzione ai progetti strategici, alle collaborazioni con partner e committenze e ai temi legati a sostenibilità, innovazione, benessere e rigenerazione.
EVENTI E RELAZIONI ISTITUZIONALI
Proseguire la partecipazione attiva a eventi, convegni e iniziative di settore, valorizzando il contributo di partner, soci e collaboratori come relatori, moderatori e rappresentanti dell'approccio multidisciplinare di Politecnica.
PREMI E RICONOSCIMENTI
Continuare a candidare progetti e società a premi nazionali e internazionali, rafforzando la capacità di valorizzare i riconoscimenti ottenuti attraverso una comunicazione integrata, coordinata e coerente con il posizionamento aziendale.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Articoli su testate di settore e generaliste off e online (n.)	431	350	321
Comunicati stampa dedicati alle iniziative aziendali (n.)	13	15	4
Interviste su stampa di settore e testate generaliste a diffusione nazionale (n.)	6	7	7
Post pubblicati sul profilo LinkedIn (n.)	93	72	135
Followers LinkedIn (n.)	15.480	19.377	22.136
Followers Instagram (n.)	/	800	1.563
Partecipazione attiva a eventi e iniziative (n.)	30	46	81

COLLABORAZIONE E networking

La partecipazione attiva a reti associative, organismi di settore e iniziative di ricerca costituisce per Politecnica una leva strategica di crescita, apprendimento e responsabilità. Attraverso queste appartenenze, la Società contribuisce all'evoluzione delle pratiche professionali, al dialogo istituzionale e alla definizione delle regole che governano il settore dell'ingegneria e dell'architettura.

SISTEMA COOPERATIVO E RAPPRESENTANZA DI CATEGORIA

Politecnica è parte del sistema **Legacoop**, nei cui valori mutualistici si riconosce integralmente. La Presidente, ing. Francesca Federzoni, ricopre l'incarico di **Vicepresidente di Legacoop Estense** (2023-in corso) e di **Vicepresidente del Consiglio di Presidenza nazionale di Legacoop** (2023-in corso), ed è membro della Direzione di **Legacoop Emilia-Romagna** (2023-in corso), della Direzione di **Legacoop Lombardia** (2023-in corso) e del Consiglio di Presidenza di **Legacoop Produzione e Servizi** (2020-in corso). Nell'ambito del sistema Legacoop, la Società dal 2025 aderisce inoltre a **Ha-liéus**, struttura dedicata alla cooperazione internazionale allo sviluppo, che promuove il modello cooperativo come strumento di empowerment delle comunità e di sviluppo sostenibile a livello globale.

Sul versante della rappresentanza professionale, Politecnica è associata a **OICE**, l'associazione aderente a Confindustria che rappresenta le organizzazioni italiane di ingegneria, architettura e consulenza tecnico-economica. La Presidente partecipa al **Consiglio di Presidenza con delega allo Sviluppo Sostenibile** (2022-in corso). Tramite OICE, la Società aderisce a **EFCA** (European Federation of Engineering Consultancy Associations), nel cui **Consiglio di Amministrazione** è entrata la Presidente nel 2025, e a **FIDIC** (International Federation of Consulting Engineers). La Società è inoltre associata a **Confindustria Emilia**.

RETI PER LA SOSTENIBILITÀ E L'INNOVAZIONE

Il posizionamento nelle reti dedicate alla sostenibilità si articola su più fronti. La Società è membro del **Green Building Council Italia** (GBC Italia), parte del network mondiale World GBC, e l'ing. Ferdinando Sarno, Responsabile del Settore Sostenibilità, siede nel **Consiglio Direttivo del Chapter Emilia-Romagna** (2022-in corso). Politecnica è socia di **AIS – Associazione Infrastrutture Sostenibili**, think tank tecnico-scientifico che promuove la cultura della sostenibilità nella progettazione e realizzazione delle infrastrutture e il Vicepresidente ing. Marcello Mancone è membro del **Consiglio Direttivo** (2023-in corso).

La Società è inoltre supporter di **Envision Italia**, community di riferimento per l'applicazione del protocollo Envision alla certificazione della sostenibilità infrastrutturale. Sul fronte della digitalizzazione e dell'innovazione di processo, Politecnica aderisce a **IBIMI – buildingSMART Italia**, l'associazione che promuove gli standard openBIM e l'interoperabilità dei dati nel settore delle costruzioni, e al **Clust-ER Build** della Regione Emilia-Romagna, rete che aggrega imprese, centri di ricerca e enti di formazione per sostenere la competitività del comparto edilizio.

PARTNERSHIP ACCADEMICHE

Politecnica intrattiene rapporti strutturati con numerose università italiane per l'attivazione di tirocini curriculari ed extracurriculari. Tra queste: Politecnico di Milano, Bologna, Ferrara, Firenze, Genova, IUAV Venezia, Modena e Reggio Emilia, Molise, Napoli, Padova, Parma, Perugia, Pisa, San Marino e Torino.

“*Portiamo la voce di una cooperativa nei luoghi dove si decide il futuro dell'ingegneria. Ogni tavolo a cui sediamo, ogni rete a cui partecipiamo è un'occasione per imparare e per restituire: crediamo che la crescita di una singola organizzazione non possa prescindere dalla crescita dell'intero sistema.*”

INIZIATIVE DI APPRENDIMENTO E DIALOGO

Dal 2023 Politecnica partecipa al **Global Compact delle Nazioni Unite**, impegnandosi a sostenerne i Dieci Principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione e a trasmettere annualmente la **Communication on Progress**, rendendo noti alla comunità globale i progressi compiuti nel raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

PROGETTI DI RICERCA E GRUPPI DI LAVORO

Politecnica partecipa attivamente alla costruzione del quadro normativo e tecnico di settore attraverso la presenza in tavoli di lavoro promossi da associazioni e organismi di riferimento. Questo impegno consente di mettere a disposizione l'esperienza maturata sul campo e di contribuire all'evoluzione di standard, linee guida e pratiche condivise. Nel 2025 risultano attivi i seguenti gruppi di lavoro:

- OICE: “Energia”, “Sviluppi Legislativi”, “ESG”, “Rigenerazione Urbana”, “Digitalizzazione e IA”;
- AIS: “Terre e rocce da scavo”, “Infrastrutture e finanza sostenibili”;
- IBIMI – buildingSMART Italia: “Intelligenza Artificiale applicata al BIM – AI4BIM”, Commissione Dominio Infrastrutture, Commissione Dominio Edifici, IFC Road e IFC Bridge Italia;
- Politecnico di Milano: Joint Research Platform Healthcare Infrastructure.



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 2025, Politecnica ha confermato l'adesione a 6 associazioni di categoria e professionali e mantenuto collaborazioni strutturate con 4 associazioni tecnico-scientifiche.	●
Mantenere e consolidare la rappresentanza istituzionale in enti e associazioni di categoria e professionali.	Rappresentanza aziendale in enti e associazioni con n. 9 incarichi istituzionali attivi nel 2025. Tra le novità dell'anno, l'ingresso della Presidente nel Consiglio di Amministrazione di EFCA.	●
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 Communication on Progress 2025.	●
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 2025, Politecnica ha preso parte a 9 gruppi di lavoro e commissioni attivi presso OICE, AIS, IBIMI e Politecnico di Milano, contribuendo su temi quali energia, ESG, normativa, digitalizzazione e progettazione sanitaria.	●

- 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

COLLABORAZIONE E NETWORKING

COSA FAREMO
ADESIONE AD ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E PROFESSIONALI E PARTNERSHIP CON ENTI ED ISTITUTI DI RICERCA
Aderire ad associazioni di categoria e professionali e instaurare partnership con Enti ed Istituti di ricerca.
Mantenere e consolidare la rappresentanza istituzionale in enti e associazioni di categoria e professionali.
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.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Adesione ad associazioni di categoria e professionali (n.)	6	5	6
Partnership con associazioni tecnico-scientifiche, università ed enti di ricerca (n.)	4	4	5
Incarichi istituzionali in enti e associazioni	10	9	9
Partecipazione a gruppi di lavoro e progetti di ricerca e sviluppo	9	13	12

GESTIONE DEI RAPPORTI con fornitori e partner

Politecnica considera fornitori e partner parte integrante della propria catena del valore e un elemento strategico per garantire qualità progettuale, continuità operativa e avanzamento degli obiettivi di sostenibilità. La Società promuove relazioni fondate su trasparenza, responsabilità, legalità e condivisione dell'innovazione, richiedendo il rispetto del Codice Etico, delle normative vigenti e delle procedure del Sistema di Gestione Integrato.

VERSO UNA SUPPLY CHAIN SOSTENIBILE E RESPONSABILE

Nel percorso di rafforzamento della sostenibilità della filiera, Politecnica ha adottato un sistema di classificazione dei fornitori, distinguendo tra **fornitori core**, direttamente coinvolti nella realizzazione dei progetti, e **fornitori di supporto**, essenziali per il funzionamento dell'organizzazione. Le diverse categorie sono valutate secondo criteri di rilevanza strategica, impatto sulla sostenibilità, volume di spesa, sinergia operativa e capacità di innovazione.

Per i fornitori di servizi di progettazione è previsto un processo strutturato di qualificazione e monitoraggio, che include la verifica delle competenze tecnico-professionali, delle certificazioni di sistema e della conformità al Modello 231. Le performance sono valutate periodicamente dai responsabili di commessa e contribuiscono all'aggiornamento della Vendor List aziendale.

Parallelamente, Politecnica ha avviato l'integrazione progressiva di criteri ambientali e sociali negli acquisti per il funzionamento degli uffici, privilegiando prodotti certificati, a ridotto impatto ambientale o realizzati con materiali riciclati. Le linee guida adottate rappresentano una prima applicazione pilota, finalizzata a definire metodologie e indicatori replicabili da estendere progressivamente ad altre categorie di fornitura.

“La collaborazione rappresenta per Politecnica un valore distintivo e una leva strategica per generare valore condiviso e promuovere uno sviluppo sostenibile.”

COLLABORAZIONI STRATEGICHE PER PROGETTI INTEGRATI

Le partnership professionali e tecniche rappresentano per Politecnica uno strumento essenziale per affrontare la crescente complessità dei progetti, sia in ambito nazionale sia internazionale. Le collaborazioni si sviluppano principalmente attraverso raggruppamenti temporanei d'impresa e coinvolgono società strutturate e professionisti altamente qualificati. Un elemento distintivo dell'approccio di Politecnica è la valorizzazione del legame con il territorio, attraverso il coinvolgimento di partner locali capaci di apportare conoscenza dei contesti geografici, urbanistici e istituzionali. Questo approccio migliora l'efficacia operativa, favorisce il dialogo con le amministrazioni, contribuisce alla riduzione degli impatti legati alla mobilità e genera ricadute positive sull'economia locale. In continuità con il sistema già adottato per i fornitori, Politecnica sta sviluppando strumenti di valutazione e monitoraggio dedicati anche ai partner, con l'obiettivo di rafforzare l'allineamento ai principi di sostenibilità, qualità, innovazione e miglioramento continuo.

Ogni progetto di Politecnica nasce da una rete di relazioni. Con i fornitori costruiamo rapporti improntati a qualità, responsabilità e trasparenza; con i partner condividiamo competenze, visioni e obiettivi per affrontare sfide sempre più complesse e generare valore sostenibile per i territori e le comunità.



GESTIONE DEI RAPPORTI CON FORNITORI E PARTNER

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
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.	In corso l'aggiornamento del questionario di qualifica dei fornitori core a fronte di un processo di informatizzazione della sua somministrazione e del processo di valutazione iniziale e monitoraggio periodico. Tale attività verrà conclusa nel 2026.	●
Aumentare le forniture di beni e servizi per il funzionamento degli uffici con requisiti di sostenibilità secondo la linea guida aziendale entro il 2025.	Per il 2025 è stato introdotto un capitolato verde sui servizi di prenotazione viaggi e soggiorni che ci permette di compensare una parte delle emissioni di CO2 prodotte dai viaggi tramite la piantumazione di alberi.	●
Elaborare una Politica sugli acquisti sostenibili.	L'attività è stata posticipata al 2026 a fronte della necessità di procedere ad una revisione generale delle politiche aziendali a seguito dell'estensione degli ambiti coperti.	●

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

GESTIONE DEI RAPPORTI CON FORNITORI E PARTNER

COSA FAREMO
ETICA E SOSTENIBILITÀ DELLA CATENA DI FORNITURA
Elaborare una Politica sugli acquisti sostenibili, nell'ambito del processo di revisione generale delle Politiche aziendali sui diversi ambiti (qualità, ambiente, sicurezza, etica, AI...).
Integrare le aspettative ESG nei contratti coi fornitori e partner. Enfatizzare nell'ambito del Codice etico e dei documenti correlati ai contratti la richiesta di rispetto delle disposizioni su diritti umani, condizioni di lavoro, salute e sicurezza, anti-discriminazione/anti-molestie e temi ambientali.
Completare l'aggiornamento del questionario di qualifica dei fornitori core introducendo ulteriori criteri ESG ed estenderne l'applicazione anche ai partner strategici e impostare un sistema di valutazione a criteri e punteggi.
Aumentare le forniture di beni e servizi per il funzionamento degli uffici con requisiti di sostenibilità secondo la linea guida aziendale.

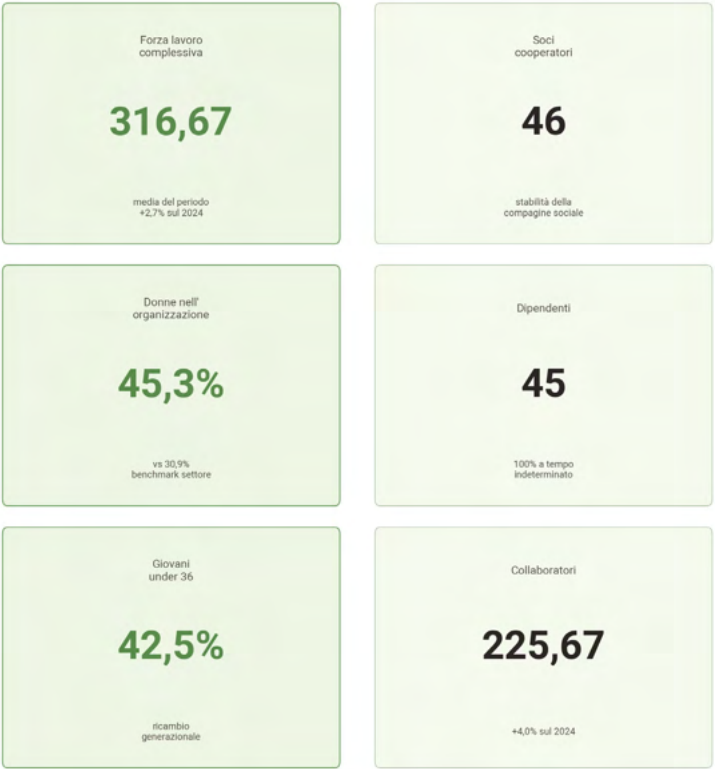
PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Forniture attive con requisiti di sostenibilità secondo le Linee guida aziendali (n.)	-	8	9



04 / Dimensione sociale interna ed esterna

- // Capitale umano: composizione, inquadramento e compensi
- // Attrazione e fidelizzazione
- // Equilibrio tra vita privata e lavorativa
- // Diversità, Inclusione e Pari Opportunità
- // Presenza femminile nell'organizzazione
- // Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
- // Sviluppo delle competenze

CAPITALE UMANO: composizione, inquadramento e compensi



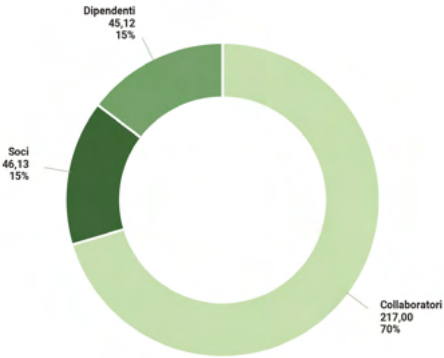
La forza lavoro rappresenta uno degli asset strategici più rilevanti per Politecnica, in quanto riflette la visione cooperativa, interdisciplinare e inclusiva dell'organizzazione. Il capitale umano è costituito da soci cooperatori, dipendenti e collaboratori che operano con ruoli e modalità differenti, 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 raggiunto nel 2025 le **316,67 unità medie** tra soci, dipendenti e collaboratori.

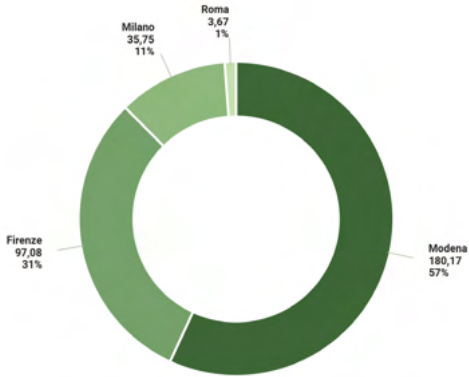
Questa evoluzione si accompagna a una distribuzione su più sedi operative, confermando la vocazione nazionale e multicentrica della Società.

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

Personale per tipologia



Personale per sede



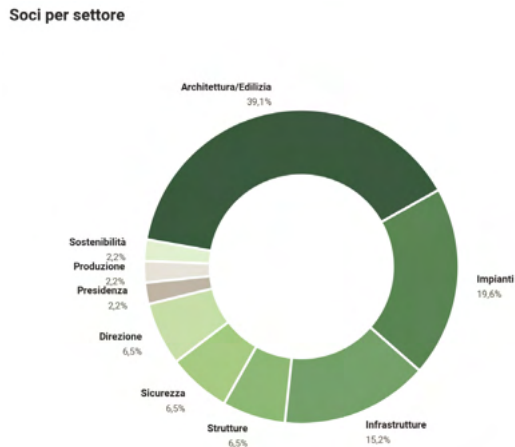
“Ogni anno accogliamo nuovi professionisti, nuove competenze e nuovi sguardi sul futuro, e cresciamo insieme — **soci, dipendenti e collaboratori** — dentro un modello cooperativo che valorizza il contributo di ciascuno e trasforma la multidisciplinarietà in capacità progettuale. Oggi siamo **oltre trecento persone**, distribuite in quattro sedi e unite da competenze diverse ma complementari: il nostro capitale umano è la prova che la complessità, quando è organizzata e condivisa, diventa un vantaggio competitivo. Investiamo sulle persone perché sappiamo che il **valore delle opere** nasce, prima di tutto, dal valore di chi le **immagina** e le **progetta**. ”

SOCI COOPERATORI

Il cuore identitario di Politecnica è rappresentato dalla sua **com-pagine** 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. Al 31/12/2025 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<36	1	1	2
36≤età<46	2	12	14
46≤età<56	5	12	17
età≥56	3	10	13
Totale	11	35	46

Il 24% circa dei soci è costituito da donne, e circa il 65% 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.

“ Essere soci in Politecnica significa mettere la propria competenza al servizio di un progetto comune, assumendoci insieme il rischio e condividendone i risultati. Non è solo un modello organizzativo: è la prova quotidiana che cooperazione e responsabilità individuale non sono in contraddizione, ma si rafforzano a vicenda. Una fiducia reciproca tradotta in impresa, che si rinnova in ogni progetto. ”

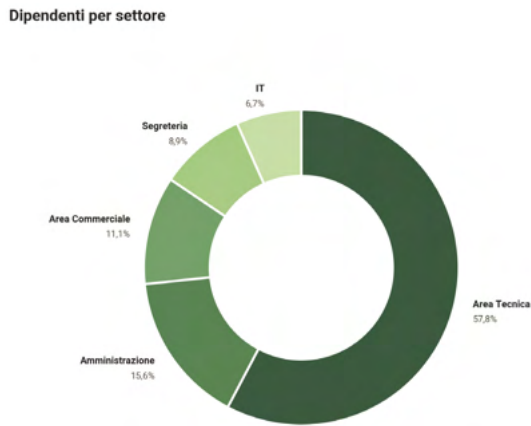


DIPENDENTI

Al 31/12/2025 Politecnica conta **45 dipendenti** con un'età media di circa 49,5 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. Circa il 13% dell'organico lavora a tempo parziale, su base volontaria. Tutte le richieste di orario ridotto provengono da donne (26% 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 19,4	21 21	42 40,4
Operai	0 0	0 0	0 0
ORARIO DI LAVORO			
Tempo parziale	6 4,4	0 0	6 4,4
Tempo pieno	17 17	22 22	39 39
Ore non garantite	-	-	-
DURATA DEL CONTRATTO			
Tempo determinato	0 0	0 0	0 0
Tempo indeterminato	23 21,4	22 22	45 43,4

DIPENDENTI	DONNE	UOMINI	TOTALE
età<36	3 2,88	4 4	7 6,88
36≤età<46	1 1	7 7	8 8
46≤età<56	7 6,75	6 6	13 12,75
età≥56	12 10,78	5 5	17 15,78
Totale	23 21,4	22 22	45 43,4

Politecnica applica integralmente il **Contratto Collettivo Nazionale "Studi Professionali"** a tutti i dipendenti. A questo si affianca il **Contratto Integrativo Aziendale**, stipulato con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), FILCAMS/CGIL e Legacoop, da ultimo rinnovato per il triennio **2026–2028**. L'accordo conferma l'impianto di tutele già previsto dalla contrattazione precedente e introduce alcuni elementi migliorativi in materia di **welfare aziendale, conciliazione vita-lavoro e partecipazione ai risultati economici** dell'organizzazione.

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 **compenso variabile**, concordato in sede di contrattazione integrativa, finalizzato a riconoscere e valorizzare il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Il nuovo accordo sul **salario variabile**, valido per il triennio 2026–2028, collega l'erogazione del premio a parametri economici misurabili, quali il **valore della produzione aziendale** e il **M.O.L. aziendale**, con importi riparametrati in funzione del livello di inquadramento professionale e riproporzionati per i lavoratori part-time.

Tutti i dipendenti, indipendentemente da **inquadramento, orario o sede di lavoro**, hanno diritto a una serie di benefit e strumenti di tutela, tra cui: **assistenza sanitaria integrativa, fondo pensione complementare, buoni pasto, premio di produzione annuale, formazione continua, flessibilità oraria** e accesso alle misure previste dal sistema di welfare pubblico e contrattuale.

Il nuovo Contratto Integrativo Aziendale prevede inoltre l'incremento progressivo del valore dei **buoni pasto**, l'introduzione di **permessi retribuiti per visite mediche** e il rafforzamento delle misure a supporto delle **pari opportunità**, del **contrasto alle molestie e alla violenza di genere** e dell'utilizzo di un **linguaggio inclusivo**.

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.

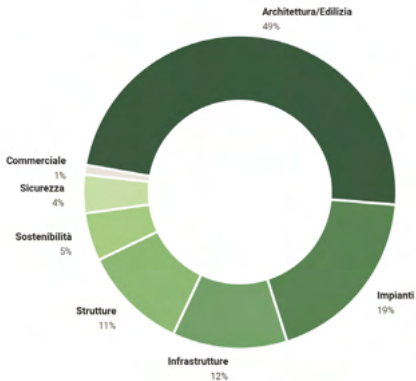
COLLABORATORI

Al 31/12/2025 Politecnica si avvale della collaborazione di **225 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.

Di seguito la distribuzione per settore:

Collaboratori per settore



I collaboratori sono in gran parte **giovani professionisti**: oltre il **56% ha meno di 36 anni**.

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

SOCI COOPERATORI	DONNE	UOMINI	TOTALE
età<36	64,08	61,42	125,50
36≤età<46	33,25	34,83	68,08
46≤età<56	11,00	11,33	22,33
età≥56	1	8,75	9,75
Totale	109,33	116,33	225,67

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;
- **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.

In quanto liberi professionisti, i collaboratori sono iscritti alla propria cassa previdenziale di riferimento (ad esempio Inarcas- sa 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**.

CAPITALE UMANO: COMPOSIZIONE, INQUADRAMENTO E COMPENSI

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
ADEGUATEZZA DEI COMPENSI		
Confermare il sistema di retribuzione variabile previsto in fase di rinnovo dell'accordo integrativo per il triennio 2026–2028.	Nel 2026 è stato rinnovato il Contratto Integrativo Aziendale per il triennio 2026–2028, confermando il sistema di retribuzione variabile e ridefinendone criteri, modalità e condizioni di riconoscimento attraverso uno specifico accordo sul salario variabile. Il nuovo meccanismo collega l'erogazione del premio al raggiungimento di parametri economici misurabili, quali il valore della produzione aziendale e il M.O.L. aziendale, prevedendo importi riparametrati in base al livello di inquadramento e proporzionati per i lavoratori part-time.	●

- 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

CAPITALE UMANO: COMPOSIZIONE, INQUADRAMENTO E COMPENSI

COSA FAREMO
WELFARE
Predisporre un'Informativa annuale con riferimento a benefit, bonus ed eventuali servizi welfare sulla base dei criteri definiti nel CIA (eventualmente da comunicare anche durante il processo di onboarding).

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Forza lavoro complessiva (media del periodo)	293,52	308,25	316,67
Soci cooperatori (media del periodo)	45,95	46,13	46
Dipendenti (media del periodo)	42,32	45,12	45
Collaboratori (media del periodo)	205,25	217,00	225,67
Dipendenti a tempo indeterminato (%)	99%	100%	100%
Dipendenti coperti da contratti collettivi (%)	100%	100%	100%

ATTRAZIONE E fidelizzazione

STRATEGIA

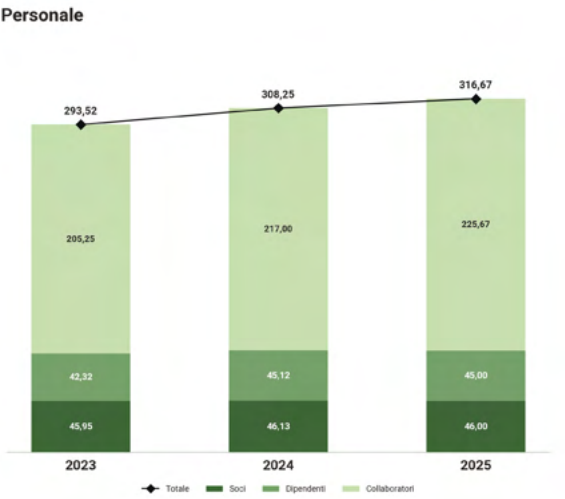
In un mercato del lavoro sempre più competitivo, segnato da difficoltà strutturali nel reperimento di **figure tecniche qualificate**, la capacità di attrarre, coinvolgere e trattenere professionisti motivati e competenti rappresenta per Politecnica un **fattore critico di successo**. Per rispondere 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, rafforzando 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 2023–2025, 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 293,52 nel 2023 a 316,67 nel 2025**. Questo incremento, pari a circa l'**8%** 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** si è mantenuta sostanzialmente stabile nel triennio. Nel corso del 2025 non si registrano nuovi ingressi ed è uscito **1 socio per pensionamento**, con un tasso di turnover del **2,2%**. Il dato conferma l'elevata **fidelizzazione delle figure chiave** e la continuità della compagine sociale. Sul versante dei **dipendenti**, l'organico medio è passato da 42,32 nel 2023 a 45,00 nel 2025, con un incremento del **6,3%** nel triennio. Nel corso del 2025 non si registrano nuove assunzioni e si è verificata **1 sola uscita per pensionamento**, con un tasso di turnover complessivo del **2,2%**. La durata media del rapporto di lavoro, pari a **19 anni**, testimonia un alto livello di **retention** e una significativa continuità professionale. Più dinamica è stata l'evoluzione della componente dei **collaboratori**, che ha registrato un incremento del 10,0% nel triennio, passando da 205,25 a 225,67 unità medie. Nel 2025 si registrano **30 nuovi ingressi e 20 uscite**, con un tasso di turnover del **22,2%**. Pur rimanendo fisiologicamente più elevato rispetto a soci e dipendenti, anche in ragione della natura libero-professio-

nale dei rapporti di collaborazione, il dato evidenzia un progressivo consolidamento della componente professionale esterna e una maggiore continuità nei rapporti, a supporto della continuità e dell'efficienza operativa dell'organizzazione. 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.

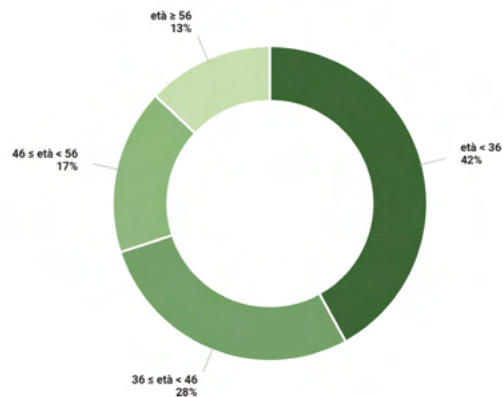


GIOVANI UNDER 36

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. Nel 2025, il **42,5%** 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 grande maggioranza degli under 36 opera come **collaboratore esterno** (93%), mentre il restante si suddivide tra **dipendenti** (5%) e **soci** (1%).

Personale per età



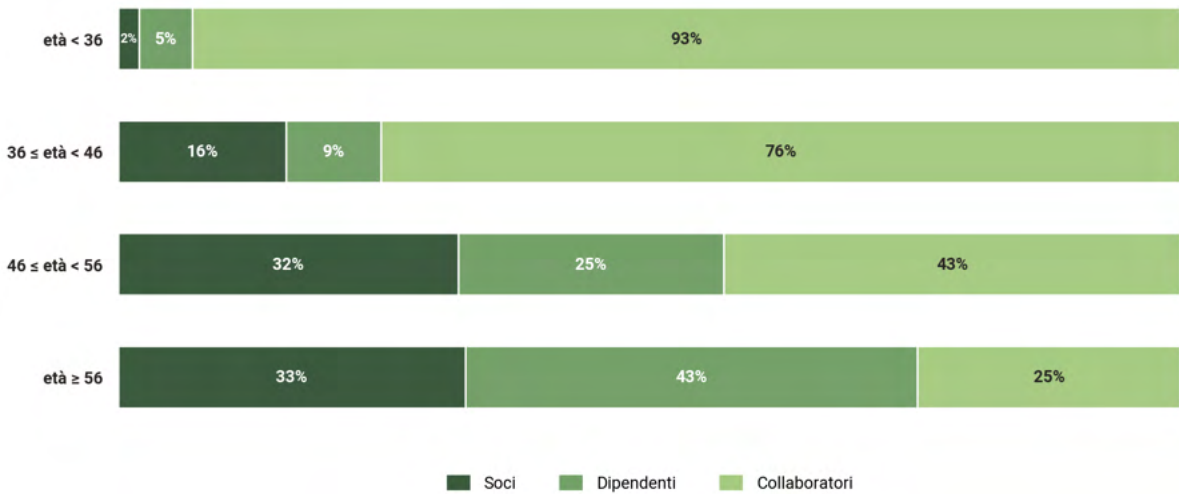
Questa composizione riflette un modello organizzativo flessibile e aperto, in cui diversi livelli di coinvolgimento professionale convivono e contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi comuni. I giovani apportano non solo competenze tecniche aggiornate, ma anche un'attitudine positiva all'**innovazione 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.

In questo contesto, Politecnica investe costantemente nella **formazione tecnica e trasversale**, nella condivisione delle conoscenze e nello sviluppo di un ecosistema di apprendimento continuo al fine di 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 2025 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.

Soci – Dipendenti – Collaboratori per età



GIOVANI E FUTURO
DELLE PROFESSIONI

Il dialogo con le nuove generazioni rappresenta per Politecnica una delle leve più rilevanti per garantire la sostenibilità di lungo periodo dell'organizzazione e, più in generale, per accompagnare l'evoluzione dei mestieri dell'ingegneria e dell'architettura. La trasformazione digitale, l'integrazione della sostenibilità nei processi progettuali e l'adozione di nuovi strumenti — dal BIM all'intelligenza artificiale — richiedono competenze che maturano nel confronto continuo tra esperienza professionale e sguardo delle generazioni emergenti. In coerenza con questa visione, nel 2025 Politecnica ha promosso e sostenuto due iniziative dedicate al tema del rapporto tra giovani, formazione e mondo del lavoro, l'una organizzata presso la propria sede di Modena, l'altra a livello nazionale nell'ambito della Biennale di Architettura di Venezia.

I GIOVANI E IL LAVORO. DALLA RICERCA AL CONFRONTO:
UNO SGUARDO AL FUTURO

Il 6 giugno 2025, presso la sede di Modena, Politecnica ha ospitato e organizzato il convegno "I giovani e il lavoro. Dalla ricerca al confronto: uno sguardo al futuro", realizzato in collaborazione con Legacoop Estense e Legacoop Generazioni Estense, con il coordinamento di Generazioni Estense e la presentazione a cura della Fondazione Marco Biagi e della Camera di Commercio di Modena. L'evento, aperto anche alla partecipazione da remoto, si è configurato come un'occasione di incontro e dialogo tra giovani, aziende e professionisti per esplorare insieme il futuro del lavoro a partire dai risultati della ricerca e dal confronto diretto con il tessuto produttivo del territorio. La scelta di aprire la sede a un evento di questa natura riflette la volontà di Politecnica di agire come attore attivo nel territorio — non solo come datore di lavoro, ma come spazio di confronto culturale sul rapporto tra formazione, impresa e nuove generazioni.

GENERARE TALENTI: VERSO IL DOMANI DELL'INGEGNERIA
E DELL'ARCHITETTURA

Il 20 ottobre 2025, presso l'Auditorium della Fondazione Querini Stampalia di Venezia, si è svolto il convegno "Generare talenti: verso il domani dell'ingegneria e dell'architettura", organizzato da OICE in occasione del proprio 60° anniversario e promosso dalla Direzione Generale Creatività Contemporanea del Ministero della Cultura nell'ambito del Padiglione Italia alla Biennale di Architettura 2025 «TERRÆ AQUÆ. L'Italia e l'Intelligenza del Mare», curato da Guendalina Salimei. Politecnica ha partecipato all'iniziativa in qualità di sponsor, insieme a 3TI Progetti, Ingegneri Riuniti S.p.A., Majone & Partners Engineering, Speri e Technital S.p.A. Tra i panelist del confronto intergenerazionale è intervenuta Francesca Federzoni, Presidente di Politecnica e Vicepresidente OICE, contribuendo a una riflessione condivisa su come innovazione, digitalizzazione e sostenibilità stiano trasformando in profondità i settori dell'ingegneria e dell'architettura e sul ruolo che le nuove generazioni sono chiamate ad assumere in questo cambiamento. La partecipazione a un evento di rilievo nazionale, realizzato in un contesto culturale di primo piano come la Biennale di Architettura, conferma l'impegno di Politecnica a contribuire al dibattito di settore sul futuro delle professioni tecniche, mettendo a disposizione la propria esperienza e dando voce alla prospettiva delle nuove generazioni di progettisti.



“Generare talenti significa creare le condizioni perché le nuove generazioni possano portare idee, sensibilità e linguaggi nuovi nel nostro modo di progettare. Per noi dialogare con i giovani e con chi li forma è un investimento sul futuro dell'ingegneria e dell'architettura e una responsabilità che scegliamo di esercitare ogni giorno.

”

ATTRAZIONE E FIDELIZZAZIONE

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
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.	Dal 2024 al 2025 il personale complessivo è cresciuto di circa il 3%, confermando un'evoluzione moderata e coerente con lo sviluppo delle attività. La sede di Roma ha registrato un incremento significativo in termini relativi, segnando l'avvio del consolidamento di un nucleo operativo locale. Il percorso di radicamento territoriale risulta avviato, pur richiedendo ulteriori sviluppi per raggiungere una massa critica adeguata a garantire piena operatività e continuità organizzativa.	●
COLLABORAZIONE CON IL SISTEMA FORMATIVO		
Attivare collaborazioni con atenei e ITS per attrarre giovani neolaureati.	Politenica collabora con 15 università e istituti tecnici per attivare stage e tirocini formativi.	●
Rafforzare l'inserimento qualificato di giovani attraverso percorsi di tirocinio.	Nel corso del 2025 sono stati attivati 22 tirocini formativi, di cui 4 extracurricolari e 18 curricolari, coinvolgendo studenti provenienti da università e istituti tecnici sia nazionali sia internazionali.	●
ONBOARDING		
Introdurre strumenti e percorsi strutturati di onboarding.	Il processo di accompagnamento personalizzato attivato dal 2023 è stato confermato anche nel 2025. Il percorso 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.	●

- 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

ATTRAZIONE E FIDELIZZAZIONE

COSA FAREMO
INCREMENTO DEL PERSONALE
Mantenere sostanzialmente stabile l'organico complessivo, in coerenza con l'evoluzione del portafoglio lavori e con le esigenze di sostenibilità organizzativa, prevedendo eventuali inserimenti mirati solo su profili specialistici strategici e a supporto del consolidamento della sede di Roma.
COLLABORAZIONE CON IL SISTEMA FORMATIVO
Rafforzare le collaborazioni con università, ITS e istituti tecnici, con l'obiettivo di ampliare le opportunità di incontro con giovani talenti e favorire percorsi di orientamento, tirocinio e inserimento professionale qualificato.
Consolidare i percorsi di tirocinio curricolare ed extracurricolare come strumento di avvicinamento al mondo del lavoro, valorizzando l'affiancamento tecnico, il tutoraggio e l'integrazione nei team progettuali.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Tasso di Turnover (Soci)	13,1%	4,3%	2,2%
Tasso di Turnover (Dipendenti)	2,2%	6,6%	2,2%
Tasso di Turnover (Collaboratori)	37,5%	24,4%	22,2%
Giovani under 36 (%)	48%	45%	42%
Tirocini formativi	14	12	22

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 (CIA) stipulato con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), FIL-CAMS/CGIL e Legacoop. Il nuovo CIA sottoscritto a marzo 2026 per il triennio 2026–2028 conferma e rafforza le misure di conciliazione, introducendo alcune significative novità.

La durata dell'orario di lavoro effettivo è pari a 40 ore settimanali, distribuite su cinque giorni, dal lunedì al venerdì. È prevista la possibilità di concordare una **flessibilità giornaliera in entrata e in uscita fino a 3,5 ore complessive**, cui si affianca una **flessibilità su base annuale fino a 100 ore**, gestita tramite banca ore individuale e recuperabile sotto forma di riposi compensativi in funzione delle esigenze organizzative. Il CIA prevede inoltre 100 ore annue di riduzione dell'orario di lavoro, utilizzabili come permessi retribuiti — 28 in più rispetto alle 72 ore previste dal CCNL (40 ore di ROL e 32 per festività sopresse) — che nel periodo estivo possono essere fruite il venerdì pomeriggio senza necessità di autorizzazione preventiva.

Il CIA regola, inoltre, il **lavoro agile** (ai sensi della L. 81/2017), attraverso un accordo aziendale rinnovato annualmente, che consente di lavorare in modalità smart working su richiesta individuale, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive aziendali. Nel 2025, il 66,7% dei dipendenti (30 su 45) ha usufruito dello smart working. La distribuzione per genere — 61% tra le donne e 73% tra gli uomini — riflette la composizione dei ruoli: una quota significativa di colleghe è infatti impiegata in attività di segreteria e front-office che richiedono presidio fisico in sede per garantire continuità operativa.

I lavoratori possono richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time per esigenze familiari o personali, fino a un minimo di 20 ore settimanali, e viceversa. Le richieste sono valutate secondo criteri di priorità che includono: figli

in età prescolare, assistenza a familiari e conviventi inabili, gravi problemi di salute, situazioni di disagio personale ed esigenze formative. Ad oggi tutte le richieste di modifica dell'orario presentate dai dipendenti sono state accolte. Nel 2025, 6 dipendenti (il 13% dell'organico) lavorano a tempo parziale, tutte donne, su base volontaria.

Sul fronte dei congedi, il CIA prevede **7 giorni retribuiti aggiuntivi** per la nascita di un figlio, oltre a quelli stabiliti dalla normativa nazionale, con possibilità di concordare modalità di orario diverse anche per periodi superiori ai sette giorni. Nel 2025, 1 dipendente uomo ha usufruito del congedo di paternità per l'intera durata prevista dalla legge. I dipendenti con figli di età inferiore a 12 anni, e quindi beneficiari potenziali dei congedi parentali, sono 12 (10 uomini e 2 donne).

Nessuno ha usufruito di congedi parentali nel corso del 2025.

Tra le ulteriori misure, il CIA prevede 4 giorni di congedo retribuito per gravi motivi familiari e 8 ore annue di permessi retribuiti per visite mediche e prestazioni sanitarie, estesi anche ai familiari del dipendente.

Ai dipendenti iscritti a corsi universitari e specializzandi possono essere concessi permessi non retribuiti fino a 15 giorni all'anno per la preparazione agli esami. A tutti i lavoratori studenti sono inoltre riconosciuti permessi retribuiti fino a 50 ore annue, con un massimo di 2 dipendenti contemporaneamente.

Il nuovo CIA istituisce la **"banca del tempo solidale"**: i lavoratori possono conferire ore di permesso retribuito a favore di colleghi che, per gravi e documentate situazioni familiari, necessitano di permessi aggiuntivi. Per ogni ora ceduta, l'azienda riconosce al collega beneficiario un'ulteriore ora di permesso retribuito, raddoppiando di fatto la solidarietà tra colleghi.



“ 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.



Politecnica Assemblée di Bilancio 2024, Selfie Box.

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. L'azienda si impegna, ove possibile, a pianificare in anticipo le scadenze e a garantire una comunicazione tempestiva delle consegne, per favorire la sostenibilità dei carichi di lavoro anche per queste categorie.

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, web-mail, 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**.

EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE DI FLESSIBILITÀ LAVORATIVA		
Garantire misure di flessibilità lavorativa e strumenti per il bilanciamento tra vita lavorativa e personale in fase di rinnovo del contratto integrativo aziendale.	Il Contratto Integrativo Aziendale rinnovato il 31/03/2026 per il triennio 2026–2028, conferma e rafforza le misure di flessibilità, introducendo significative novità tra cui: la banca del tempo solidale, 8 ore annue di permessi retribuiti per visite mediche estesi ai familiari, e 28 ore aggiuntive di riduzione dell'orario rispetto al CCNL. L'accordo sul lavoro agile è stato rinnovato il 09/12/2025 per il 2026.	●
Effettuare una survey interna per valutare la percezione circa gli strumenti messi in atto per la conciliazione vita/lavoro.	Nel 2023 è stata realizzata una survey rivolta ai dipendenti, con un tasso di partecipazione superiore all'80%.	●

- 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

EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA

COSA FAREMO
MISURE DI FLESSIBILITÀ LAVORATIVA
Realizzare una nuova survey interna entro il 2028 per raccogliere le esigenze dei lavoratori in materia di conciliazione vita-lavoro e orientare le misure del prossimo ciclo contrattuale.

PRINCIPALI KPI'S *	2023	2024	2025
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 (%)	59%	62%	66,7%
Dipendenti part-time (%)	16,5%	13,3%	13,3%

* Dal 2026, con il nuovo CIA, il meccanismo della banca ore è stato rivisto: il massimale di flessibilità annuale è fissato a 100 ore, gestito tramite piano trimestrale di recupero.

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E pari opportunità

MISURE ORGANIZZATIVE

Il percorso aziendale per la **parità di genere** e **l'inclusione** è stato avviato oltre dieci 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 dedicate alla **conciliazione vita-lavoro**, come la banca ore e lo smart working.

Nel 2019 Politecnica ha aderito al **Protocollo contro le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro FILCAMS/CGIL**, recependolo nel Contratto integrativo aziendale. Nel 2021 ha ottenuto la **certificazione Gender Equality** rilasciata da IDEM, ente di ricerca specializzato nell'analisi delle relazioni di lavoro nato dalla collaborazione tra Università di Modena e Reggio Emilia, Fondazione Marco Biagi e JobPricing.

Il percorso si è consolidato nel 2022 con il conseguimento della **certificazione UNI/PdR 125:2022** sulla parità di genere, mantenuta anche nel 2025 a seguito di audit di sorveglianza.

Nel solco di questo percorso, Politecnica si è dotata di un **assetto organizzativo dedicato** che traduce in pratica gli impegni assunti: una **Politica** ratificata dal CdA e pubblicata sul sito, una **strategia triennale** di azioni per parità, inclusione e conciliazione, un **Comitato Guida** presieduto dalla Presidente del CdA, un **budget dedicato** e la figura della **Diversity & Inclusion Manager**.

Un passo rilevante del percorso è stata l'adozione, nel **dicembre 2024**, delle **Linee guida per un linguaggio inclusivo**. Il documento offre indicazioni pratiche e riflessioni teoriche sull'uso consapevole e rispettoso delle parole — declinazione al femminile dei titoli professionali, tecniche redazionali, scelta delle immagini, vocabolario di genere — e rappresenta oggi un riferimento quotidiano per le comunicazioni interne ed esterne dell'azienda.

Nel 2025 le Linee Guida sono diventate oggetto di un primo intervento formativo interno e hanno orientato la revisione progressiva di documenti aziendali, modulistica e materiali di comunicazione.

Politecnica, pur non essendo tenuta — per dimensione — alla redazione del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art. 46, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, procede con cadenza biennale alla **redazione volontaria** del rapporto e alla sua trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera regionale di parità.

Nel 2025 Politecnica ha realizzato una **survey interna sulla percezione di diversità, inclusione e pari opportunità**, somministrata in forma anonima e volontaria a soci, dipendenti e collaboratori, per valutare la coerenza tra gli strumenti adottati e il vissuto quotidiano delle persone, con particolare attenzione al clima interno e all'efficacia delle misure di prevenzione e contrasto degli episodi di molestie e mobbing. I risultati, restituiti al personale nel corso dell'anno, hanno offerto una base concreta di confronto e hanno orientato la definizione delle azioni di miglioramento programmate per il prossimo triennio. L'impegno di Politecnica sui temi della parità di genere è stato riconosciuto anche all'esterno con il **Premio OICE 2025 — categoria A3 "Parità di Genere"**, a conferma della coerenza del percorso intrapreso dalla Società.



CULTURA AZIENDALE E SENSIBILIZZAZIONE

L'impegno di Politecnica per la parità di genere si traduce, in primo luogo, in azioni rivolte all'interno dell'organizzazione.

La Società ha strutturato un **percorso di formazione continua** rivolto a tutto il personale, vertici aziendali inclusi, sui temi della parità, degli stereotipi di genere, degli unconscious bias, della conciliazione vita-lavoro, nonché della prevenzione e gestione di episodi di molestie e mobbing.

Negli ultimi anni il percorso si è arricchito di **appuntamenti formativi annuali** dedicati al rapporto tra genere e spazio pubblico, alla conciliazione vita-lavoro, agli unconscious bias, alla prevenzione di molestie e mobbing e al linguaggio inclusivo, condotti sia da docenti interni sia da professioniste esterne. Nel 2025 il percorso è proseguito con due nuovi interventi formativi rivolti al personale, per un totale di 3 ore:

- **"Linee Guida sul Linguaggio Inclusivo"** (24 febbraio 2025, 1,5 ore): incontro in modalità mista dedicato alla presentazione operativa delle Linee Guida adottate dalla Società a fine 2024. Sono stati approfonditi il peso delle parole, le tecniche redazionali, l'importanza delle immagini, gli esempi pratici e il vocabolario di genere.
- **"Parliamo di Empowerment: per la creazione e la crescita di un ambiente inclusivo"** (19 marzo 2025, 1,5 ore): incontro di formazione dedicato al concetto di empowerment come leva di valorizzazione e responsabilizzazione delle risorse umane. La sessione ha approfondito il significato di empowerment a livello individuale, organizzativo e con specifico riferimento all'**empowerment femminile**, anche alla luce dei dati di contesto nazionale che evidenziano la persistente sottorappresentazione delle donne nei ruoli apicali. I contenuti dell'incontro sono stati successivamente sintetizzati e diffusi a tutto il personale attraverso la pillola informativa **SustainAble Bites n. 7 (aprile 2025)**.

L'attenzione di Politecnica sui temi della parità e dell'inclusione si estende anche ai **contesti internazionali**, dove la convivenza tra culture diverse rende particolarmente importante un investimento dedicato sulla consapevolezza dei team — **non solo dei propri professionisti, ma anche di clienti, partner e subfornitori**

coinvolti nelle commesse.

Sulla scia dei workshop di cultural and gender awareness realizzati negli anni precedenti nell'ambito di commesse in **Guyana** sui temi della cultura e dell'identità, dei bias, degli stereotipi e delle relazioni di genere — i contenuti sono stati progressivamente integrati negli strumenti aziendali: il **Codice Etico**, l'**informativa** per partner e fornitori esteri sottoscritta al momento del contratto, e **sessioni formative ad hoc** attivabili su richiesta dei Capi Commessa per i team coinvolti in commesse internazionali, **estese a tutta la filiera di progetto**.

INIZIATIVE SUL TERRITORIO

Parallelamente all'attività interna, Politecnica si impegna 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 del decennio precedente si ricordano: la partecipazione al **TEDxModena Women 2018** con un intervento della Presidente sul tema Progettare con umanità; l'evento del 2019 dedicato alla mostra itinerante "Non chiamatelo raptus" dell'illustratrice Anarkikka, in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità di Legacoop Estense e Gulliver; il sostegno allo spettacolo teatrale "Non volevo vedere" (2017) e al film documentario "Donne nel caos venezuelano" della regista Margarita Cadenas (2019); il progetto pro-bono **ROOTS** dell'Association for the Integration of Women (2021–2023), volto a favorire l'inserimento lavorativo di donne migranti. Nel 2024 la Società ha promosso, insieme a Legacoop Estense, l'evento "Leconomia è (anche) donna: inclusiva, equa e cooperativa", con l'economista Azzurra Rinaldi, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, e ha ospitato nella sede di Modena la presentazione del libro "La bambina di Kabul" di Saliha Sultan.

Nel 2025 Politecnica ha portato la propria esperienza sul tema del **linguaggio inclusivo anche all'esterno**, partecipando alle iniziative del **FEMP@NIC** — gruppo di volontarie del Northern Italy Chapter del **Project Management Institute (PMI)** impegnate in

iniziative sulla parità di genere e sull'inclusione. La Presidente Francesca Federzoni è intervenuta come ospite all'episodio del podcast "Project Management On The Go", dal titolo "Linguaggio inclusivo nella comunicazione professionale", che esplora come il linguaggio inclusivo plasmi il modo in cui percepiamo e valorizziamo le persone e propone linee guida per la comunicazione professionale.

“Crediamo che il modo in cui parliamo del nostro lavoro racconti, prima di ogni altra cosa, chi siamo e chi vogliamo essere. Per questo abbiamo scelto di prenderci cura delle parole: declinare i ruoli al femminile, evitare stereotipi e scegliere con cura parole e immagini, portando questa attenzione dentro e fuori dai nostri uffici. È un piccolo gesto quotidiano, ma è un modo concreto con cui costruiamo, insieme, un ambiente di lavoro più equo.”

”



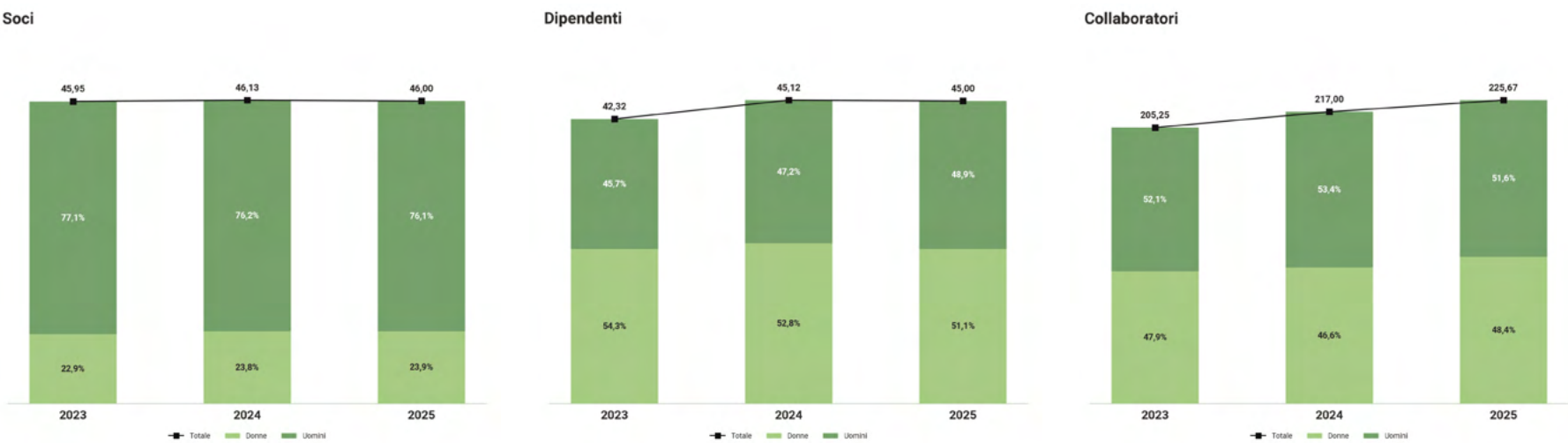
PRESENZA FEMMINILE nell'organizzazione

Nel 2025 le donne rappresentano il **45,3% della forza lavoro complessiva** di Politecnica, in lieve crescita rispetto al 2024 e in linea con il 2023. Il dato si conferma sensibilmente più elevato del benchmark di settore, pari nel 2025 al **30,9%**. L'andamento del triennio 2023-2025 mostra una **stabilizzazione della componente femminile** su livelli prossimi alla parità numerica complessiva, dopo la lieve flessione registrata tra il 2023 e il 2024 — riconducibile al rafforzamento di profili tecnici in settori (impianti, strutture, infrastrutture) ancora caratterizzati, a livello nazionale, da una netta prevalenza maschile tra i laureati STEM.

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.

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.

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.



SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE

L'analisi della **distribuzione per settore** conferma la presenza di una segregazione orizzontale, sia tra i soci sia tra i collaboratori, con una marcata sottorappresentanza femminile nei settori **Strutture, Infrastrutture e Impianti**. Per contro, nelle aree **Sostenibilità, Architettura/Edilizia e Sicurezza** la componente femminile è prevalente o ben rappresentata. Tra i **dipendenti**, si evidenzia una forte concentrazione femminile nei settori amministrativi e di staff — Segreteria, Area Commerciale, Amministrazione — e una sottorappresentanza in IT e in Area Tecnica. Sul piano dei **ruoli e delle responsabilità affidate**:

- la percentuale di donne nel **CdA** è del **20%** (1 su 5 soci);
- la percentuale di donne in **posizione dirigenziale** è del **33,3%** (1 su 3 soci);
- le donne con responsabilità di **unità organizzativa** sono il **43,5%** del totale;
- le donne presenti nella **prima linea di riporto al vertice** sono il **37,5%**;
- le donne con **delega su budget** sono il **45,0%**.

Il confronto con il **benchmark di settore** evidenzia una posizione consolidata di Politecnica su tutti gli indicatori. Una lettura verticale dei dati suggerisce una dinamica caratteristica della struttura organizzativa di Politecnica. Tra i **dipendenti**, la componente femminile risulta più rappresentata di quella maschile nei livelli più alti (Quadro e 1 Livello: **75% donne**).

Una dinamica analoga, ancora più marcata, si osserva tra i **soci**: pur essendo numericamente meno (24% del totale), le donne sono **fortemente concentrate nei ruoli di responsabilità**. Ben il **72,7% delle donne** ricopre ruoli apicali (Presidente, Direzione o Responsabile di Unità Operativa), contro il **34,3% degli uomini**. Il quadro che emerge è quello di un'organizzazione in cui le donne sono **proporzionalmente meno**, ma — quando entrano — **assumono più frequentemente posizioni di responsabilità**: un dato che riflette la qualità dei percorsi di carriera interni e la solidità delle procedure di valutazione e mobilità formalizzate negli anni.

GENDER PAY GAP

Il perimetro di calcolo del **gender pay gap** è 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: il compenso riconosciuto da Politecnica non è quindi direttamente comparabile, in quanto strettamente correlato alla natura e al livello di responsabilità dell'incarico affidato e non rappresentativo del trattamento economico complessivo del professionista. Per i **dipendenti** il calcolo è effettuato sulla RAL — comprensiva di elementi aggiuntivi come indennità ad personam / di funzione e premi non formalizzati o discrezionali — al netto degli elementi variabili non correlabili a differenza salariale di genere (indennità auto, ferie, permessi e festività, detrazioni familiari, straordinari). Nel **2025** il gender pay gap medio dei dipendenti è pari al **+2,8% a favore delle donne** sostanzialmente in linea con il 2024. L'analisi per livello — significativa solo dove sono presenti contemporaneamente uomini e donne — restituisce un quadro complessivamente bilanciato con delta comunque **inferiori al 4% in tutti i livelli analizzati**. Per i **soci** il calcolo è effettuato sul compenso al netto del premio erogato in misura proporzionale per tutti rispetto al trattamento complessivo inizialmente stabilito; non sono inclusi i soci speciali. Nel **2025** il gap medio risulta **+11,5% a favore delle donne**. Il dato — non comparabile per livello, data la natura libero-professionale del rapporto — riflette la **forte presenza femminile nei ruoli apicali**.

SELEZIONE E AVANZAMENTO PROFESSIONALE

L'individuazione delle esigenze di risorse umane è curata dal Responsabile delle Risorse Umane con il supporto del Direttore Generale e dei Responsabili di Settore di volta in volta interessati; la definizione delle competenze professionali e dei criteri di selezione spetta al Consiglio di Amministrazione e, operativamente, alla Direzione Operativa. La ricerca è articolata di norma in cinque fasi: pubblicazione del job posting; screening dei CV pervenuti; primo colloquio con il Responsabile Risorse Umane; secondo colloquio tecnico con il Responsabile di Settore; terzo colloquio con la Direzione Aziendale per la definizione dei termini contrattuali. Nel corso dei colloqui sono verificate competenze, esperienze pregresse, motivazione e conoscenze tecniche specifiche, in un quadro di **meccanismi oggettivi e trasparenti** che garantiscono il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di qualunque forma di discriminazione o pregiudizio. A garanzia di piena trasparenza e parità di trattamento, la Società ha formalizzato nel **2023** le procedure di ricerca, selezione, recruitment, on-boarding e di valutazione delle richieste di passaggio di livello, e nel **2024** quelle di **mobilità interna e di successione nelle posizioni apicali**. Ad oggi non è stato implementato un sistema di performance management: per soci e dipendenti è prevista una componente variabile del compenso legata al risultato di esercizio dell'anno precedente, corrisposta equamente al 100% di lavoratori e lavoratrici in proporzione al compenso base. Nel **2025**, a fronte di un anno caratterizzato dal **consolidamento dell'organico** più che dalla sua espansione, gli ingressi nelle compagini sociale e dipendente sono stati nulli, mentre la categoria **collaboratori** ha registrato **30 nuovi ingressi** (15 donne e 15 uomini) a fronte di 20 uscite (13 donne e 7 uomini). Sul fronte delle promozioni, sono stati promossi **6 dipendenti**, di cui **5 donne** (pari al 21,7% del totale donne) e **1 uomo** (4,5% del totale uomini), prevalentemente nei livelli di crescita intermedia (2A, 2B, 3A, 3B). Trattandosi di numeri contenuti, le statistiche di genere su base annua hanno significatività limitata; il dato è tuttavia indicativo di una **politica di reclutamento e di sviluppo delle carriere equilibrata** sul fronte della parità, in continuità con la stabilità del gender pay gap medio.

EPISODI DI MOLESTIE E MOBBING

Il **canale di whistleblowing** — cartaceo e informatico — attivato nel 2019 nell'ambito del MOG 231/01 e successivamente aggiornato per rispondere ai requisiti del D.Lgs. 24/2023, può essere utilizzato anche per segnalare ogni atto o comportamento configurabile come forma di **discriminazione o esclusione sociale** (per razza, sesso, cultura, religione, disabilità ecc.) o di molestia o violenza sul luogo di lavoro. Una specifica procedura illustra i diritti dei segnalanti, i responsabili della gestione delle segnalazioni, i canali predisposti e le relative modalità di utilizzo. Le segnalazioni sono gestite da un Comitato composto dal Responsabile dell'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile delle Risorse Umane. Nel **2023** e nel **2024** sono state ricevute due segnalazioni relative a presunte molestie verbali nell'ambito di commesse internazionali, rispettivamente in Belize e Guyana. In entrambi i casi i soggetti coinvolti, sia come presunti responsabili sia come presunte vittime, erano partner della Società. Pur non riguardando direttamente lavoratori sotto il controllo di Politecnica, gli episodi sono stati considerati rilevanti in quanto ricadenti nella catena del valore di commesse gestite e coordinate dalla Società. Le segnalazioni sono state trattate secondo la procedura aziendale, con tempestiva attivazione del Comitato, verifiche interne sui fatti riportati e adozione delle azioni necessarie, in coordinamento con il Capo Commessa di riferimento. A seguito dell'analisi dei casi, Politecnica ha introdotto misure correttive strutturali, tuttora in vigore: informativa sul Codice Etico aziendale, da sottoscrivere per presa visione e accettazione da parte di partner e fornitori coinvolti in commesse estere, e sessioni formative sul riconoscimento e la gestione degli unconscious bias, attivabili su richiesta dei Capi Commessa. Nel **2025** non sono stati registrati casi di molestie o mobbing a carico di soci, dipendenti o collaboratori della Società, né sanzioni, multe o risarcimenti connessi a episodi di molestie, mobbing o discriminazione.

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE ORGANIZZATIVE		
Dotarsi entro il 2022 di un assetto organizzativo dedicato alla parità di genere (Politica, Diversity & Inclusion Manager, Comitato Guida, Piano strategico).	L'intero assetto è stato istituito nel 2022 ed è operativo da allora. La Politica per la parità di genere è pubblicata sul sito; il D&I Manager (Paola Botti) è in carica dal 2022; il Comitato Guida è presieduto dalla Presidente del CdA; la pianificazione strategica è aggiornata su base triennale.	●
Raggiungere e mantenere la certificazione per la parità di genere entro il 2022.	Certificazione UNI/PdR 125:2022 rilasciata da Bureau Veritas nel 2022 e mantenuta nel 2023, 2024 e 2025 a seguito di audit di sorveglianza.	●
PARITÀ E NON DISCRIMINAZIONE IN FASE DI SELEZIONE		
Implementare un sistema di job posting dal 2022 e aggiornare le procedure di ricerca, selezione, recruitment e on-boarding entro il 2023.	Sistema di job posting operativo dal 2022 e procedure aggiornate 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 e quelle di mobilità interna e di successione nelle posizioni apicali entro il 2024.	Procedure entrambe formalizzate nei tempi previsti (2023 e 2024) e operative.	●
CULTURA AZIENDALE BASATA SULL'INCLUSIONE E IL RISPETTO DELLA DIVERSITÀ		
Realizzare iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte a tutto il personale per almeno 4 h/anno	Obiettivo raggiunto nel 2023 e 2024 (4 h/anno). Nel 2025 sono state realizzate 3 ore di formazione (incontro sulle Linee Guida sul Linguaggio Inclusivo e laboratorio sull'Empowerment).	●
Effettuare un workshop per l'applicazione concreta delle Linee guida sul linguaggio inclusivo di Politecnica, con particolare riferimento alla comunicazione istituzionale e commerciale.	Workshop effettuato in data 24/02/2025	●
Adottare e diffondere le Linee Guida sul Linguaggio Inclusivo entro il 2024.	Documento approvato dalla Presidente nel dicembre 2024 e diffuso a tutto il personale; nel 2025 oggetto di un primo intervento formativo dedicato e applicato alla revisione progressiva di documenti aziendali e materiali di comunicazione	●
Effettuare una survey interna per valutare la percezione circa gli aspetti inerenti a diversità, inclusione e pari opportunità in azienda e gli strumenti messi in atto per la prevenzione e il contrasto di episodi di molestie o mobbing e individuare opportune azioni di miglioramento.	La survey è stata realizzata nei primi mesi del 2025, coinvolgendo soci, dipendenti e collaboratori in forma anonima e volontaria, con un buon tasso di adesione. A partire dagli esiti emersi, sono state individuate specifiche azioni di miglioramento, che andranno a integrare il Piano strategico per la parità di genere e troveranno attuazione progressiva nel corso del 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 nel 2025	●
Diffondere una nuova pillola informativa della serie SustainAble Bites, dedicata al tema dell'empowerment femminile e del ruolo delle donne nelle professioni tecniche.	Diffusa la pillola SustainAble Bites n. 7 (aprile 2025) "Parliamo di Empowerment", a partire dall'omonimo incontro di formazione del 19/03/2025. La pillola affronta anche il tema dell'empowerment femminile e dei dati di contesto sulla rappresentanza delle donne nei ruoli apicali.	●

- 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 strumenti messi in atto per la conciliazione vita/lavoro.	Somministrazione questionario nel 2023.	●
Adottare e rinnovare l'accordo di lavoro agile.	Accordo smart working sottoscritto nel 2022, rinnovato nel 2023, 2024 e 2025.	●
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 successivamente 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 connesso 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 impegnati in commesse internazionali includono un allegato specifico contenente i principi e gli impegni etici aziendali. A supporto, su richiesta dei Capi Commessa, sono state organizzate sessioni formative specifiche incentrate su inclusione e comunicazione interculturale e promozione di linguaggi e comportamenti inclusivi.	●
Effettuare una formazione specifica sul nuovo sistema di whistleblowing aggiornato in conformità al D.Lgs. 24/2023 entro il 2025.	Formazione realizzata nei primi mesi del 2026, con un lieve scostamento rispetto alla scadenza prevista.	●

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.
Realizzare una pillola informativa della serie SustainAble Bites dedicata al gender pay gap, chiarendo le modalità di calcolo dell'indicatore e i risultati al fine di aumentare la trasparenza interna e la consapevolezza sul tema 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
Realizzare iniziative di sensibilizzazione, informazione formazione rivolte a tutto il personale per almeno 4 h/anno.
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.
Diffondere una pillola informativa della serie SustainAble Bites per favorire la conoscenza e l'utilizzo quotidiano delle Linee Guida entro il 2026.
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	2023	2024	2025
Donne nell'organizzazione (%) (soci + dipendenti + collaboratori)	45	44,1	45,3
Donne nel board aziendale (%) (soci)	20%	20%	20%
Donne con qualifica di dirigente (%) (soci)	33,3%	33,3%	33,3%
Donne responsabili di unità organizzativa (%) (soci + dipendenti)	45,5%	42,9%	43,5%
Donne nella prima linea di riporto al vertice (%) (soci)	50%	37,5%	37,5%
Donne con delega su budget di spesa/investimento (%) (soci + dipendenti)	42,1%	42,1%	45%
Gender gap salariale medio (%) (soci)	+7,5%	+7,9%	+11,5%
Gender gap salariale medio (%) (dipendenti)	+0,2%	+2,7%	+2,8%
Iniziative di sensibilizzazione e formazione interna su diversità e inclusione (durata corsi h.) (soci + dipendenti + collaboratori)	4 h	4 h	3 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

Politecnica considera la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori un elemento prioritario della propria gestione. L'analisi dei rischi è formalizzata nel DVR, redatto secondo il D.lgs. 81/2008, aggiornato almeno annualmente o in caso di modifiche rilevanti, e applicato a lavoratori e a tutte le persone potenzialmente coinvolte nei processi aziendali.

La responsabilità del processo è in capo al Datore di Lavoro, con delega al Direttore Generale, ed è coordinata dal RSPP con il coinvolgimento di Medico Competente, RLS e Direzione aziendale. La valutazione individua mansioni, gruppi omogenei, pericoli, rischi associati, misure preventive e protettive, nonché eventuali rischi residui e azioni correttive.

Particolare attenzione è rivolta alle attività di cantiere e ai sopralluoghi in contesti industriali o infrastrutturali complessi, soprattutto in quota o in ambienti confinati, per i quali sono previste formazione specifica, abilitazioni e DPI adeguati.

Il sistema valorizza la partecipazione dei lavoratori tramite il coinvolgimento del RLS, procedure di segnalazione, raccolta di suggerimenti e garanzia di assenza di ritorsioni. Ogni segnalazione, incidente o infortunio viene analizzato per individuare criticità, adottare azioni correttive e preventive e rafforzare il miglioramento continuo del sistema di salute e sicurezza.

MODALITÀ DI GESTIONE

Politecnica riconosce la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori come una responsabilità primaria, nonché come un elemento di elevata rilevanza sociale, in linea con i principi fondanti del movimento cooperativo, orientato alla salvaguardia della dignità e delle condizioni di lavoro.

La Società adotta un approccio gestionale integrato alla sicurezza, ispirato al principio secondo cui il livello di sicurezza di un'organizzazione è strettamente connesso alla qualità complessiva dei suoi modelli gestionali. In tale prospettiva, oltre a garantire il pieno rispetto delle prescrizioni normative di cui al D.lgs. 81/2008 e della disciplina in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, Politecnica ha scelto di rafforzare le proprie performance attraverso l'adozione volontaria di un Sistema di Gestione con-

forme agli standard internazionali, certificato da un ente terzo accreditato.

Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro è stato inizialmente sviluppato e certificato nel 2017 secondo la norma OHSAS 18001:2007 e le Linee Guida INAIL-UNI, ed è stato successivamente aggiornato nel 2020 in conformità alla norma ISO 45001:2018. Esso è integrato con gli altri sistemi di gestione aziendali, contribuendo a un approccio coordinato e orientato all'efficienza complessiva.

Il Manuale del Sistema di Gestione Integrato definisce la Politica aziendale e descrive ruoli, responsabilità e procedure operative, con particolare riferimento a:

- l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi associati alle attività svolte, nonché la pianificazione degli interventi di prevenzione e mitigazione;
- la sensibilizzazione, formazione, consultazione e coinvolgimento dei lavoratori sui temi della salute e sicurezza, al fine di garantire una piena consapevolezza dei rischi;
- l'adozione di misure organizzative e operative e lo svolgimento di attività di controllo per verificarne l'efficace applicazione;
- il riesame periodico delle performance e la definizione di azioni di miglioramento continuo.

Il Sistema si applica ai soci e ai dipendenti impegnati nelle attività svolte presso le sedi aziendali e nei cantieri, sia in ambito nazionale sia internazionale. Inizialmente implementato nelle sedi di Modena e Firenze, è stato esteso alla sede di Milano nel 2023; attualmente non include la sede di Roma, inaugurata nel 2024.

La responsabilità dell'istituzione, attuazione e mantenimento del Sistema è affidata al Direttore Generale, su delega del Datore di Lavoro individuato nella Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Politecnica promuove attivamente la partecipazione e la consultazione dei lavoratori nella gestione della sicurezza, sia attraverso il confronto continuo con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, sia mediante strumenti dedicati alla raccolta di suggerimenti e segnalazioni. I lavoratori partecipano inoltre a esercitazioni periodiche e iniziative formative e informative.

In materia di formazione, la Società garantisce il rispetto degli obblighi previsti dal D.lgs. 81/2008, assicurando sia la formazione generale, relativa ai principi della sicurezza e all'organizzazione della prevenzione, sia la formazione specifica sui rischi

connessi alle attività svolte, classificate a rischio basso. Ulteriori percorsi formativi sono dedicati alle procedure aziendali e ai rischi specifici, in particolare quelli connessi alle attività di sopralluogo in cantiere, nonché alle modalità di gestione delle emergenze ed evacuazione.

Le attività formative sono erogate in presenza o in modalità a distanza, in coerenza con le disposizioni normative e le esigenze organizzative. L'efficacia della formazione è verificata sia dai soggetti erogatori sia nell'ambito delle attività di audit interno del Sistema di Gestione.

SORVEGLIANZA E PROMOZIONE DELLA SALUTE

Politecnica assicura il monitoraggio periodico dello stato di salute dei lavoratori in relazione ai rischi professionali, nel rispetto della normativa vigente, attraverso un sistema strutturato di sorveglianza sanitaria. Tale attività è svolta dal Medico Competente, che opera in stretta collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il protocollo sanitario è definito dal Medico Competente sulla base delle mansioni svolte e dei rischi specifici associati ai diversi gruppi omogenei di lavoratori. Le visite mediche vengono effettuate presso le sedi aziendali, nel rispetto dei principi di riservatezza e tutela della privacy. Gli esiti sono comunicati al lavoratore e al Datore di Lavoro, mentre la documentazione sanitaria è custodita dal Medico Competente in conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e segreto professionale. Con cadenza annuale, in occasione della Riunione Periodica, il Medico Competente presenta alla Direzione e al Servizio di Prevenzione e Protezione una relazione sugli esiti della sorveglianza sanitaria, in forma aggregata e anonima. Tali informazioni costituiscono un supporto fondamentale per l'analisi dei rischi e per la definizione e il miglioramento delle misure di prevenzione e protezione.

L'impegno della Società si estende oltre il rispetto degli obblighi normativi, con l'obiettivo di promuovere il benessere complessivo delle persone. In questa prospettiva, Politecnica favorisce la diffusione di stili di vita sani e iniziative orientate al miglioramento della qualità della vita, contribuendo al benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori.

In tale ambito, la Società promuove periodicamente campagne di prevenzione, aderendo, tra le altre, ai programmi della Fondazione ANT per la diagnosi precoce delle patologie oncologiche. Tra le iniziative di welfare aziendale, Politecnica mette a disposizione dei lavoratori la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa CADIPROF, destinata ai lavoratori degli studi professionali. Attraverso il partner assicurativo UniSalute, la Cassa garantisce l'accesso a prestazioni sanitarie quali interventi chirurgici, ricoveri, visite specialistiche, esami diagnostici, percorsi di prevenzione e trattamenti riabilitativi, erogati sia in forma diretta presso strutture convenzionate sia tramite rimborso, in integrazione con il Servizio Sanitario Nazionale. Il sistema di welfare prevede inoltre un insieme di prestazioni dedicate anche ai familiari, con particolare attenzione a specifiche categorie quali minori, persone non autosufficienti e coniugi, al fine di supportare la conciliazione tra vita privata e professionale e facilitare l'accesso a servizi e prestazioni a condizioni agevolate.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Politecnica non ha registrato infortuni sul luogo di lavoro o in itinere, né denunce di malattia professionale nel 2025 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.

Cantiere Unimib U10 Logos, Milano.



TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
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.	Nel 2025 sono stati sostituiti alcuni DPI nei cantieri, per adattarli a regole e codici di settore (colore caschetti antinfortunistici).	●
Estendere la certificazione ISO 45001 alla sede di Roma entro il 2026.	L'attività è stata posticipata non essendoci ad oggi dipendenti assegnati a tale sede.	●
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.	L'azione è collegata all'uscita dell'aggiornamento normativo (Accordo Stato-Regioni) quale riferimento per l'organizzazione della formazione in materia di sicurezza. La norma è stata pubblicata a maggio 2025 con un anno di transizione. Sono stati presi contatti con Enti di formazione per strutturare un percorso formativo maggiormente allineato coi rischi aziendali. L'obiettivo prosegue nel 2026.	●
Proseguire con l'invio di informative ("Sustainable bites") per accrescere e diffondere la sensibilizzazione sui temi della SSL.	Nel 2024 è stato avviato il progetto "Sustainable bites", informative brevi e immediate su buone prassi e comportamenti inviate a tutto il personale delle sedi via email. Nel 2025 sono state inviate 4 informative, di cui 2 su temi inerenti alla gestione della salute e sicurezza.	●
SORVEGLIANZA E PROMOZIONE DELLA SALUTE		
Effettuare una campagna di prevenzione contro i tumori per il personale entro il 2025.	In collaborazione con la Fondazione ANT nel 2025 è stata organizzata in tutte le sedi una giornata di prevenzione con i medici-oncologi ANT per effettuare gratuitamente il controllo dei nei e sensibilizzare sulla sorveglianza e prevenzione.	●

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

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

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 2026.
Proseguire con l'invio di informative ("Sustainable bites") per accrescere e diffondere la sensibilizzazione sui temi della SSL.
MISURE ORGANIZZATIVE
Estendere la certificazione ISO 45001 alla sede di Roma entro il 2027.
SORVEGLIANZA E PROMOZIONE DELLA SALUTE
Procedere con campagne di prevenzione contro i tumori per il personale dipendenti e per i collaboratori.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
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.)	0	0	1
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 una priorità strategica e un elemento centrale del proprio approccio alla sostenibilità interna. L'investimento nello sviluppo professionale delle persone, sin dalle fasi iniziali del percorso in azienda, contribuisce a creare un ambiente di lavoro qualificato, inclusivo e orientato al miglioramento continuo. Nel corso del 2025, la Società ha ulteriormente consolidato e sviluppato i **processi di ricerca, selezione e inserimento del personale**, con l'obiettivo di garantire un'esperienza di onboarding strutturata, omogenea e coerente tra sedi e funzioni aziendali. Il percorso di inserimento prevede un programma di orientamento iniziale che include:

- la condivisione delle principali informazioni normative e aziendali, tra cui la disciplina in materia di protezione dei dati personali (Reg. UE 2016/679 – GDPR), il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, la normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/2008), il Codice Etico e le regole comportamentali, nonché il Sistema di Gestione Integrato e le relative procedure;
- l'accesso guidato agli strumenti informatici e alle piattaforme digitali aziendali;
- la presentazione della struttura organizzativa, dei team di lavoro e delle principali attività in corso.

A partire dal 2023 Politecnica ha introdotto un sistema di **accompagnamento personalizzato**, che prevede l'assegnazione, da parte del Responsabile di Settore, di un tutor dedicato. Tale figura supporta la nuova risorsa nel processo di integrazione, facilitando l'inserimento nel contesto operativo e relazionale, il trasferimento delle competenze tecnico-metodologiche e la comprensione della cultura e dei valori aziendali. In funzione del profilo professionale e del ruolo assegnato, il tutor valuta l'op-

portunità di attivare percorsi formativi specifici, che possono includere formazione tecnico-normativa, utilizzo di software e strumenti digitali, nonché attività di training on the job, anche in affiancamento a professionisti senior. Il percorso di inserimento si completa con una fase di follow-up strutturata, finalizzata a raccogliere feedback sull'esperienza di onboarding e a valutare il livello di integrazione, autonomia operativa, allineamento ai valori aziendali e le eventuali esigenze formative residue. Politecnica promuove inoltre **iniziative volte a favorire la socializzazione e l'integrazione** tra i collaboratori, rafforzando il senso di appartenenza e la coesione della comunità professionale.

FORMAZIONE

Politecnica riconosce nella formazione continua un elemento strategico per garantire la qualità dei servizi di ingegneria integrata e per sostenere lo sviluppo professionale delle persone in coerenza con i valori aziendali. Il rafforzamento delle competenze tecniche, relazionali e gestionali rappresenta infatti un fattore chiave per coniugare l'eccellenza progettuale con i principi di etica, responsabilità e sostenibilità.

Le politiche formative sono orientate a valorizzare la qualificazione professionale del personale, accrescere la consapevolezza del contributo individuale e promuovere una cultura organizzativa fondata su imparzialità, indipendenza, integrità, professionalità, legalità e sostenibilità. La pianificazione delle attività formative è definita con cadenza annuale dal Direttore Generale, con il supporto del Responsabile Risorse Umane, sulla base dei fabbisogni rilevati dai Responsabili di Settore e con approvazione finale del Consiglio di Amministrazione, garantendo coerenza con gli obiettivi strategici della Società.



Il piano formativo include:

- iniziative dedicate all'inserimento e all'accompagnamento delle nuove risorse;
- percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale, anche in relazione all'evoluzione delle mansioni e all'introduzione di nuove tecnologie;
- attività di condivisione del know-how, finalizzate ad assicurare coerenza metodologica tra i team;
- momenti di approfondimento su tematiche trasversali quali etica, legalità, sostenibilità ambientale e sociale, inclusione e valorizzazione delle diversità.

Nel triennio 2023–2025, Politecnica ha progressivamente rafforzato il proprio impegno in ambito formativo, registrando un incremento significativo delle iniziative realizzate. Nel corso dell'ultimo anno sono stati erogati 51 corsi, per un totale di 231,5 ore. Sebbene gli indicatori pro capite evidenzino una flessione nell'ultimo anno, resta significativa l'offerta formativa

dell'azienda rivolta a tutti, dipendenti soci e collaboratori, orientata allo sviluppo continuo delle competenze. Le opportunità formative sono infatti estese anche ai professionisti che collaborano stabilmente con la Società, favorendo la diffusione trasversale delle conoscenze e l'allineamento culturale tra tutti i soggetti coinvolti nei progetti. Tale approccio riflette una visione inclusiva della formazione, intesa come leva strategica per la qualità, l'innovazione e la coesione organizzativa. Parallelamente alle attività interne, Politecnica ha proseguito il proprio impegno nel rafforzare le relazioni con il sistema dell'istruzione e della formazione professionale. Nel corso del 2025 sono stati attivati 22 tirocini formativi - 4 extracurricolari e 18 curricolari - coinvolgendo studenti provenienti da università e istituti tecnici nazionali e internazionali. Tali iniziative contribuiscono a consolidare il dialogo tra il mondo educativo e quello professionale, favorendo l'inserimento dei giovani nel contesto lavorativo e la diffusione di competenze in linea con le esigenze del settore.

SOCI COOPERATORI	DONNE	UOMINI	TOTALE
donne			
Ore di formazione	399	407	440
Ore di formazione pro capite	39,7	37	40
uomini			
Ore di formazione	1,768	1,930	1245
Ore di formazione pro capite	49,9	54,9	35,57
Ore di formazione pro capite	47,2	50,7	36,6

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.

DIPENDENTI	DONNE	UOMINI	TOTALE
donne			
Ore di formazione	272	306	267
Ore di formazione pro capite	11,8	12,8	11,6
uomini			
Ore di formazione	185	202	288
Ore di formazione pro capite	9,6	9,5	13,1
Ore di formazione pro capite	10,8	11,3	12,3

COLLABORATORI	DONNE	UOMINI	TOTALE
donne			
Ore di formazione	1,156	1,949	1,504
Ore di formazione pro capite	12,0	18,9	13,8
uomini			
Ore di formazione	1,286	2,732	1,671
Ore di formazione pro capite	11,3	23,8	14,4
Ore di formazione pro capite	23,3	21,5	14,1

CERTIFICAZIONI DELLE COMPETENZE

Al fine di sostenere il miglioramento continuo delle attività e dei servizi erogati, nonché di favorire l’adozione di nuove tecnologie e il raggiungimento degli obiettivi della politica ambientale, Politecnica ha avviato un programma strutturato di certificazione delle competenze dei propri professionisti. Tale iniziativa è finalizzata a garantire elevati standard qualitativi, rafforzare le competenze distintive dell’organizzazione e assicurare l’allineamento alle evoluzioni normative e tecnologiche del settore, contribuendo al contempo alla diffusione di una cultura orientata all’innovazione e alla sostenibilità.

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 approvato 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 SECEM-FIRE secondo la norma UNI CEI 11339 e lo schema di certificazione elaborato secondo l’art.12 comma 1 del D. Lgs. 102/14.

In Politecnica, il project management è espressione della capacità di raggiungere un obiettivo, unita alla sfida tecnica, senza perdere di vista la creatività e l’innovazione progettuale. Le competenze, tecniche e gestionali, dei professionisti consentono il raggiungimento degli obiettivi del committente nel rispetto di tutti gli aspetti fonda-

mentali 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 13 professionisti certificati Project Manager ai sensi della norma UNI 11648:2016. Quest’ultimo dato (cresciuto di 10 unità nel 2025) dimostra a forte attenzione ed investimento sulle competenze certificate, 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 2025 3 BIM Manager, 1 CDE Manager, 6 BIM Coordinator e 11 BIM Specialist, per un totale di 21 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:

- 23 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;
- 5 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.



CONDIVISIONE DELLA CONOSCENZA

Politecnica promuove attivamente la condivisione della conoscenza e lo sviluppo di competenze trasversali come leve strategiche per l'innovazione, la crescita professionale e il miglioramento continuo. In questo contesto, nel 2022, in occasione del cinquantesimo anniversario dalla fondazione, è stato istituito il **Premio "Politecnica Futura"**, iniziativa interna rivolta a dipendenti e collaboratori di tutte le sedi italiane ed estere.

Il concorso, organizzato in forma di competizione tra team multidisciplinari, nasce con l'obiettivo di valorizzare il confronto e lo scambio di esperienze su temi centrali per il settore, quali sostenibilità, resilienza, innovazione tecnologica e qualità della progettazione, favorendo al contempo la collaborazione tra colleghi e il rafforzamento del senso di appartenenza aziendale. La prima edizione, intitolata "Il progetto che impatta il futuro", ha visto la presentazione di progetti internazionali distintivi per sostenibilità e valore innovativo; i gruppi vincitori hanno avuto l'opportunità di approfondire sul campo le esperienze selezionate attraverso attività di studio e confronto con le realtà coinvolte nella progettazione.

Nel 2024 si è svolta la seconda edizione, dedicata al tema **"Politecnica e l'Intelligenza Artificiale"**, con l'obiettivo di stimolare il dibattito interno sull'utilizzo delle tecnologie di IA per migliorare la qualità del lavoro, l'efficienza dei processi aziendali e le performance dei servizi offerti. La **terza edizione, "Abitare, Bene Comune"**, prevista per il **2025**, rilancia l'impegno di Politecnica verso una progettazione etica, inclusiva e sostenibile, in coerenza con la mission **"Building for Humans"**. L'iniziativa si configura come uno spazio di ricerca collettiva sul futuro dell'abitare sociale, in cui architettura, ingegneria e innovazione sociale si integrano per immaginare nuove formule spaziali e tecnologiche dell'edilizia residenziale sociale. I partecipanti, organizzati in gruppi multidisciplinari, saranno chiamati a sviluppare concept progettuali per la Regione Emilia-Romagna, proponendo soluzioni abitative inclusive e sostenibili, materiali e tecnologie

costruttive a basso impatto ambientale e modelli organizzativi orientati alla convivenza intergenerazionale e alla coesione sociale. Il percorso prevede inoltre attività formative e mentoring con professionisti ed esperti esterni; i progetti saranno valutati secondo criteri di innovazione, impatto sociale e ambientale, sostenibilità economica, replicabilità e multidisciplinarietà.

Parallelamente, Politecnica promuove attività di formazione e trasferimento di competenze anche nei contesti internazionali in cui opera, con l'obiettivo di creare sinergie, rafforzare le capacità tecniche locali e contribuire allo sviluppo professionale degli stakeholder coinvolti. Da anni la Società realizza iniziative di ***knowledge transfer*** attraverso workshop, sessioni formative, training on the job e attività di confronto tecnico rivolte a partner, istituzioni e comunità locali.

Nel 2020 sono stati organizzati i workshop digitali **"Knowledge Sharing without borders"** e **"Architecture & Engineering for Covid-19 proof Hospitals: the Italian experience"**, finalizzati a condividere l'esperienza maturata in Italia nella gestione progettuale dell'emergenza sanitaria. Le iniziative hanno coinvolto ordini professionali, istituzioni finanziarie internazionali e autorità sanitarie di Belize e Giamaica, rappresentando un'importante occasione di cooperazione tecnica e diffusione di buone pratiche. Negli anni successivi sono state sviluppate numerose attività formative in Belize, Guyana, Saint Vincent e Grenadine, tra cui corsi sulla sicurezza stradale, workshop sulla resilienza climatica delle infrastrutture, programmi di stage internazionali e iniziative dedicate alla sostenibilità dei cantieri, alla consapevolezza culturale e alla valorizzazione del patrimonio storico e culturale. Nel 2024, nell'ambito del progetto di restauro e riuso di Fort Charlotte a Saint Vincent e Grenadine, sono stati realizzati workshop rivolti a comunità locali, stakeholder istituzionali e operatori di cantiere, integrando formazione teorica, visite guidate e attività operative sul campo.

Nel 2025 Politecnica ha confermato il proprio impegno nel ***Knowledge Transfer*** ospitando stagisti ingegneri provenienti da università della Guyana e della Giamaica presso i cantieri internazionali del nuovo Ponte Demerara e del nuovo ospedale generale di Saint Vincent e Grenadine, offrendo ai giovani opportunità di formazione pratica e tutoraggio professionale nell'ambito della realizzazione di infrastrutture complesse.

La Società contribuisce inoltre al miglioramento del settore delle costruzioni partecipando attivamente ai seminari organizzati da FIDIC e agli incontri con le principali Banche Multilaterali di Sviluppo, condividendo esperienze e proposte per l'evoluzione normativa e contrattuale dei progetti infrastrutturali finanziati nei Paesi in via di sviluppo.



SVILUPPO DELLE COMPETENZE

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
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 2025 la Società ha erogato n. 49 corsi per un totale di 227,5 ore di formazione.	●
Implementare un programma di 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 2025 n. 11 certificazioni nel settore della sostenibilità ambientale, n. 17 certificazioni in project management e n. 21 certificazioni in Building Information Modeling.	●

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

SVILUPPO DELLE COMPETENZE

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, partendo dall'analisi dei bisogni.
Mantenere e accrescere un programma di certificazione delle competenze in aree chiave come BIM, sostenibilità ambientale e project management.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Corsi di formazione effettuati (n.)	36	52	49
Ore di formazione erogate (durata corsi h.)	184 h	266,5 h	227,5 h
Ore di formazione pro capite (h.) (soci)	47,2	50,7	36,6
Ore di formazione pro capite (h.) (dipendenti)	10,8	11,3	12,3
Ore di formazione pro capite (h.) (collaboratori)	23,3	21,5	14,1
Certificazioni "LEED AP" / "WELL AP" (n.)	5	5	5
Certificazioni "Envision SP" (n.)	4	4	4
Certificazioni "Esperto in Gestione dell'Energia" UNI CEI 11339 (n.)	2	2	2
Certificazioni "Project Manager" PMP® / UNI 11648:2016 (n.)	6	7	17
Certificazioni UNI 11337-7:2018 "BIM Manager", "BIM Coordinator", "BIM Specialist", "CDE Manager" (n.)	19	20	21



05 / Sostenibilità ambientale

- // Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità
- // Risorse materiali
- // Risorse energetiche
- // Emissioni in atmosfera
- // Rifiuti

IMPATTO AMBIENTALE DIRETTO E approccio alla sostenibilità operativa



L'impatto ambientale e la sostenibilità operativa rappresentano **elementi centrali nella gestione responsabile** delle attività aziendali.

L'obiettivo primario è **ridurre progressivamente le emissioni** e l'utilizzo di risorse, ottimizzando al contempo l'efficienza dei processi.

Attraverso l'adozione di pratiche sostenibili e **soluzioni innovative**, è possibile migliorare le performance ambientali senza compromettere la continuità operativa aziendale. In questo contesto, la sostenibilità diventa un **fattore strategico** di lungo periodo per la crescita dell'organizzazione.

L'attività più caratteristica di Politecnica si basa sulla **progettazione e sulla consulenza tecnica multidisciplinare**, presentando un impatto ambientale diretto complessivamente limitato, riconducibile prevalentemente alle attività svolte presso le diverse sedi aziendali.

Tali impatti derivano principalmente dal **consumo di risorse materiali** (quali carta e materiali di stampa) e di **energia elettrica**, impiegata per il funzionamento degli impianti di climatizzazione e delle dotazioni informatiche.

Particolare attenzione è riservata alla quantificazione delle **emissioni climalteranti** (CO₂eq), includendo, oltre alle emissioni dirette associate alle attività d'ufficio e al parco veicoli aziendale, anche quelle indirette connesse al consumo di energia elettrica (Scope 2) e all'utilizzo, per finalità lavorative, di **mezzi di trasporto pubblici o collettivi** (Scope 3).

Le analisi ambientali riportate di seguito si riferiscono principalmente a tali aspetti, in quanto **direttamente misurabili e soggetti al controllo operativo** della Società.

Esse risultano rappresentative per le sedi di Modena, Firenze, Milano, a partire dal 2025, nel **perimetro del sistema di gestione ambientale certificato** secondo la norma UNI EN ISO 14001.

Per la sede di Milano, in particolare, i dati riportati per l'anno 2025 fanno riferimento alla sede di Via della Moscova (attiva fino a ottobre 2025) e, ove disponibili e pertinenti, anche alla nuova sede di Via Confalonieri.

I dati relativi alla nuova sede milanese di Via Confalonieri, sarà inserita nella certificazione ISO 14001 nel corso del 2026.

La sede di Roma, operativa a partire dal 2024, non è attualmente inclusa nel perimetro del sistema di gestione.

RISORSE materiali

I materiali legati al processo produttivo di Politecnica, ossia alla **progettazione ed alle attività ad essa correlate**, sono carta e toner/inchiostro per stampanti.

Non sono previsti altri consumi di materie prime ad oggi.

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.

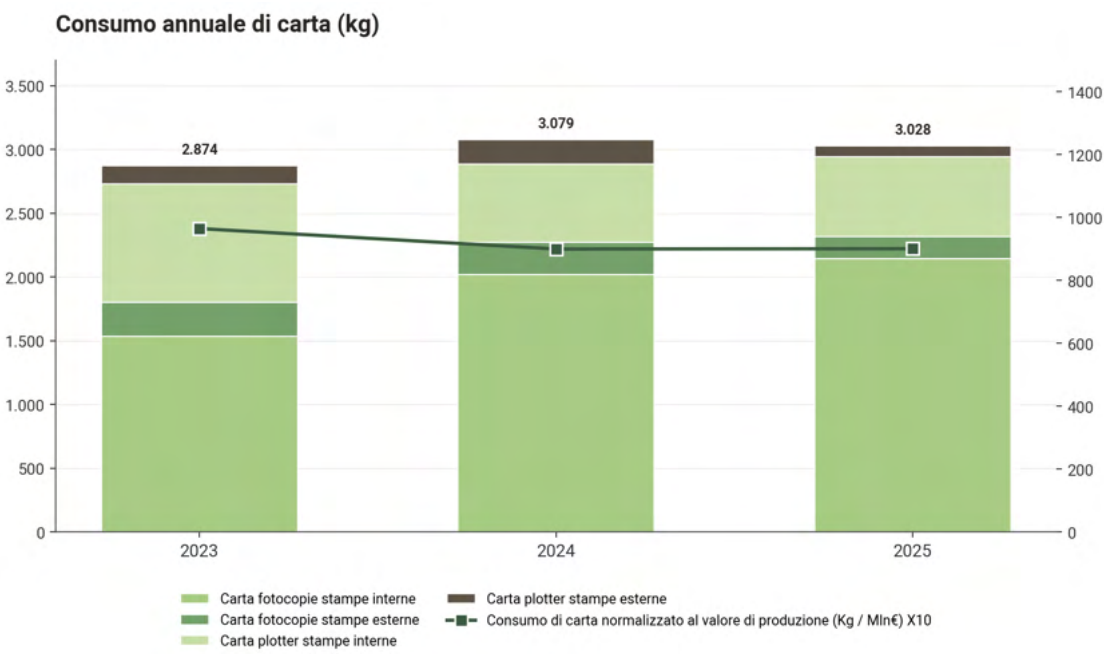
Dopo il triennio 2022-2024, che ha evidenziato una riduzione significativa del consumo di carta, il 2025 vede un **sostanziale mantenimento dei valori** di riduzione registrati nel 2024.

L'andamento complessivo riflette quindi una **progressiva ottimizzazione** dei processi di stampa favorita dalla migliore **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.

Per tutti i **formati di carta** si acquista 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, oggetto di monitoraggio annuale, è rimasto sostanzialmente invariato, in analogia al consumo di carta.



RISORSE MATERIALI

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
CONSUMO DI CARTA, TONER E INCHIOSTRO		
Implementare l'utilizzo di stampanti e plotter ad alta efficienza e a baso consumo energetico al fine di adottare tecnologie di stampa più moderne e performanti, progettate per ridurre i consumi elettrici e ottimizzare l'uso dei materiali di consumo.	Rinnovamento del parco macchine nelle tre sedi tra il 2018 e il 2022.	●
Proseguire con l'estensione e l'applicazione dei criteri ambientali per l'acquisto di materiali sostenibili entro il 2025 per rafforzare e rendere sempre più strutturato l'orientamento aziendale verso scelte di approvvigionamento a ridotto impatto ambientale.	Anche per il 2025 si conferma l'acquisto di carta (vari formati) con criteri ambientali (marchio FSC, Ecolabel) per tutte le sedi operative della Società.	●
Monitorare i costi di stampa per singola commessa al fine di tenere sotto controllo in modo sistematico tutte le spese legate a ciascun lavoro.	Implementazione del software PaperCut a partire dal 2012, con l'obiettivo di introdurre un sistema strutturato di monitoraggio e gestione delle attività di stampa, migliorando il controllo dei costi e l'efficienza complessiva del parco stampanti. L'adozione di PaperCut ha permesso di tracciare in modo puntuale i volumi di stampa per utente, reparto e dispositivo, favorendo una maggiore consapevolezza nell'utilizzo delle risorse e riducendo gli sprechi.	●
Incentivare a limitare le stampe cartacee solo per effettive 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 2025.	Avviata nel 2024 la fornitura di carta certificata FSC ed Ecolabel per le sedi di Modena, Firenze e Milano.	●
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.	Sono consolidate le azioni di comunicazione interna nell'ambito dell'iniziativa aziendale "Sustainable Bites", finalizzata a diffondere consapevolezza sui temi della sostenibilità ambientale e promuovere comportamenti virtuosi. Inviata nel 2025 a tutti i soci, dipendenti e collaboratori una informativa dal titolo "Riduciamo consumi e sprechi. Miglioriamo l'Ambiente riducendo il nostro impatto" riferita nello specifico al tema delle risorse materiali e riduzione rifiuti.	●
Accrescere la sensibilizzazione sui temi ambientali attraverso l'invio di informative per email a tutti i soci, dipendenti e collaboratori su argomenti di interesse relativi agli impatti ambientali, nonché sulle buone prassi o procedure in uso in azienda entro il 2025.	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.	●

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

RISORSE MATERIALI

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 entro il 2026.
Proseguire con l'estensione e l'applicazione dei criteri ambientali per l'acquisto di materiali sostenibili entro il 2026.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Consumo di carta (kg)	2.874	3.079	3.027
Consumo di carta / Valore della produzione (kg/MI€ x10)	965	900	901

RISORSE energetiche

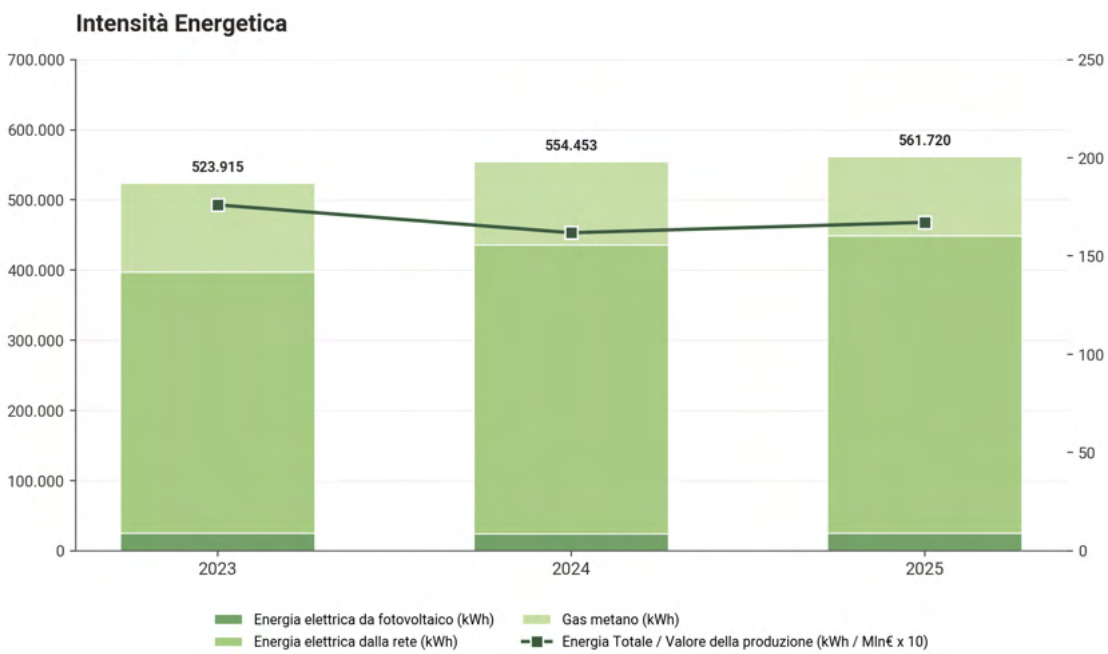
Ai fini della valutazione degli **impatti ambientali diretti** legati al consumo energetico, Politecnica monitora il consumo di energia elettrica e di gas metano presso tutte le proprie sedi operative. L'energia elettrica, in particolare, è utilizzata per l'illuminazione, il funzionamento delle attrezzature informatiche, gli impianti tecnologici (ventilazione/riscaldamento/raffrescamento) e gli ascensori. 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 sono riportati i dati relativi al **consumo energetico totale** e l'intensità energetica in rapporto al valore della produzione. Il consumo totale di energia evidenzia un lieve incremento nel 2025. Ciò è dovuto principalmente all'introduzione di una **nuova sede operativa dell'azienda a Roma**, da Gennaio 2025, che ha quindi incrementato i fabbisogni energetici complessivi.

Al contrario, il **consumo di gas metano** è progressivamente diminuito. Negli ultimi tre anni, in particolare, il calo dei consumi di gas metano è stato favorito da un clima più mite e da una gestione più attenta degli impianti. Nonostante l'incremento energetico assoluto, l'intensità energetica risulta in calo del **5,05%** rispetto al dato del 2023.

Se confrontiamo, inoltre, i consumi energetici delle tre sedi operative della Società rispetto all'anno precedente, si registra una diminuzione complessiva di **16.849 kWh**. Per il futuro, Politecnica prevede di orientarsi in modo sempre più deciso verso l'**approvvigionamento di energia proveniente da fonti rinnovabili** o a ridotto impatto ambientale, considerando anche un'eventuale revisione e aggiornamento dei contratti di fornitura attualmente in vigore, al fine di migliorarne la sostenibilità e l'efficienza complessiva.



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 realizzato con successo e messo in funzione a partire da novembre 2021, contribuendo da allora al miglioramento delle prestazioni operative e all'ottimizzazione dei processi.	●
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 e/o installare i terminali in modo da consentire la regolazione autonoma della temperatura in ciascun locale o ufficio, migliorando il comfort e l'efficienza gestionale degli ambienti, per tutte le sedi operative.	Intervento realizzato a seguito di ristrutturazioni interne nelle diverse sedi.	●
Assicurare il mantenimento continuo dell'efficienza e dell'affidabilità degli impianti presenti nelle sedi operative della Società, attraverso attività di monitoraggio periodico, manutenzione programmata e interventi tempestivi, con l'obiettivo di ottimizzare le prestazioni, ridurre i consumi energetici e prevenire eventuali disservizi.	Attivazione di contratti di manutenzione e verifica con ditte esterne per esecuzione di interventi periodici secondo uno scadenziario di sede.	●
Promuovere una maggiore consapevolezza tra il personale, i collaboratori, i soci e i dipendenti, sull'importanza di spegnere i dispositivi elettronici al termine della giornata lavorativa, attraverso iniziative informative e buone pratiche quotidiane, al fine di ridurre i consumi energetici complessivi e favorire comportamenti più sostenibili a livello energetico e ambientale.	Invio di email di sensibilizzazione e affissione di avvisi nei locali.	●
Proseguire e rafforzare l'iniziativa "Sustainable Bites", includendo contenuti specifici sulle buone pratiche relative all'uso razionale dell'energia entro il 2024.	Sono state inoltrate email e comunicazioni per l'iniziativa "SustainAble Bites" a tutti i collaboratori ed i dipendenti su base semestrale, a tema consumi energetici, raffrescamento e riscaldamento, illuminazione degli uffici.	●
Valutare l'aumento della produzione di energia da fonti rinnovabili per la sede di Modena entro il 2025.	L'analisi di fattibilità tecnico-economica per il potenziamento dell'impianto fotovoltaico presso la sede di Modena sarà effettuata nel 2026, in raccordo con la proprietà dell'immobile.	●

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

RISORSE ENERGETICHE

COSA FAREMO
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA E METANO
Valutare il potenziamento dell'impianto fotovoltaico della sede di Modena entro il 2026 al fine di analizzare la possibilità di aumentare la capacità produttiva dell'attuale sistema di generazione di energia rinnovabile ed al fine di migliorare l'autosufficienza energetica dell'edificio.
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 sempre più specifici e dettagliati sulle buone pratiche relative all'uso razionale dell'energia entro il 2026 per tutte le sedi operative.
Valutare la possibilità di compensare le emissioni relative alla produzione di energia elettrica da parte del fornitore selezionato tramite contratti con garanzia di origine entro il 2026 per tutte le sedi operative.

PRINCIPALI KPI'S	2023 *	2024 *	2025 *
Consumo di energia elettrica (kWh)	372.767	411.860	424.661
Consumo di gas metano (mc)	12.905	12.131	11.493
Consumo di energia totale (kWh)	126.559	118.964	112.712
Consumo di energia totale / Valore della produzione (kWh/Mi€ x10)	12.526	12.022	12.637
* ridotto del valore di energia prodotta da fonti rinnovabili			

EMISSIONI in atmosfera

La valutazione delle emissioni in atmosfera di Politecnica si concentra principalmente sui gas serra (GHG), le sostanze lesive dell'ozono (ODS) ed i principali inquinanti (NOx, SOx), considerando sia le attività nelle sedi aziendali, sia gli spostamenti legati al lavoro di collaboratori, soci e dipendenti.

La rendicontazione segue, nello specifico, il **GHG Protocol – Corporate Standard**, che stabilisce gli standard grazie ai quali ogni organizzazione può procedere al calcolo del proprio carbon footprint, 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**:

- ISPRA, Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia (2025);
- EMEP/EEA air pollutant emission inventory guidebook 2023 - 1.A.3.b.i-iv Exhaust emissions from road transport;
- IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, IPCC - National Greenhouse Gas Inventories Programme (2006);
- ISPRA, Dati trasporto stradale 1990-2023 – COPERT (2025);
- RFI, Allegato RdS 2023 - Tabelle indicatori di performance, pubblicato 2024 - Tabella "Intensità delle emissioni di gas a effetto serra";
- UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2022).

Politecnica 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 (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
Scope 3	trasporto effettuato con mezzi collettivi (treno, aereo)

Il 2022 è stato adottato come anno base, in quanto primo anno comprensivo anche dei dati della sede operativa di Milano. Inoltre, rispetto agli anni precedenti, sono stati aggiornati tutti i **fattori di emissione** utilizzati nel calcolo.

I gas inclusi nel calcolo sono: CO2, CH4 (gwp: 25), N2O (gwp: 298), R407C (gwp: 1774), R410A (gwp: 2088).

Di seguito si riportano i dati aggiornati al 2025, relativi alle **emissioni di gas a effetto serra** (GHG) totali.

EMISSIONI	2023	2024	2025
SCOPE 1 (ton CO ₂ eq)	101,82	113,59	78,25
SCOPE 2 (ton CO ₂ eq)	115,15	105,93	92,41
SCOPE 3 (ton CO ₂ eq)	262,51	229,57	89,74
Totale (ton CO ₂ eq)	479,47	449,10	260,40

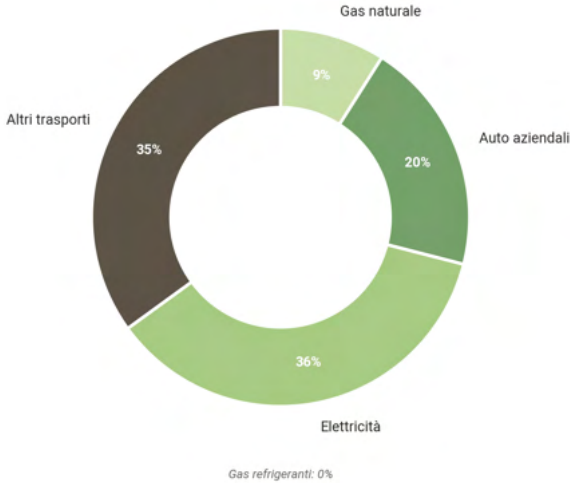
Il valore complessivo delle emissioni di CO2 è stato successivamente normalizzato al valore della produzione in quanto meglio rappresenta l'intensità dell'attività di Politecnica.

EMISSIONI	2023	2024	2025
SCOPE 1 (ton CO ₂ eq / Mln€)	34,21	33,16	23,29
SCOPE 2 (ton CO ₂ eq / Mln€)	38,69	30,92	27,50
SCOPE 3 (ton CO ₂ eq / Mln€)	88,21	67,01	26,71
Totale (ton CO ₂ eq / Mln€)	161,11	131,08	77,49

Di seguito presentiamo il grafico aggiornato relativo alle emissioni complessive, suddivise per ciascuna fonte analizzata, al fine di fornire una visione chiara e dettagliata della loro distribuzione.

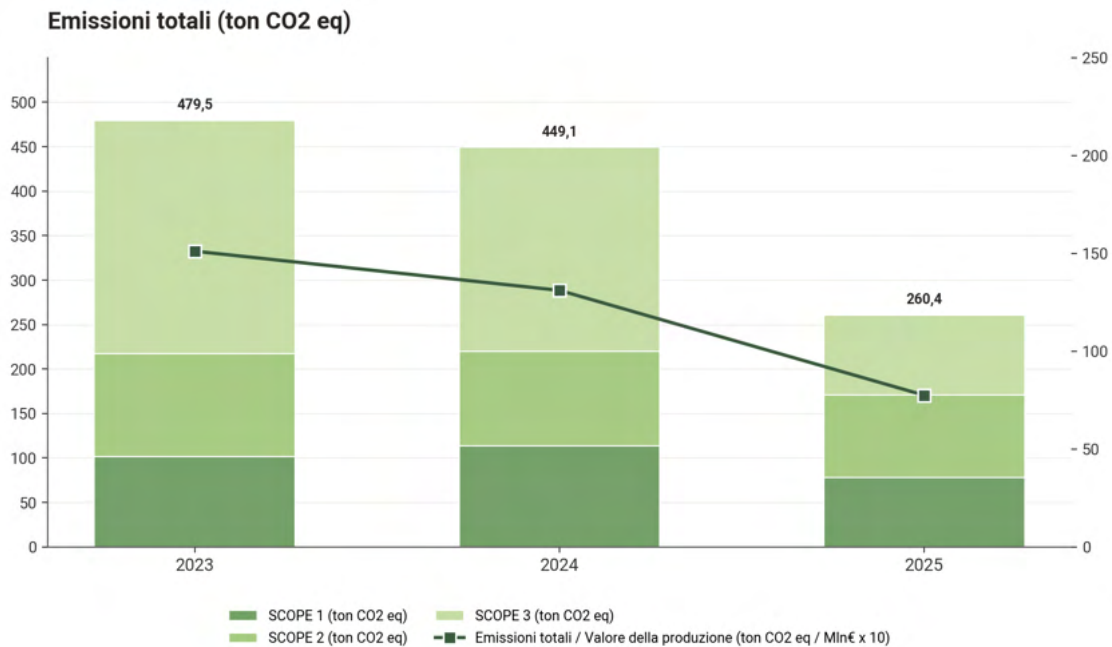
Tale rappresentazione consente di individuare con maggiore precisione il contributo delle diverse fonti emmissive, facilitando l'analisi delle principali aree di impatto e supportando l'adozione di strategie mirate per la riduzione delle emissioni.

Emissioni suddivise per fonte 2025 (ton CO2 eq vs %)



I trasporti si confermano come una delle principali fonti di emissioni della Società (Scope 1 + Scope 3), incidendo in maniera significativa sul totale complessivo. In particolare, il loro contributo risulta essere predominante e sostanzialmente in linea, quasi al pari, con quello derivante dai consumi di energia elettrica, evidenziando come entrambe le componenti rappresentino i driver emissivi più rilevanti. Questa distribuzione sottolinea l'importanza di adottare interventi mirati sia sulla gestione della mobilità e delle trasferte, sia sull'efficientamento energetico, al fine di conseguire una riduzione concreta e duratura dell'impatto ambientale complessivo. Già nel 2025 abbiamo compensato la maggior parte delle emissioni, con l'obiettivo di raggiungere il 100% nel corso del 2026.

La compensazione delle emissioni dei voli, in particolare, rappresenta **una leva concreta** per ridurre l'impatto ambientale dei viaggi aziendali. Attraverso piattaforme come BizAway, è possibile infatti **calcolare le emissioni di CO₂** generate da ciascun volo e compensarle finanziando progetti certificati, come iniziative di riforestazione o sviluppo di energie rinnovabili. Questo approccio consente a Politecnica di **contribuire attivamente alla neutralità climatica**, integrando la sostenibilità nelle proprie politiche di trasferta e promuovendo una maggiore responsabilità ambientale. Per quanto riguarda i consumi di gas metano ed energia elettrica, la Società promuove comportamenti virtuosi negli uffici per ridurre gli sprechi e utilizza sistemi automatici di regolazione degli impianti, come sensori per l'illuminazione.



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.

La Società possiede auto aziendali Mild Hybrid e un'auto a motore diesel.

Vengono monitorati su base annuale i chilometri percorsi negli spostamenti dai collaboratori, dai soci e dai dipendenti.

EMISSIONI SCOPE 1	2023	2024	2025
Gas naturale per riscaldamento uffici	25,89	24,33	23,34
Trasporti con auto aziendali	75,93	84,30	53,32
Gas refrigeranti per raffrescamento uffici	0,00	0,00	0,00
Totale (ton CO ₂ eq)	101,82	113,59	76,66
Totale (ton CO ₂ eq / Mln€)	34,40	33,16	22,81

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

Le emissioni indirette di gas a effetto serra (GHG) riconducibili allo Scope 2, legate principalmente ai consumi di energia elettrica, evidenziano nel 2025 una riduzione complessiva della loro incidenza percentuale.

Questo andamento riflette un miglioramento nella gestione dei consumi energetici e, ove applicabile, un maggiore ricorso a fonti più sostenibili.

Di seguito si riportano i dati di dettaglio, utili a comprendere in modo puntuale l'evoluzione delle emissioni associate all'energia elettrica.

EMISSIONI SCOPE 2	2023	2024	2025
Elettricità	115,15	105,93	92,41
Totale (ton CO ₂ eq)	115,15	105,93	92,41
Totale (ton CO ₂ eq)	38,90	30,92	27,50

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

L'energia prodotta da fonte rinnovabile tramite l'impianto fotovoltaico installato a Modena, ha consentito l'evitamento di circa 5 ton CO₂eq nel 2024.

EMISSIONI SCOPE 2	2023	2024	2025
Emissioni evitate (ton CO ₂ eq)	7,60	6,07	5,30

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

Per la quantificazione delle emissioni indirette derivanti dagli spostamenti effettuati con mezzi collettivi, quali treni, aerei, etc., 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 di norma in aereo.

EMISSIONI SCOPE 3	2023	2024	2025
Trasporti effettuati con altri mezzi (treno, aereo)	262,51	229,57	89,74
Totale (ton CO ₂ eq)	262,51	229,57	89,74
Totale (ton CO ₂ eq)	59,67	67,01	26,71

EMISSIONI IN ATMOSFERA

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
EMISSIONI IN ATMOSFERA		
Consolidare e promuovere ulteriormente l'utilizzo dello smart working, favorendo al contempo lo svolgimento di incontri e riunioni da remoto ogniqualevolta sia possibile, anche nel periodo post-pandemico. Tale approccio consente non solo di garantire maggiore flessibilità organizzativa e un miglior equilibrio tra vita professionale e personale, ma anche di ridurre gli spostamenti, con conseguente diminuzione delle emissioni legate ai trasporti e ottimizzazione dei tempi e delle risorse aziendali.	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.	●
Implementare un programma strutturato di manutenzione preventiva degli impianti di climatizzazione, prevedendo controlli periodici di efficienza e verifiche tecniche regolari. Tale attività consente di garantire il corretto funzionamento degli impianti nel tempo, ottimizzarne le prestazioni energetiche, ridurre il rischio di guasti improvvisi e contenere i consumi, contribuendo al miglioramento complessivo dell'efficienza degli edifici e al comfort degli ambienti di lavoro.	Programma in atto per gli impianti di tutte le sedi.	●
Promuovere e rafforzare la sensibilizzazione del personale sull'importanza di spegnere i dispositivi elettronici al termine della giornata lavorativa, incoraggiando l'adozione di comportamenti virtuosi e costanti. Attraverso attività informative, comunicazioni interne e buone pratiche condivise, si intende favorire una maggiore consapevolezza sull'impatto dei consumi energetici legati alle apparecchiature in standby, contribuendo così alla riduzione degli sprechi e al miglioramento dell'efficienza energetica complessiva dell'organizzazione.	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", 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.	●
Promuovere e incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto collettivi, quali treno e car pooling, nonché di soluzioni a basso impatto ambientale come la bicicletta, per gli spostamenti casa-lavoro. Tale iniziativa mira a ridurre le emissioni di gas a effetto serra legate alla mobilità quotidiana del personale, contribuendo al contempo a diminuire la congestione del traffico e a migliorare la qualità dell'aria. Parallelamente, si intende favorire una maggiore consapevolezza sui benefici ambientali e sociali di scelte di mobilità più sostenibili, incoraggiando l'adozione di abitudini di spostamento responsabili e rispettose dell'ambiente.	Per la sede di Modena è stata diffusa e promossa l'iniziativa comunale "Bike-to-Work", che prevede il riconoscimento di un incentivo economico a favore dei dipendenti che scelgono modalità di spostamento a basso impatto ambientale, come la bicicletta o il monopattino elettrico, per il tragitto casa-lavoro. L'adesione a tale iniziativa rappresenta un'opportunità concreta per incentivare la mobilità sostenibile, ridurre le emissioni legate agli spostamenti quotidiani e favorire al contempo stili di vita più attivi e rispettosi dell'ambiente.	●
Aderire a programmi e iniziative finalizzati alla riduzione e/o compensazione delle emissioni di CO ₂ generate dai trasporti entro il 2025, con l'obiettivo di contribuire attivamente alla decarbonizzazione delle attività aziendali. Tale impegno prevede la partecipazione a soluzioni strutturate che favoriscano sia la diminuzione delle emissioni alla fonte, attraverso pratiche di mobilità più sostenibili, sia la compensazione di quelle residue mediante progetti ambientali certificati. In questo modo si intende rafforzare la strategia aziendale di sostenibilità e migliorare progressivamente le performance ambientali complessive.	Per i trasporti aerei si è proceduto a una compensazione parziale delle emissioni di CO ₂ associate ai voli effettuati, contribuendo così alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo delle trasferte. Tale intervento si inserisce in un più ampio percorso di attenzione alla sostenibilità della mobilità aziendale e rappresenta un primo passo verso l'adozione di pratiche sempre più strutturate di gestione e mitigazione delle emissioni generate dal trasporto aereo.	●

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

EMISSIONI IN ATMOSFERA

COSA FAREMO
EMISSIONI IN ATMOSFERA
Attivare iniziative mirate a incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto collettivi, quali treno e car pooling, nonché di soluzioni a basso impatto ambientale come la bicicletta, per gli spostamenti casa-lavoro del personale della Società e per tutte le sedi operative. L'obiettivo è promuovere una mobilità più sostenibile, riducendo le emissioni di gas a effetto serra e l'impatto ambientale legato ai tragitti quotidiani, oltre a favorire una migliore vivibilità urbana. Tali iniziative potranno includere attività di sensibilizzazione, accordi con operatori di trasporto e sistemi di incentivazione, con l'intento di incoraggiare progressivamente l'adozione di abitudini di spostamento più responsabili e sostenibili.
Valutare: la possibilità di noleggiare veicoli elettrici o ibridi al momento del rinnovo dei contratti di leasing. Valutare l'installazione di colonnine di ricarica per veicoli elettrici presso le sedi aziendali, al fine di favorire la progressiva transizione verso una mobilità a basse emissioni. Tale iniziativa consentirebbe di supportare l'utilizzo di auto elettriche da parte di dipendenti e visitatori, incentivando scelte di trasporto più sostenibili e contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo. L'eventuale implementazione rappresenterebbe inoltre un passo concreto verso l'adeguamento delle infrastrutture aziendali agli standard di mobilità del futuro e alle politiche di decarbonizzazione.
Proseguire e rafforzare l'iniziativa "SustainAble bites" , includendo contenuti specifici sulle buone pratiche relative alla mobilità entro il 2026.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Emissioni SCOPE 1 (ton CO ₂ eq)	101,82	113,59	78,25
Emissioni SCOPE 2 (ton CO ₂ eq)	115,15	105,93	92,41
Emissioni SCOPE 3 (ton CO ₂ eq)	262,51	229,57	89,74
Emissioni totali (ton CO ₂ eq)	479,48	449,09	260,40
Emissioni totali / Valore della produzione (ton CO ₂ eq / Ml€ x 10)	161,11	131,08	77,49

RIFIUTI

Le attività svolte presso tutti gli uffici di Politecnica sono prevalentemente di natura amministrativa; di conseguenza, i rifiuti generati sono principalmente costituiti da carta e cartone, cartucce e toner esausti, nonché apparecchiature elettroniche a fine vita. A questi si aggiungono rifiuti derivanti dalle aree ristoro, quali imballaggi (lattine in alluminio, bottiglie e bicchieri in plastica o materiali biodegradabili e compostabili) e frazioni organiche provenienti dal consumo 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).

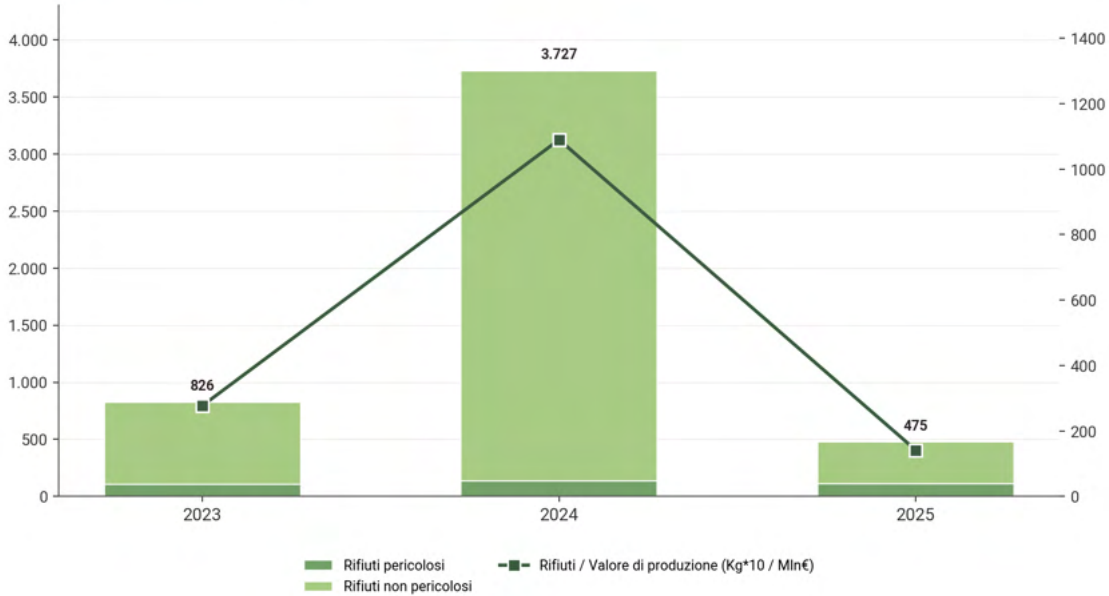
RIEPILOGO	2023	2024	2025
Totale rifiuti	826	3727	475
Rifiuti pericolosi	106	136	111
% Rifiuti pericolosi	12,83%	3,65%	23,37%
Modena (Kg)	470	163	470
Firenze (Kg)	0	3550	0
Milano (Kg)	5	14	5

Da febbraio 2025 Politecnica si è iscritta al sistema **RENTRI**, lo strumento su cui il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica fonda il sistema di tracciabilità dei rifiuti e prevede la digitalizzazione dei documenti relativi alla movimentazione e al trasporto dei rifiuti.

Nel triennio 2023-2025, si osserva una variazione significativa a seguito di interventi straordinari di pulizia e riordino degli archivi.

Il 2025 si attesta ai valori del 2023, con ulteriori miglioramenti in termini di produzione di rifiuti, che si sono ridotti complessivamente del 42,5% (rispetto al 2023) passando da 826 kg a 475 kg.

Produzione di rifiuti (kg)



RIFIUTI

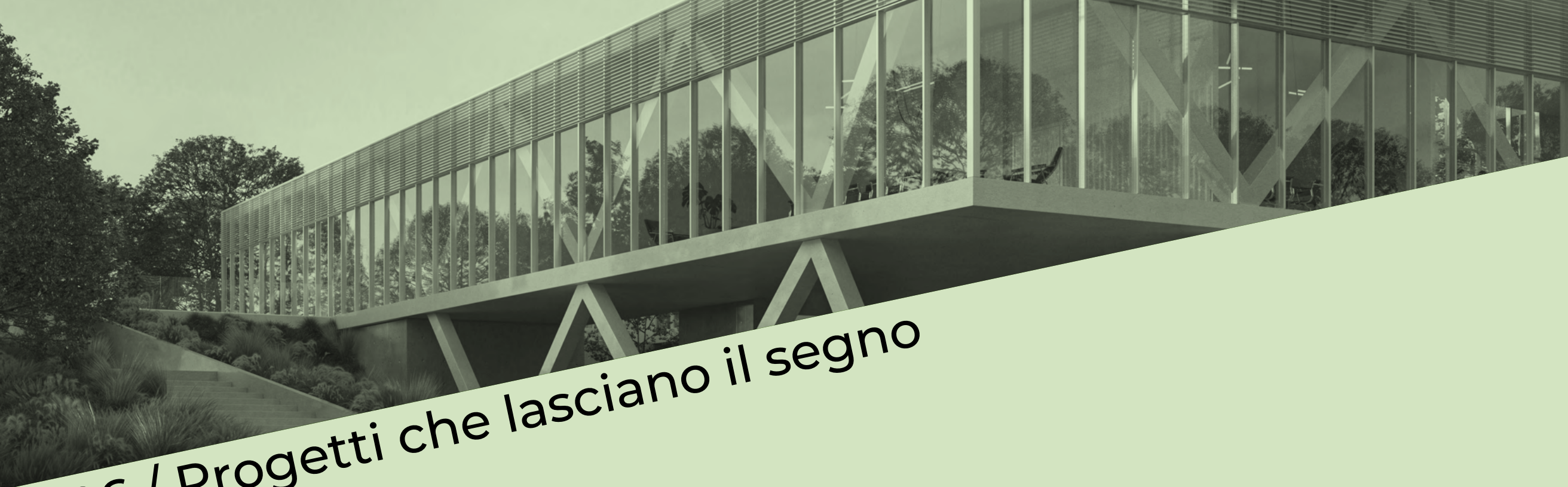
COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
PRODUZIONE DI RIFIUTI		
Predisporre i contenitori differenziati per tipologie di rifiuti urbani negli uffici delle sedi entro il 2023.	Acquisto e collocazione nelle diverse sedi dei contenitori differenziati per tipologia di rifiuti urbani nel 2023.	●
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.	●
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.	●
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.	L'aspetto della gestione rifiuti e raccolta di suggerimenti è stato trattato all'interno del questionario di Stakeholders Engagement realizzato nel 2025, con domande specifiche rivolte ai dipendenti, soci e collaboratori. Dalle segnalazioni e i suggerimenti raccolti sono definite alcune azioni che saranno messe in campo nel 2026-2027.	●

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

RIFIUTI

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 2026.
Portare avanti alcune azioni mirate alla riduzione e migliore differenziazione dei rifiuti negli uffici, sulla base delle indicazioni raccolte dal personale, in particolare per i rifiuti urbani generati nelle aree interne di ristoro e per le attività di stampa entro il 2026
Ad esempio tra i suggerimenti emersi riguardano: • Ridurre l'utilizzo di contenitori monouso nei distributori automatici di bevande e snack; • Sensibilizzare verso la riduzione dell'utilizzo di contenitori e imballaggi monouso nelle aree ristori degli uffici: messa a disposizione di stoviglie lavabili e dotazione di una lavastoviglie (o in alternativa un lavabo per lavaggio a mano); Realizzare un sondaggio e contest rivolto a dipendenti e collaboratori per verificare la conoscenza sulla corretta differenziazione dei rifiuti.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Rifiuti pericolosi (kg)	106	136	111
Rifiuti non pericolosi (kg)	720	3591	364
Totale rifiuti (kg)	826	3727	475
Rifiuti / Valore della produzione (kg/Mln€)	277,2,2	1089,8	141,4



06 / Progetti che lasciano il segno

- // Sostenibilità ambientale delle opere
- // Sostenibilità sociale delle opere
- // Engagement e coprogettazione
- // Sicurezza degli utenti finali
- // I nostri progetti

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE delle opere

STRATEGIA E APPROCCIO PROGETTUALE IN CHIAVE AMBIENTALE

Nel contesto della **transizione ecologica**, il contributo di Politecnica alla sostenibilità ambientale si esprime soprattutto attraverso la progettazione e la direzione lavori, che **influenzano il ciclo di vita** delle opere e il loro impatto su territori e risorse. Pur non controllando direttamente tutti gli effetti, la Società orienta le proprie scelte tecniche verso soluzioni che riducono l'impatto ambientale e **migliorano la qualità degli interventi**.

Politecnica adotta un approccio proattivo, fondato su competenze specialistiche, innovazione continua e dialogo con i principali stakeholder.

Gli **obiettivi ambientali** perseguiti attraverso i servizi offerti corrispondono a:

- l'analisi delle alternative progettuali rispetto ai rischi climatici;
- la tutela del paesaggio e della biodiversità;
- la valorizzazione delle risorse locali e materiali disponibili in loco, se compatibili;
- la riduzione di emissioni, polveri, rumore e sostanze inquinanti lungo l'intero ciclo di vita dell'opera;
- la riduzione dei rifiuti e l'aumento del riutilizzo e del riciclo;
- l'efficientamento energetico e l'integrazione di fonti rinnovabili.

Da luglio 2023 la sostenibilità è stata riconosciuta come **ambito strategico** aziendale, con la creazione di un settore dedicato all'integrazione dei criteri ESG nei processi progettuali.

Politecnica adotta un approccio strutturato alla gestione degli impatti ambientali lungo tutto il ciclo di vita dei progetti, fin dalle prime fasi, tramite studi di fattibilità, VIA, VAS e piani di monitoraggio, per garantire la tutela di ecosistemi e qualità della vita nei territori. In progettazione ed esecuzione, assicura il rispetto della normativa, dei **CAM** e del principio **DNSH europeo**, 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.

L'approccio non si limita alla normativa, ma punta a migliorare le prestazioni ambientali delle opere, promuovendo soluzioni più sostenibili su emissioni, consumo di risorse, materiali, efficienza energetica e rinnovabili.

Per i progetti complessi, viene utilizzata una scheda di commessa ambientale per monitorare in modo strutturato le performance e guidare soluzioni migliorative in modo tracciabile e coerente.

COMPETENZE SPECIALISTICHE

Politecnica investe molto nello sviluppo delle competenze dei propri collaboratori per **integrare la sostenibilità nei progetti**.

La formazione riguarda efficienza energetica, energie rinnovabili, economia circolare e protocolli di sostenibilità edilizia e infrastrutturale.

Inoltre, la **crescita professionale** è supportata da certificazioni rilasciate da enti accreditati, a garanzia di qualità e aggiornamento continuo.

In Politecnica operano professionisti certificati LEED, WELL, EGE ed Envision, che assicurano competenze qualificate lungo tutte le fasi progettuali e la coerenza con i più alti standard di sostenibilità ambientale.

Crif21, Bologna.



PROTOCOLLI DI SOSTENIBILITÀ

Politecnica promuove l'uso di protocolli di certificazione ambientale per migliorare le prestazioni energetiche e ambientali delle opere, puntando a standard elevati e verificabili a livello nazionale e internazionale. La Società supporta i clienti in tutto il processo di certificazione, dalla progettazione alla verifica finale. Tra i principali protocolli applicati: **LEED®** (Leadership in Energy and Environmental Design), **BREEAM®** (Building Research Establishment Environmental Assessment Method), **GBC Historic Building®**, specifico per edifici storici, **Envision®**, orientate alle infrastrutture sostenibili.

Ad oggi, **cinque edifici** hanno ottenuto la certificazione LEED con il supporto tecnico della Società:

- **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 **sei 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).
- **Stazione di Ponte nelle Alpi -Polpet** (ENVISION – livello SILVER, 2024).
- **Stazioni dello Stretto: Villa S. Giovanni e Messina Centrale - Messina Marittima** (ENVISION – livello SILVER, 2025)
- **Stazione di Milano Greco-Pirelli** (ENVISION – livello GOLD 2025).

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).
- Stazione di Olbia (ENVISION)
- Stazione di Mestre (ENVISION)
- Stazione di Bergamo (ENVISION)
- Stazione di Aosta (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 del 2025 si segnalano:

- **Gruppo di lavoro AIS “Cantiere sostenibile”**, finalizzato all'applicazione e divulgazione del position paper n° 5 “Il cantiere sostenibile” diventata Prassi di riferimento UNI PdR 172 (2025–in corso).
- **Gruppo di lavoro AIS “Strade smart e sostenibili”**, volto alla definizione di metodi e standard per gestire la digitalizzazione e la transizione ecologica delle opere infrastrutturali varie.
- **Gruppo di lavoro OICE “Energia”**, impegnato nella redazione di position paper sui temi della transizione energetica e dei carburanti sintetici (E-fuels) (2023–in corso).
- **Gruppo di lavoro AIS “Terre e rocce da scavo”**, focalizzata sull'elaborazione di linee guida per il riutilizzo sostenibile dei materiali da scavo diventato poi il position paper n°10 dell'associazione (2023–2025).
- **Gruppo di lavoro AIS “Infrastrutture e finanza sostenibili”**, orientata allo sviluppo di strumenti per la valutazione della sostenibilità dei progetti e il supporto ai meccanismi di finanza green (2024–in corso).



SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE DELLE OPERE

COSA AVEVAMO DETTO DI FARE	COSA ABBIAMO FATTO	STATO
MISURE ORGANIZZATIVE		
Riorganizzazione strategica della struttura aziendale e istituzione del Settore Sostenibilità, con attivazione prevista entro il 2023, finalizzata al rafforzamento dell'integrazione dei principi di sostenibilità nei processi decisionali e operativi.	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 supportare la clientela nell'adozione e nell'implementazione di protocolli e strategie di sostenibilità ambientale, favorendo l'integrazione di criteri ambientali all'interno dei processi decisionali, progettuali e gestionali. L'attività è finalizzata a orientare i clienti verso modelli di sviluppo più responsabili e resilienti, attraverso l'identificazione delle soluzioni più idonee per la riduzione degli impatti ambientali, l'ottimizzazione dell'uso delle risorse e il miglioramento delle prestazioni complessive in ottica di sostenibilità.	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.	●

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

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE DELLE OPERE

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.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Certificazioni delle competenze in ambito sostenibilità energetica e ambientale (n.)	10	10	10
Ore di formazione erogate per l'aggiornamento delle competenze in materia ambientale (durata corsi h.)	60h	15h	19h
Progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca in materia di sostenibilità ambientale delle opere (n.)	4	6	6
Opere certificate con il supporto della Società (n.)	4	5	5
Progetti certificati con il supporto della Società (n.)	1	3	6

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 parte della qualità progettuale: realizzare opere che migliorino benessere, accesso ai servizi e coesione dei territori, generando valore pubblico. In progettazione, la Società considera comfort, inclusività, resilienza climatica e impatti socio-economici.

Le opere **influenzano qualità della vita**, servizi, sicurezza e identità delle comunità. Nei contesti urbani, si trasformano spazi degradati in luoghi sicuri e inclusivi, unendo rigenerazione fisica e sociale.

Le **sfide attuali** rendono necessario un modello urbano sostenibile basato su minore consumo di suolo, servizi di prossimità e reti sociali.

Nel triennio recente, Politecnica ha seguito diversi interventi di rigenerazione e riqualificazione urbana, con impatto sociale rilevante, tra cui:

- PFTE per la rigenerazione della Bassa Polcevera (Potenziamento Genova-Campasso) (2025-in corso);
- Riqualificazione di Via Canaletto nell'ambito del progetto di Ampliamento dello stabilimento Conad Nord Ovest (2020-in corso).

Inoltre la sostenibilità sociale viene sempre più valorizzata da Politecnica nell'ambito degli Studi di Impatto Ambientale di opere infrastrutturali: vengono misurati gli impatti diretti, indiretti ed indotti delle opere sulle comunità di riferimento. Alcuni progetti esemplificativi:

- Nuovo Ponte di Ostiglia (2024-in corso);
- Nuovo Ponte La Becca (2025-in corso);
- Nuovo Ponte Lago di Corbara (2025-in corso).

Sempre nell'ambito infrastrutturale, con progetti particolarmente impattanti per le comunità ed i territori, nelle Relazioni di sostenibilità delle opere, Politecnica individua con rigore gli stakeholder di riferimento, come possibilmente coinvolgerli in percorsi partecipati, gli impatti socio-economici ed i benefici nel lungo periodo per gli stessi.

Progetti significativi sono:

- Recovery Art Ex Caserma 8° CERIMANT a Roma (2024-2025);
- Recovery Art Ex caserma Montezemolo a Palmanova (2024-2025);
- Restauro Villa Favorita (2024-2025).

Infine, nel contesto delle Certificazioni di sostenibilità Envision, Politecnica ha lavorato, e continua ad impegnarsi, per la sistematizzazione delle analisi degli impatti sociali delle opere. È stato possibile individuare delle modalità di analisi e valutazione degli impatti socio-economici delle infrastrutture oggetto di certificazione utili per fornire spunti progettuali e per valutare la sostenibilità post intervento.

Questi interventi riflettono un approccio integrato alla rigenerazione urbana, orientato alla **valorizzazione sociale, culturale e funzionale degli spazi esistenti**.

Politecnica opera anche in **Paesi del Sud Globale ed economie emergenti**, dove le infrastrutture sono spesso essenziali per garantire diritti fondamentali come mobilità, salute, istruzione e lavoro.

L'approccio dell'azienda si basa sull'ascolto delle **comunità locali**, scambio interculturale e valorizzazione delle risorse territoriali; tra i progetti più recenti:

- Nuovo ospedale psichiatrico di Sint Maarten (2025-in corso);
- Nuovo complesso laboratoristico pubblico di sanità nazionale in Zambia (2026-in corso);
- Nuovo complesso laboratoristico pubblico di sanità nazionale in Etiopia (2024-in corso);
- Nuovo ospedale Arnos Vale a Saint Vincent and the Grenadines (2025-in corso);
- Nuovo Agro-Food Centre (CAAM) Manica e AgriHubs in Mozambico (2025-in corso).

Con questi progetti, Politecnica si impegna a costruire ambienti urbani e infrastrutturali più giusti, accessibili e resilienti, mettendo al centro il benessere e la dignità delle persone.

GRUPPI DI LAVORO E PROGETTI DI RICERCA

Accanto ai servizi sul territorio, Politecnica partecipa a **progetti di ricerca e gruppi di lavoro** per sviluppare criteri, metodi e linee guida per infrastrutture e interventi a forte impatto sociale.

Tra le iniziative attive si segnalano:

- Gruppi di lavoro OICE su Finanziamenti Europei, Piano Mattei, Smart City con lo scopo di condividere informazioni, buone pratiche e presentare proposte progettuali congiunte;
- Gruppo di lavoro Halieus, nell'ambito delle attività con Lega-coop, che raccoglie realtà cooperative che operano nei Paesi del Sud Globale con lo scopo di condividere esperienze e sviluppare reti e partenariati.

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 practice per la progettazione di opere ad alto impatto sociale.	Partecipazione nel corso del 2025 a n. 4 progetti di ricerca/gruppi di lavoro volti ad individuare le best practice per la progettazione di opere a servizio della collettività (n. 3 con OICE, n. 1 con Haliéus).	●

SOSTENIBILITÀ SOCIALE DELLE OPERE

COSA FAREMO
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 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	2023	2024	2025
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 (n.)	1	3	4

ENGAGEMENT E coprogettazione

CONDIVIDERE E CREARE VALORE CON IL TERRITORIO

Negli interventi edilizi e infrastrutturali, coinvolgere attivamente le comunità locali è fondamentale per il buon esito dei progetti. Un progetto imposto dall'alto o poco attento ai bisogni reali delle comunità che ne usufruiranno, può generare opposizioni, ritardi, costi aggiuntivi e danni reputazionali.

Al contrario, un dialogo aperto e strutturato con il territorio favorisce fiducia, accettazione e rafforza l'immagine di chi promuove l'intervento.

Politecnica promuove un approccio strutturato di stakeholder engagement, volto a intercettare aspettative e criticità anticipatamente, 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, nella definizione e nella realizzazione degli interventi.

Coprogettare per noi si configura come un percorso attivo 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 dei committenti, mette a disposizione strumenti, linguaggi e competenze interdisciplinari per promuovere processi decisionali trasparenti e inclusivi, con l'obiettivo di valorizzare 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.

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

- Nell'ambito del progetto di realizzazione del PFTE per la rigenerazione della Bassa Polcevera (Potenziamento Genova-Campasso), Politecnica ha realizzato un primo percorso partecipato di co-progettazione di un nuovo parco cittadino con i residenti e le associazioni locali. Nel 2026 ne saranno realizzati ulteriori (2025-in corso);
- Progetto "Cambiamenti", riattivazione dei negozi sfitti nel centro storico di Sassuolo. Politecnica ha accompagnato il comune di Sassuolo nel processo di conoscenza del territorio, individuazione di una strategia per dialogare con gli stakeholder rilevanti, individuando i loro bisogni e le loro proposte e per la riattivazione del centro (2024-2026);
- Riqualificazione di Via Canaletto nell'ambito del progetto di Ampliamento dello stabilimento Conad Nord Ovest. È in corso la realizzazione di un percorso di co-progettazione con la cittadinanza per l'individuazione degli interventi di riqualificazione da realizzare su Via Canaletto (2020-in corso).



COINVOLGIMENTO DEI COMMITTENTI NELLA DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ ESG

Nel 2025 Politecnica ha inviato un questionario a un gruppo selezionato di clienti per capire quali aspetti ambientali e sociali considerano più importanti.

L'obiettivo è stato quello di individuare dove sono più disposti a investire per ottenere benefici concreti in termini sociale e ambientali, così da allineare meglio i progetti alle loro aspettative. Tra i temi proposti, alcuni sono risultati particolarmente rilevanti.

- la **sicurezza** strutturale e gestionale dell'opera;
- la **riduzione delle emissioni climalteranti** e dell'inquinamento acustico e atmosferico;
- **edifici più salubri e confortevoli**, con attenzione alla qualità dell'aria e al comfort luminoso e acustico;
- **accessibilità e inclusione**, iper spazi fruibili da tutti;
- **uso responsabile di risorse ed energia**, con materiali sostenibili e soluzioni efficienti;
- **resilienza climatica**, cioè capacità di adattarsi ai cambiamenti climatici.

Altri aspetti — come ad esempio l'**impatto socio-economico**, la **tutela del suolo e della biodiversità**, le **certificazioni** e i **processi partecipativi**, sono considerati importanti, anche se meno prioritari.

I clienti ci riconoscono quindi che la sostenibilità è già presente nei progetti e sottolineano l'**impegno dell'azienda nell'adottare soluzioni innovative**, senza segnalare carenze sul tema.

Questi risultati offrono una base utile per allineare meglio progetti e aspettative, rendendo l'offerta della nostra società più mirata e integrata.

GRUPPI DI LAVORO E PROGETTI DI RICERCA

Politecnica è da anni coinvolta in diversi tavoli con enti di normazione e associazioni tecniche, contribuendo in modo concreto allo sviluppo di linee guida e standard operativi sulla governance partecipata:

- **Partecipazione al gruppo AIS "Stakeholder Engagement e Infrastrutture sostenibili"** per definire linee guida sui progetti infrastrutturali, dalle decisioni iniziali alla gestione, da condividere con tutti gli attori e le istituzioni come strumento di governo del territorio.
- **Partecipazione al gruppo UNI/CT 058/GL 01 "Governance e sviluppo delle città e delle comunità sostenibili"**, al fine di sviluppare una norma sui processi di governance partecipata, con criteri per coinvolgere cittadini e stakeholder nella trasformazione sostenibile delle città da parte degli enti locali (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 2025 a n. 1 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 (Interreg CE).	●
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.	Il progetto è stato rimandato al prossimo anno.	●

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

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE DELLE OPERE

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 2027 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.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Progetti e iniziative con associazioni, università ed enti di ricerca in materia di governance partecipata dei progetti (n.)	2	1	1
Iniziative di stakeholder engagement e governance partecipata (n.)	5	4	8

Cantiere Crif21, Bologna.



SICUREZZA DEGLI utenti finali

SICUREZZA NEI CANTIERI

Politecnica, nell'ambito dei servizi di ingegneria e consulenza tecnica erogati, qualora ne riceva **formale incarico**, provvede alla gestione e al **coordinamento degli aspetti inerenti alla sicurezza** nei cantieri temporanei o mobili, sia in fase di progettazione sia in fase di esecuzione delle opere. Le attività sono svolte nel pieno e rigoroso rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 81/2008 e s.m.i., garantendo l'applicazione dei **principi di prevenzione e protezione** dei rischi, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché l'adozione delle misure tecniche, organizzative e procedurali previste dalla normativa vigente.

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 le norme relative alla sicurezza e applichino in maniera scrupolosa tutte le indicazioni presenti nel Piano di Sicurezza e Coordinamento utilizzando apposite procedure codificate, provvedendo al suo **adeguamento in base all'evoluzione dei lavori** e alle possibili modifiche intervenute. Sia nel 2025, 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 applica controlli di qualità lungo tutto il **ciclo progettuale** per garantire la sicurezza delle opere degli utenti finali anche in relazione alla attività di manutenzione nell'intero ciclo di vita dell'opera realizzata. 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 e alla manutenzione delle infrastrutture.

Nel triennio 2023-2025, 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		
Potenziare ulteriormente il settore dedicato alla sicurezza in ambito BIM, con particolare attenzione alle soluzioni di cantierizzazione tridimensionale (3D) e temporale (4D).	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.	●
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.	Sono state avviate indagini di mercato per l'implementazione di procedure mediante uso della IA al fine di ottimizzare ridurre i tempi di verifica delle imprese operanti in cantiere. Sono state implementate delle postazioni con uso di software dedicati per la programmazione delle opere ed addestramento del personale al loro utilizzo.	●

- 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

P.

SICUREZZA DEGLI UTENTI FINALI

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).
Utilizzo di software specialistici per la programmazione, gestione e monitoraggio dei lavori, anche mediante l'integrazione di strumenti basati su intelligenza artificiale. Tali soluzioni consentono di supportare le attività di pianificazione operativa attraverso l'analisi avanzata dei dati, la simulazione degli scenari di cantiere e l'ottimizzazione delle sequenze esecutive.
Implementare il personale dedicato nel settore sicurezza.

PRINCIPALI KPI'S	2023	2024	2025
Incidenti* nei cantieri coordinati (n.)	0	1	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.)	22	22	27
Professionisti iscritti nell'elenco MINT dei professionisti antincendio di cui al D.lgs. 139/2006 (n.)	11	11	11

* infortuni gravi con prognosi superiore ai 40 giorni.

i nostri progetti



FENDI SOLARI SHOWROOM

un “foglio bianco” per le sfilate della Maison

LUOGO	Milano, Italia
CLIENTE	FENDI
PARTNER	Fendi Architecture Department
SERVIZIO	Project Management Progettazione Direzione Lavori Sicurezza
INCARICO	Architettura Restauro Strutture Impianti Acustica Sicurezza BIM Sostenibilità
ANNI	Progetto: 2024 Realizzazione: 2024 – 2025
CERTIFICAZ.	-

Nel cuore del distretto Tortona, il complesso industriale Riva&Calzoni di via Solari, luogo storico della produzione milanese, si trasforma nel nuovo Fendi Solari Showroom. Il progetto interpreta l'identità della Maison attraverso uno spazio flessibile per sfilate e attività corporate, con un linguaggio essenziale e scenografico che valorizza la memoria industriale dell'edificio, restituendo centralità alla grande spazialità interna e alla copertura a shed. Due torri tecniche in carpenteria metallica, indipendenti e reversibili, organizzano le funzioni principali e liberano lo spazio centrale, concepito come una “scatola bianca” neutra e performativa. La facciata trasparente, la luce naturale, il comfort acustico e i sistemi impiantistici evoluti generano un edificio efficiente e in dialogo con il tessuto creativo del quartiere. Nel livello ipogeo, il Labirinto di Arnaldo Pomodoro rafforza il valore culturale del luogo, intrecciando moda, arte e memoria. Orientato alla certificazione LEED®, l'intervento unisce rigenerazione urbana, sostenibilità, flessibilità funzionale e qualità architettonica.

[Identità](#) | [Materialità](#) | [Governance](#) | [Dimensione sociale](#) | [Sostenibilità](#) | [Progetti](#)



SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

L'edificio integra pompe di calore polivalenti ad altissima efficienza e un sistema BMS intelligente, che ottimizza illuminazione, riscaldamento, raffrescamento e ventilazione in base all'effettivo utilizzo degli spazi. La valorizzazione della luce naturale, anche attraverso la copertura a shed, contribuisce alla riduzione dei consumi e al miglioramento del comfort interno.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

L'intero processo è stato sviluppato con metodologia BIM, strumento essenziale per coordinare le discipline, risolvere interferenze e ottimizzare le fasi di cantiere. Le due torri interne in carpenteria metallica, strutturalmente indipendenti dall'involucro storico, rendono l'edificio flessibile, resiliente e adattabile a usi molteplici.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Il recupero dell'ex complesso Riva&Calzoni è un intervento di rigenerazione urbana nel distretto Tortona, area storicamente produttiva e oggi riconosciuta per la sua vocazione creativa e culturale. Il progetto preserva l'identità industriale dell'edificio, rafforza il rapporto visivo con la città e integra il Labirinto di Arnaldo Pomodoro come elemento di memoria e valore culturale.

SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Le scelte materiche e costruttive riducono l'impatto ambientale lungo il ciclo di vita dell'edificio: materiali a bassa incidenza ambientale, finiture VOC-free, componenti riciclati e riciclabili, fornitori locali e sistemi di costruzione a secco favoriscono reversibilità, modularità e minore consumo di risorse.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Pompe di calore ad alta efficienza, sistema BMS, ottimizzazione di ventilazione e illuminazione e materiali responsabili concorrono alla riduzione dei consumi e delle emissioni operative. L'obiettivo di certificazione LEED® conferma l'orientamento del progetto verso standard internazionali avanzati di sostenibilità edilizia.





AMPLIAMENTO MANIFATTURA BULGARI

fra innovazione, bellezza e sostenibilità ambientale

LUOGO	Valenza, Italia
CLIENTE	Bulgari Gioielli
PARTNER	-
SERVIZIO	Project management Progettazione integrata Direzione lavori Sicurezza
INCARICO	Architettura Strutture Impianti Acustica Infrastrutture Idraulica Paesaggio Sicurezza Prevenzione incendi BIM Sostenibilità
ANNI	Progetto: 2019 – 2022 Realizzazione: 2023 – 2025
CERTIFICAZ.	LEED® BD+C Gold in corso

Il progetto si sviluppa a Valenza, nel cuore del distretto italiano dell'alta gioielleria, come estensione del complesso inaugurato nel 2017 su progetto di Open Project. L'intervento realizza un nuovo impianto produttivo in continuità estetica, architettonica e funzionale con l'esistente, portando il sito a una superficie complessiva di 33.000 m², di cui 19.000 m² di ampliamento. Il progetto raddoppia la capacità operativa senza incrementare i consumi energetici, grazie a un approccio integrato che unisce efficienza, qualità degli spazi e attenzione al paesaggio. Il nuovo edificio si inserisce nel contesto pedecollinare attraverso un'attenta modellazione del terreno, valorizzando la morfologia naturale del sito e riducendo l'impatto dell'infrastruttura industriale. All'interno del Central Building, che connette fisicamente e simbolicamente le due manifatture, trovano spazio la hall d'ingresso, aree comuni, servizi per il personale, ristorante aziendale e la Scuola Bulgari, primo centro di formazione professionale della Maison aperto anche a studenti esterni. Orientato alla conferma della certificazione LEED® Gold, il

[Identità](#) | [Materialità](#) | [Governance](#) | [Dimensione sociale](#) | [Sostenibilità](#) | [Progetti](#)



SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

L'ampliamento adotta soluzioni energetiche ad alta efficienza, tra cui geotermia, fotovoltaico e un nuovo polo per la climatizzazione, contribuendo alla certificazione LEED® e al contenimento dei consumi complessivi. L'energia elettrica utilizzata è acquistata da fonti rinnovabili certificate al 100%, azzerando le emissioni associate ai consumi energetici del complesso.

SDG 8 - LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Il progetto sostiene la crescita del comparto orafino italiano, ampliando la capacità produttiva e integrando spazi per lavoro, formazione e servizi al personale, in un modello fondato su competenze, benessere e occupazione qualificata.

SDG 9 - IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

La nuova Manifattura rappresenta un'infrastruttura industriale avanzata e sostenibile, capace di unire innovazione tecnologica, qualità degli spazi, riduzione degli impatti e formazione professionale.

SDG 12 - CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

L'intervento promuove una produzione più responsabile attraverso efficienza delle risorse, riduzione dei consumi, uso di energia rinnovabile e mantenimento della certificazione LEED® Gold sull'intero complesso.

SDG 13 - LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il progetto riduce l'impronta carbonica grazie a una strategia full-electric, all'eliminazione del gas per il building, all'impiego di impianti ad alta efficienza e all'utilizzo esclusivo di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate, contribuendo così all'azzeramento delle emissioni operative associate ai consumi energetici. Il progetto rafforza inoltre la resilienza del sito rispetto agli eventi climatici estremi.

progetto interpreta la manifattura del futuro come luogo produttivo, formativo e identitario, in cui innovazione tecnologica, benessere delle persone, artigianalità e sostenibilità ambientale diventano parte di un'unica visione industriale.





DOMUS ITALDESIGN

un campus per guidare il futuro della mobilità

LUOGO	Moncalieri, Italia
CLIENTE	Italdesign
PARTNER	-
SERVIZIO	Project management Progettazione integrata Direzione lavori Sicurezza
INCARICO	Architettura Strutture Impianti Acustica Idraulica Paesaggio Sicurezza Prevenzione incendi BIM Sostenibilità
ANNI	Progetto: 2022 – in corso Realizzazione: 2023 – in corso
CERTIFICAZ.	LEED® BD+C Gold in corso

Domus Italdesign riqualifica gli edifici non produttivi del campus, trasformandoli in un sistema direzionale contemporaneo, flessibile e identitario. L'intervento coinvolge gli edifici A, B e C, con riorganizzazione degli interni, rinnovo impiantistico ed efficientamento dell'involucro, adeguando gli spazi ai nuovi modelli di lavoro e migliorando comfort, sostenibilità e qualità architettonica. La nuova promenade coperta connette i fabbricati lungo il fronte ovest e riordina accessi, percorsi e spazi di relazione, mentre la Gate House ridefinisce accoglienza e controllo dei flussi. Gli uffici diventano ambienti dinamici per concentrazione, collaborazione e relax, con open space modulari, sale meeting, aree informali e spazi acusticamente performanti. Anche gli esterni, tra corti, verde e promenade, diventano luoghi attivi di socialità, lavoro all'aperto e connessione con il paesaggio. Domus Italdesign restituisce così all'azienda un campus capace di rappresentare tecnologia, design, innovazione e benessere in un unico sistema architettonico.

[Identità](#) | [Materialità](#) | [Governance](#) | [Dimensione sociale](#) | [Sostenibilità](#) | [Progetti](#)



SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Il progetto integra strategie avanzate di efficientamento energetico dell'involucro e degli impianti, attraverso la riqualificazione dell'involucro edilizio, controsoffitti radianti, ventilazione meccanica ad alta efficienza. Gli impianti fotovoltaici contribuiscono alla produzione di energia rinnovabile e alla progressiva decarbonizzazione del campus, riducendone i consumi energetici.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Domus Italdesign realizza un'infrastruttura direzionale innovativa, flessibile e orientata al lungo periodo, progettata per accompagnare l'evoluzione dei processi aziendali e delle modalità di lavoro. L'impiego del BIM, la modularità degli spazi e l'integrazione impiantistica favoriscono adattabilità, aggiornabilità e resilienza dell'intero complesso.

SDG 11 - CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

L'intervento valorizza un comparto industriale esistente senza consumo di nuovo suolo, rafforzandone identità architettonica, qualità ambientale e fruibilità. La riorganizzazione degli accessi, la promenade di connessione e la riqualificazione degli spazi aperti trasformano il campus in un ambiente più inclusivo, permeabile e orientato al benessere delle persone.

SDG 12 - CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

I principi di circolarità guidano le principali scelte dell'intervento: materiali durevoli, sistemi modulari, componenti ispezionabili e soluzioni facilmente rigenerabili contribuiscono a ridurre sprechi, manutenzioni e impatti lungo il ciclo di vita dell'edificio. La facciata in lamiera forata di alluminio riciclato migliora inoltre le prestazioni ambientali e il controllo dell'irraggiamento solare.

SDG 13 - LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il progetto contribuisce alla riduzione dell'impatto climatico del complesso attraverso efficientamento energetico, utilizzo di fonti rinnovabili e valorizzazione del paesaggio come infrastruttura ambientale. Le aree esterne migliorano il microclima, incrementano permeabilità e biodiversità e rafforzano la resilienza del campus rispetto agli effetti del cambiamento climatico.





NUOVA CITTÀ DELLA SALUTE E DELLA SCIENZA

un polo integrato per cura, ricerca e didattica

LUOGO	Novara, Italia
CLIENTE	Azienda Ospedaliero-Universitaria Maggiore della Carità di Novara
PARTNER	ATI: SIS, Nocivelli A.B.P.; RTP: Politecnica, SIPAL, Coopprogetti
SERVIZIO	Progettazione
INCARICO	Architettura Impianti meccanici Acustica Prevenzione incendi BIM Sostenibilità
ANNI	Progetto: 2024 – in corso
CERTIFICAZ.	ITACA

La Nuova Città della Salute e della Scienza di Novara configura un polo sanitario, universitario e urbano che integra assistenza, ricerca, didattica e innovazione: l'ospedale diventa infrastruttura pubblica orientata alla cura, all'inclusione e alla crescita del territorio. I distinti edifici sono connessi con percorsi interrati, collegamenti aerei e una chiara distribuzione funzionale, riducendo il consumo di suolo e ottimizzando i flussi; patii, tetti giardino e luce naturale migliorano comfort e qualità degli ambienti. Percorsi separati per personale sanitario, visitatori, pazienti esterni, logistica, emergenza e manutenzione garantisce rapidità, sicurezza e igiene. Main Street sanitaria, collegamenti verticali dedicati e prossimità tra reparti complementari supportano una gestione efficiente, ispirata ai principi Lean applicati alla sanità. Flessibilità strutturale, sistemi a secco, controsoffitti ispezionabili e reparti modulari permettono all'ospedale di evolvere nel tempo. Il Materno-Infantile, con la pediatria affacciata sul parco, traduce la cura in spazi umani e accoglienti, dove natura, comfort e tecnologia diventano parte dell'esperienza sanitaria.

Identità | Materialità | Governance | Dimensione sociale | Sostenibilità | Progetti



SDG 3 – SALUTE E BENESSERE

Il progetto migliora la presa in carico del paziente attraverso percorsi chiari, reparti integrati e spazi progettati per sicurezza, comfort e qualità dell'assistenza. Luce naturale, patii, tetti giardino e relazione con il parco contribuiscono al benessere di pazienti, operatori e visitatori.

SDG 4 – ISTRUZIONE DI QUALITÀ

L'integrazione tra ospedale, università e laboratori favorisce formazione, ricerca e scambio interdisciplinare. Aule, spazi dipartimentali e collegamenti dedicati rendono continua la relazione tra assistenza, didattica e innovazione scientifica.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

BIM, logistica predisposta per sistemi AGV e AMR, telemedicina, protezione dei dati, sala regia operatoria e Bed Manager nel DEA configurano un'infrastruttura sanitaria evoluta, digitale e adattabile alle trasformazioni tecnologiche.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

La Città della Salute diventa un nuovo brano urbano, con accessi distinti, connessioni ciclabili, piazza pubblica, parco e servizi aperti verso la città. Il progetto rafforza il rapporto tra ospedale, università e comunità.

SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Recupero degli inerti, gestione differenziata dei rifiuti, isola ecologica, criteri CAM e soluzioni costruttive flessibili riducono sprechi, impatti e interventi invasivi futuri, prolungando la vita utile dell'edificio.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

L'impianto compatto, la riduzione del consumo di suolo, il controllo degli impatti di cantiere e la presenza di verde, patii e tetti giardino contribuiscono a mitigare l'impatto ambientale e migliorare il comfort microclimatico.





MENTAL HEALTH FOUNDATION

un centro aperto per la cura, l'inclusione e la comunità

LUOGO	Sint Maarten, Caraibi
CLIENTE	National Recovery Program Bureau – NRPB World Bank
UTENTE FINALE	Mental Health Foundation Sint Maarten
PARTNER	-
SERVIZIO	Project Management Progettazione
INCARICO	Architettura Strutture Impianti Paesaggio Sicurezza Prevenzione incendi BIM Sostenibilità Interior Design
ANNI	Progetto: 2025 – 2026 Realizzazione: 2026 – in corso
CERTIFICAZ.	Standard sanitari per Mental Health Care (TNO 2013 R10446) Standard locali Sint Maarten NEN strategie di resilienza climatica

Il nuovo centro per la salute mentale rafforza i servizi dell'isola in una struttura sicura, inclusiva e resiliente. L'edificio, sviluppato su due livelli e articolato in tre blocchi connessi, assume l'immagine di un piccolo villaggio, con volumi distinti, coperture inclinate e spazi aperti che favoriscono un'atmosfera familiare, domestica e non istituzionale. Le funzioni (Admission, Ambulant, Outpatients, Faraja, Short and Long Stay, General e servizi) in aree autonome ma integrate, hanno ingressi dedicati, percorsi controllati e separazione dei flussi tra utenti, staff e logistica. Corti protette, aree verdi, terrazze e visuali verso l'esterno diventano parte attiva del processo di cura. Il Faraja, cuore sociale del complesso, accoglie attività ricreative, creative, educative e comunitarie, favorendo inclusione e reintegrazione. Flessibilità, sicurezza e comfort guidano il progetto in spazi riconfigurabili, controllo visivo discreto, materiali resistenti e soluzioni anti-ligature nelle aree più sensibili. Strategie passive, raccolta delle acque meteoriche, autonomia idrica ed energetica e resistenza agli uragani rafforzano la resilienza climatica dell'edificio.



SDG 3 – SALUTE E BENESSERE

Il progetto amplia e qualifica i servizi di salute mentale dell'isola, integrando cura, prevenzione, riabilitazione e degenza in ambienti sicuri e accoglienti. Spazi aperti, luce naturale, privacy e relazione con il verde supportano il benessere psicologico di utenti, operatori e famiglie.



SDG 10 – RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

Il centro promuove inclusione sociale e accesso ai servizi per persone fragili, riducendo stigma e isolamento. Gli spazi del Faraja e le aree di relazione favoriscono partecipazione, autonomia e reintegrazione nella comunità.



SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Inserito nel quartiere di St. John's, il progetto dialoga con il contesto urbano e sociale esistente, valorizzando accessibilità, prossimità ai servizi, trasporto pubblico, verde terapeutico e integrazione con la comunità locale.



SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

La progettazione privilegia materiali durevoli, soluzioni flessibili e strategie di gestione efficiente delle risorse. Il recupero delle acque meteoriche, l'uso responsabile dei materiali e la riduzione degli interventi futuri contribuiscono alla sostenibilità del ciclo di vita dell'edificio.



SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il centro è progettato per un contesto esposto a uragani, piogge intense e rischio sismico. Strutture resistenti, autonomia idrica ed energetica, superfici permeabili, ombreggiamento, ventilazione naturale e mitigazione del microclima rafforzano la resilienza dell'infrastruttura.





MUSEO DEL TERRITORIO

Quando la rigenerazione industriale riconnette il territorio

LUOGO	Riccione, Italia
CLIENTE	Comune di Riccione
PARTNER	-
SERVIZIO	Project management Progettazione integrata Direzione Lavori Sicurezza
INCARICO	Architettura Restauro Strutture Impianti Acustica Sicurezza Prevenzione incendi BIM Sostenibilità
ANNI	Progetto: 2019 Realizzazione: 2023 – 2025
CERTIFICAZ.	-

Il nuovo Museo del Territorio di Riccione nasce dalla rigenerazione dell'Ex Fornace Piva, complesso industriale del 1908. L'intervento trasforma un manufatto produttivo dismesso in un polo culturale contemporaneo, restituendo alla comunità un luogo identitario attraverso un progetto integrato di restauro, innovazione architettonica e sostenibilità. Il concept si fonda sul principio del "contenitore nel contenitore": all'interno delle murature storiche in laterizio, restaurate e consolidate, si inserisce un nuovo volume leggero e trasparente in vetro, acciaio e legno. La struttura a secco con solai e coperture in X-LAM garantisce reversibilità, riconoscibilità e rispetto dell'impronta originaria, mentre la ciminiera reinterpretata come segno verticale contemporaneo richiama la memoria industriale del sito. La configurazione su due livelli - piano terra hall, bookshop, caffetteria, laboratori, aula didattica, sala conferenze; piano primo sala espositiva permanente, depositi, uffici - assicura flessibilità gestionale, accessibilità e comfort ambientale. Il nuovo museo si fa presidio culturale aperto, inclusivo e sostenibile per la città.



SDG 4 – ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Il museo rafforza l'offerta culturale ed educativa della città attraverso spazi per esposizioni, laboratori, aula didattica e sala conferenze. L'ex fornace diventa un luogo di conoscenza e divulgazione della memoria storica e industriale di Riccione.



SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Il progetto integra rilievo laser scanner 3D, fotogrammetria e BIM per guidare il restauro e la rifunzionalizzazione. Il nuovo volume leggero in vetro, acciaio e legno rinnova l'infrastruttura esistente con soluzioni riconoscibili, reversibili e compatibili.



SDG 10 – RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

L'intervento promuove l'accessibilità del museo attraverso l'abbattimento delle barriere architettoniche e una distribuzione chiara e flessibile. Gli spazi sono pensati per una fruizione inclusiva e aperta a pubblici diversi.



SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

La rigenerazione dell'Ex Fornace Piva restituisce alla città un bene industriale dismesso, valorizzandone la memoria e l'identità. Il progetto riattiva un'area strategica lungo il Rio Melo come nuovo presidio culturale collettivo.



SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Il riuso dell'esistente, il restauro conservativo e i sistemi costruttivi a secco riducono il consumo di nuove risorse. Materiali durevoli, componenti smontabili e soluzioni reversibili favoriscono manutenzione, riciclabilità e compatibilità ambientale.



SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il progetto riduce i fabbisogni energetici con vetri selettivi basso-emissivi, ventilazione naturale, illuminazione diurna e LED dimmerabili. Le murature storiche contribuiscono alla regolazione passiva del comfort microclimatico.





ROIANO CIVIC HUB EX CASEMA FILIBERTO

rigenerare un'architettura pubblica per la città

LUOGO	Trieste, Italia
CLIENTE	Agenzia del Demanio
PARTNER	Cooprogetti Demogo Seingim Archeotest
SERVIZIO	Project management Progettazione Sicurezza
INCARICO	Architettura Restauro Acustica Paesaggio Sicurezza BIM Sostenibilità
ANNI	Progetto: 2025 – in corso
CERTIFICAZ.	LEED® BD+C Platinum in corso

L'intervento trasforma l'ex Caserma Emanuele Filiberto di Roiano, edificio ottocentesco vincolato, in un nuovo polo civico e amministrativo per Trieste. Il progetto valorizza gli elementi storici significativi e introduce nuove soluzioni spaziali per rafforzare il rapporto tra istituzioni, quartiere e comunità. Sul fronte sud, un nuovo basamento accessibile e una copertura leggera definiscono una soglia urbana aperta, superando il dislivello esistente e generando uno spazio pubblico di accoglienza. All'interno, la demolizione selettiva delle chiostre crea un grande atrio centrale luminoso, cuore relazionale dell'edificio e dispositivo di connessione tra i diversi enti. L'intervento integra consolidamento strutturale, esoscheletro in acciaio, strategie bioclimatiche, gestione delle acque meteoriche, materiali riciclabili e processi BIM, restituendo alla città un organismo pubblico efficiente, inclusivo e sostenibile.

[Identità](#) | [Materialità](#) | [Governance](#) | [Dimensione sociale](#) | [Sostenibilità](#) | [Progetti](#)



SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Il progetto integra strategie di efficientamento energetico, simulazione dinamica e fonti rinnovabili. L'atrio centrale è concepito come serra bioclimatica, mentre ventilazione controllata, illuminazione naturale, sistemi fotovoltaici e gestione automatizzata degli impianti contribuiscono alla riduzione dei consumi.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

La rifunzionalizzazione dell'ex caserma rinnova un'infrastruttura storica attraverso BIM, esoscheletro in acciaio, soluzioni strutturali reversibili e processi digitali di controllo. L'intervento coniuga conservazione, innovazione tecnologica e nuove modalità di lavoro per le amministrazioni pubbliche.

SDG 10 – RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

Il nuovo basamento accessibile, le rampe integrate e la chiarezza dei percorsi garantiscono una fruizione più inclusiva degli spazi. Il progetto supera i dislivelli esistenti e rende l'edificio più aperto, leggibile e utilizzabile da cittadini, utenti e lavoratori.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Il recupero dell'ex Caserma restituisce al quartiere di Roiano un edificio pubblico storico, trasformandolo in civic hub. Il progetto rafforza la relazione tra città e istituzioni attraverso nuovi spazi di accesso, socialità, lavoro condiviso e rigenerazione urbana.

SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

L'intervento privilegia il riuso dell'esistente, la conservazione degli elementi storici e l'impiego di materiali riciclabili e facilmente manutenibili. La rendicontazione integrata CAM, ESG e LEED supporta il controllo delle prestazioni ambientali lungo l'intero ciclo di vita dell'opera.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il progetto riduce l'impatto ambientale attraverso approccio bioclimatico, raccolta e accumulo delle acque meteoriche, riduzione dell'effetto isola di calore e strategie per l'efficienza energetica. Il pre-assessment LEED Platinum orienta le scelte verso elevate prestazioni climatiche e ambientali.





WATER HUB – EX LANIFICIO DI SOCI

Rigenerare la memoria industriale dell’acqua

LUOGO	Soci, Bibbiena, Italia
CLIENTE	Nuove Acque S.p.A.
PARTNER	C&S Di Giuseppe Isola Boasso Geomap
SERVIZIO	Project management Progettazione Sicurezza
INCARICO	Architettura Restauro Acustica Paesaggio Sicurezza BIM Sostenibilità
ANNI	Progetto: 2025 – in corso
CERTIFICAZ.	-

Il progetto trasforma l'ex fabbricato industriale, oggi in stato di rudere, in una nuova infrastruttura pubblica dedicata al trattamento dell'acqua. L'intervento prevede un impianto di potabilizzazione da realizzare in sistemi prefabbricati, opere complementari e connessioni con la rete esistente, integrando funzioni tecniche, uffici e spazi per la comunità. A causa del grave degrado strutturale e materico, il progetto propone la demolizione e fedele ricostruzione dei volumi originari, mantenendo sagome, caratteri morfologici e memoria dell'ex Lanificio. Il grande volume del potabilizzatore diventa il cuore tecnico dell'intervento, con spazi per macchinari, vasche, locali impiantistici e copertura attrezzata con fotovoltaico e unità tecniche. Il complesso accoglie uffici per Nuove Acque, spazi per il Comune di Bibbiena e un'area esterna aperta alla città, destinata a eventi, proiezioni e attività espositive. Materiali contemporanei, corten microforato, mobilità dolce, verde e soluzioni per il risparmio energetico restituiscono all'area un nuovo ruolo produttivo, civico e divulgativo.

[Identità](#) | [Materialità](#) | [Governance](#) | [Dimensione sociale](#) | [Sostenibilità](#) | [Progetti](#)



SDG 6 – ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI

Il progetto realizza un nuovo impianto di potabilizzazione, rafforzando la qualità e la sicurezza del servizio idrico. Le opere di captazione, adduzione e collegamento alla rete esistente contribuiscono a migliorare la gestione dell'acqua come risorsa pubblica essenziale.

SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

La copertura tecnica accoglie pannelli fotovoltaici e macchine impiantistiche, liberando gli spazi urbani da volumi tecnici esterni. Le soluzioni previste, tra cui pannelli radianti, illuminazione DALI e impianti efficienti, supportano il contenimento dei consumi energetici.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

L'ex Lanificio trasformato in una nuova infrastruttura tecnologica per il territorio, integra impianto di potabilizzazione, sistemi impiantistici avanzati, spazi tecnici specializzati e possibilità di visita per finalità didattiche e divulgative.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

La rigenerazione dell'area recupera un complesso dismesso e vulnerabile, restituendolo all'abitato di Soci con nuove funzioni pubbliche. Uffici comunali, sala conferenze, percorsi accessibili e spazio esterno per eventi rafforzano il valore civico del progetto.

SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

La fedele ricostruzione mantiene sagoma, memoria e caratteri morfologici dell'ex Lanificio. Recuperando volumi inutilizzati si valorizza il patrimonio esistente attraverso materiali durevoli, soluzioni razionali e una rifunzionalizzazione compatibile.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

L'intervento integra fotovoltaico, efficientamento energetico, verde, mobilità dolce e razionalizzazione degli impianti. La trasformazione dell'area dismessa riduce vulnerabilità, degrado e consumo di nuovo suolo, contribuendo alla resilienza urbana e ambientale.





SIEMENS MOBILITY VERONA LOCOMOTIVE DEPOT

manutenzione ferroviaria e la logistica sostenibile

LUOGO	Verona, Italia
CLIENTE	Siemens–Railpool Joint Venture Consorzio ZAI
PARTNER	-
SERVIZIO	Project management Progettazione integrata Direzione lavori Sicurezza
INCARICO	Architettura Strutture Impianti Acustica Infrastrutture Idraulica Sicurezza Prevenzione incendi BIM Sostenibilità
ANNI	Progetto: 2025 – in corso
CERTIFICAZ.	-

Il nuovo Locomotive Depot di Verona realizza un’officina per la manutenzione dei locomotori nel Quadrante Europa, hub strategico per il traffico ferroviario merci nazionale ed europeo. Il progetto integra officina, blocco uffici e servizi, impianto di lavaggio, aree operative esterne e nuovo raccordo ferroviario connesso alla rete esistente. L’impianto garantisce efficienza e flessibilità: binari elettrificati di arrivo e partenza consentono la gestione autonoma dei locomotori, mentre le aree interne ospitano funzioni per manutenzione ordinaria, pesante, riprofilatura e lavaggio. Magazzini, locali tecnici, uffici, spogliatoi e aree sociali completano il sistema. Struttura prefabbricata in calcestruzzo, shed e lucernari assicurano rapidità costruttiva, durabilità, sicurezza e luce naturale. Impianti efficienti, fotovoltaico, recupero delle acque meteoriche e trattamento delle acque di prima pioggia rafforzano sostenibilità e resilienza dell’intervento.



SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Il progetto prevede sistemi impiantistici efficienti, pompe di calore, gestione tramite BMS e produzione da fonti rinnovabili con impianto fotovoltaico in copertura: strategie energetiche che contribuiscono alla riduzione dei consumi e al miglioramento delle prestazioni dell’edificio.

SDG 8 – LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Il deposito supporta lo sviluppo di un’infrastruttura produttiva avanzata, garantendo ambienti di lavoro sicuri, climatizzati e funzionali che migliorano le condizioni operative del personale.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

L’intervento rafforza il sistema logistico-ferroviario del Quadrante Europa attraverso un nuovo raccordo connesso alla rete esistente, binari elettrificati, officine specializzate e impianti dedicati alla manutenzione dei locomotori.

SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

La progettazione integra criteri di durabilità, prefabbricazione, efficienza costruttiva e gestione responsabile delle risorse. Il trattamento delle acque di prima pioggia, il recupero delle acque meteoriche e la separazione delle reti idrauliche riducono gli impatti ambientali dell’attività produttiva.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il fotovoltaico e la gestione sostenibile delle acque rafforzano la resilienza dell’infrastruttura rispetto agli scenari climatici futuri.





UNIPOL INFRASTRUTTURE E PARCO URBANO

nuove connessioni verdi per ricucire la città e il Parco Nord

LUOGO	Bruzzano, Milano, Italia
CLIENTE	Unipol Investimenti SGR S.p.A.
PARTNER	SBGA Parcnouveau
SERVIZIO	Proposta definitiva Piano Attuativo Progetto preliminare integrato opere di urbanizzazione
INCARICO	Opere di urbanizzazione primaria Opere di urbanizzazione secondaria Viabilità Infrastrutture ciclopedonali Reti e sottoservizi Drenaggio urbano Illuminazione pubblica
ANNI	Progetto: 2025 – in corso
CERTIFICAZ.	-

L'intervento riguarda le opere di urbanizzazione del Piano Attuativo PA1/a Bruzzano, nel quadrante nord di Milano, in un'area oggi segnata da discontinuità funzionali, barriere infrastrutturali e spazi verdi frammentati. L'intervento mira a trasformare il comparto in un nuovo ambito urbano connesso, sostenibile e integrato con il quartiere di Bruzzano e il Parco Nord.

Il progetto prevede nuova viabilità interna, adeguamento delle strade esistenti, infrastrutture ciclopedonali, reti tecnologiche, sottoservizi, illuminazione pubblica e sistemi di drenaggio urbano. Le opere primarie includono nuovi assi stradali, estensione delle reti fognarie, idriche, elettriche, gas e telecomunicazioni, oltre al nuovo sovrappasso ciclopedonale su viale Rubicone.

Le opere secondarie costruiscono invece il sistema degli spazi aperti: parco, aree verdi, piazze, percorsi pedonali e ciclabili, aree polifunzionali, arredo urbano e dispositivi di laminazione e infiltrazione. La nuova passerella ciclopedonale verso il Parco Nord e i sistemi SUDS integrati nel verde rafforzano la mobilità lenta, la continuità ecologica e la qualità dello spazio pubblico.

Identità | Materialità | Governance | Dimensione sociale | Sostenibilità | Progetti



SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Il progetto realizza nuove infrastrutture urbane integrate: viabilità, passerelle ciclopedonali, reti tecnologiche, sottoservizi e illuminazione pubblica. L'estensione delle reti elettriche, digitali e di ricarica supporta un comparto più efficiente e connesso.

SDG 10 – RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

Le nuove connessioni ciclopedonali superano barriere fisiche e infrastrutturali, migliorando l'accessibilità tra Bruzzano, la stazione, il Parco Nord e i comparti residenziali. Percorsi protetti, passerelle e spazi pubblici rendono l'area più fruibile per tutti.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

L'intervento rigenera un ambito urbano oggi frammentato, trasformandolo in un sistema di spazi pubblici, verde e mobilità locale. Nuove strade a velocità moderata, piazze, parco e aree polifunzionali rafforzano qualità urbana, socialità e continuità con il quartiere.

SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Il progetto privilegia materiali durevoli e soluzioni coerenti con l'uso degli spazi: pavimentazioni drenanti, masselli autobloccanti, calcestre e calcestruzzo decorato. Le scelte costruttive favoriscono manutenzione, permeabilità e integrazione paesaggistica.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

La gestione delle acque meteoriche è integrata nel disegno del verde tramite sistemi SUDS, dreni filtranti, canali vegetati, trincee drenanti, pozzi perdenti e bacini vegetati. L'approccio riduce il rischio di sovraccarico idraulico e migliora la resilienza climatica del comparto.

SDG 15 – VITA SULLA TERRA

Il nuovo sistema di parco e aree verdi valorizza la prossimità al Parco Nord e rafforza la continuità ecologica del quadrante. Verde pubblico, bacini vegetati, canali verdi e percorsi nel paesaggio contribuiscono alla biodiversità urbana e alla qualità ambientale.





NEW MARKET SIERRA LEONE

nuovi mercati per il commercio locale e la comunità

LUOGO	Makeni e Kenema, Sierra Leone
CLIENTE	Ministry of Finance – Fiscal Decentralization Division / Government of Sierra Leone
PARTNER	ISC (Innovative Solutions Consultancy SL Ltd)
SERVIZIO	Progettazione Direzione lavori
INCARICO	Architettura Strutture Impianti Sicurezza Sostenibilità
ANNI	Progetto: 2023 – 2024 Realizzazione: 2025 – in corso
CERTIFICAZ.	-

Il progetto New Market Sierra Leone, parte del programma Resilient Urban Sierra Leone Project – RUSLP, riguarda l’upgrade dei mercati urbani di Makeni e Kenema. L’intervento prevede nuovi edifici commerciali coperti su due livelli, pensati per offrire spazi sicuri, accessibili e funzionali a venditori, clienti e comunità locali. Le soluzioni rispondono alle diverse condizioni dei siti: a Kenema è previsto un unico grande edificio per circa 1.800 operatori, mentre a Makeni il mercato si articola in due blocchi, in relazione alla market road che attraversa l’area. Entrambi i mercati integrano banchi vendita, retail store, depositi, servizi igienici, locali tecnici, cold room, aree di carico e scarico e postazioni di sicurezza. L’architettura propone strutture aperte e ventilate, con coperture leggere a grande luce e rivestimenti in laterizio dal carattere riconoscibile. Rampe, percorsi chiari, scale protette e aree di servizio migliorano fruibilità, sicurezza e gestione dei flussi, contribuendo a infrastrutture commerciali più resilienti, inclusive e sostenibili.

[Identità](#) | [Materialità](#) | [Governance](#) | [Dimensione sociale](#) | [Sostenibilità](#) | [Progetti](#)



SDG 1 – SCONFIGGERE LA POVERTÀ

Il progetto sostiene l’economia locale creando spazi di vendita più sicuri, organizzati e accessibili per migliaia di operatori. I nuovi mercati rafforzano le opportunità di reddito per venditori e piccole attività, contribuendo alla resilienza economica delle comunità urbane.

SDG 5 – PARITÀ DI GENERE

I mercati urbani sono luoghi centrali per il lavoro quotidiano di molte donne. La realizzazione di spazi più sicuri, accessibili e dotati di servizi igienici adeguati migliora le condizioni di lavoro e favorisce una partecipazione più equa alla vita economica locale.

SDG 8 – LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

L’intervento organizza banchi vendita, retail store, depositi e aree logistiche per rendere più efficiente l’attività commerciale. Spazi regolati, percorsi chiari e servizi comuni contribuiscono a migliorare le condizioni operative di venditori, clienti e gestori.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

I due progetti introducono infrastrutture commerciali resilienti, ventilate e funzionali, progettate per rispondere alle esigenze specifiche di Makeni e Kenema migliorando capacità, sicurezza e prestazioni operative.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Il progetto qualifica due importanti poli commerciali urbani, migliorando accessibilità, sicurezza, organizzazione dei flussi e qualità dello spazio pubblico. I mercati diventano infrastrutture civiche capaci di rafforzare il ruolo del commercio locale.

SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

La presenza di cold room, depositi, aree di carico e scarico e spazi tecnici supporta una gestione più ordinata delle merci e dei servizi. L’organizzazione funzionale dei mercati contribuisce a ridurre inefficienze, migliorare la conservazione dei prodotti e rendere più responsabile il ciclo operativo delle attività commerciali.





MANICA AGRO HUB MOZAMBICO

una rete agroalimentare per far crescere territorio e comunità

LUOGO	Manica, Mozambico
CLIENTE	AICS - Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo
PARTNER	TPF
SERVIZIO	Progettazione
INCARICO	Architettura Acustica Infrastrutture Idraulica Paesaggio Sicurezza BIM Sostenibilità
ANNI	Progetto: 2025 – in corso Realizzazione: 2027
CERTIFICAZ.	HACCP

Il progetto Manica Agro Hub Mozambico prevede la realizzazione del nuovo Centro Agroalimentare di Manica – CAAM a Chi-moio e di quattro HUB territoriali nei distretti di Barue, Vanduzi, Macate e Sussundenga. L'iniziativa mira a rafforzare le filiere ortofrutticole locali, migliorando logistica, conservazione, trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli. Il sistema CAAM-HUB tratterà ortofrutta fresca e trasformata, come passate, succhi e polpe, valorizzando anche i prodotti non di prima scelta e contribuendo alla riduzione degli sprechi. Le funzioni previste includono ricevimento merci, stoccaggio, celle frigorifere, lavorazione, confezionamento, spedizione, servizi tecnici e spazi amministrativi. In un contesto infrastrutturale complesso, caratterizzato da aree non urbanizzate e reti esterne da sviluppare, il progetto integra logistica, resilienza, tecnologie locali, fonti rinnovabili e collaborazione istituzionale, con l'obiettivo di generare valore economico, sociale e territoriale per la Provincia di Manica.

Identità | Materialità | Governance | Dimensione sociale | Sostenibilità | Progetti



SDG 1 – SCONFIGGERE LA POVERTÀ
Il progetto rafforza le filiere agricole della Provincia di Manica, creando nuove opportunità di reddito per produttori, cooperative e imprese locali. CAAM e HUB supportano il passaggio da un'economia di sussistenza a un'economia di mercato.

SDG 2 – SCONFIGGERE LA FAME
La rete agroalimentare migliora raccolta, conservazione e distribuzione dell'ortofrutta locale. Celle frigorifere e spazi di trasformazione aiutano a ridurre le perdite alimentari e valorizzare le produzioni del territorio.

SDG 8 – LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
L'intervento sostiene occupazione, competenze e imprenditorialità nel settore agroalimentare. La nuova infrastruttura migliora processi, logistica e accesso ai mercati per operatori e cooperative.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
CAAM e HUB introducono un sistema territoriale per stoccaggio, lavorazione e distribuzione dei prodotti agricoli. Il progetto affronta criticità di viabilità, energia, acqua e servizi tecnici.

SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
Il progetto valorizza anche i prodotti non di prima scelta, trasformandoli in succhi, polpe e passate. Conservazione controllata e lavorazione locale favoriscono un uso più efficiente delle risorse agricole.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
Il progetto integra soluzioni per energia, acqua, viabilità e gestione delle risorse in un contesto infrastrutturale fragile. Fonti rinnovabili e sistemi locali contribuiscono a ridurre vulnerabilità operative e impatti ambientali.





DEMERARA RIVER BRIDGE

un nuovo landmark per la mobilità di Georgetown

LUOGO	Georgetown, Guyana
CLIENTE	Ministry of Public Works - Government of Guyana
PARTNER	-
SERVIZIO	Direzione Lavori
INCARICO	FIDIC Engineer Strutture Infrastrutture Sicurezza
ANNI	Progetto e Realizzazione appalto integrato: 2022 – 2026
CERTIFICAZ.	-

Il Demerara River Bridge, intitolato al settimo presidente della Guyana, Bharrat Jagdeo, sostituisce l'obsoleto Demerara Harbour Bridge risalente agli anni '60. L'opera garantisce un collegamento continuo h24 fra le due sponde della capitale riducendo i tempi medi di percorrenza e servendo circa 50.000 utenti al giorno. Con una lunghezza complessiva di 2.798m e una carreggiata larga 23,6m, l'infrastruttura prevede quattro corsie veicolari, percorsi pedonali e ciclabili protetti. Il cuore strutturale è costituito da una sezione strallata di 570m, con una campata centrale di 300m e due campate laterali da 135m ciascuna. La campata principale assicura il passaggio ininterrotto di grandi navi oceaniche e unità cargo di dimensioni rilevanti. La struttura è sostenuta da torri alte 120m e da fondazioni profonde costituite da oltre 580 pali, alcuni dei quali raggiungono i 120m di lunghezza e i 2,2m di diametro. Per scala, complessità tecnica e impatto sul territorio, il Bharrat Jagdeo Demerara River Bridge si configura come un nuovo simbolo della trasformazione, della resilienza e della crescita economica della Guyana.

Identità | Materialità | Governance | Dimensione sociale | Sostenibilità | Progetti



SDG 8 – LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Il New Demerara River Bridge sostiene lo sviluppo economico della Guyana attraverso un collegamento più efficiente tra regioni chiave del Paese. Migliorando trasporto, accessibilità e affidabilità delle connessioni, l'infrastruttura favorisce scambi, attività produttive, logistica e nuove opportunità di crescita per comunità e imprese.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Il progetto realizza una nuova infrastruttura strategica per la Guyana, sostituendo un ponte galleggiante ormai superato con una struttura fissa, durevole e progettata secondo standard internazionali. La configurazione strallata, la grande luce centrale e la capacità di garantire sia il traffico veicolare sia la navigazione fluviale rendono l'opera un riferimento per l'innovazione infrastrutturale del Paese.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Il nuovo ponte migliora la connessione tra le due sponde del fiume Demerara e rafforza la mobilità quotidiana dei cittadini, riducendo la dipendenza da un'infrastruttura obsoleta. L'opera contribuisce alla crescita di Georgetown come nodo urbano e logistico, favorendo accessibilità, sicurezza dei collegamenti e sviluppo equilibrato delle aree connesse.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il progetto integra attività di monitoraggio ambientale e controllo degli impatti sull'ecosistema fluviale e sulle aree circostanti. Il ruolo di supervisione tecnica comprende la gestione dei rischi ambientali e la verifica delle modalità costruttive, con attenzione alla minimizzazione degli impatti durante le fasi di realizzazione.

SDG 17 – PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

L'intervento nasce dalla collaborazione tra il Governo della Guyana, un contractor internazionale e Politecnica nel ruolo di FIDIC Engineer. Il progetto esprime una partnership tecnica e istituzionale orientata alla realizzazione di un'opera pubblica complessa, strategica e ad alto impatto per il futuro del Paese.





TRENTO HEALTH MOBILITY

connessioni sicure per il futuro polo ospedaliero e universitario

LUOGO	Trento, Italia
CLIENTE	Provincia Autonoma di Trento
PARTNER	Ting Group Geol. Paolo Passardi
SERVIZIO	Progettazione Sicurezza
INCARICO	Infrastrutture
ANNI	Progetto: 2025 – in corso
CERTIFICAZ.	-

Il progetto Trento Health Mobility riguarda la messa in sicurezza della S.S.12 e la riorganizzazione della viabilità di accesso al futuro Polo Ospedaliero e Universitario del Trentino nell'area di Ravina. L'intervento migliora sicurezza, fluidità del traffico e connessioni tra tangenziale, nuovo ponte sull'Adige, Ravina, via al Desert e futuro comparto sanitario-universitario. Il progetto prevede la realizzazione di un nuovo sottopasso a carreggiate separate, con due corsie per senso di marcia, sormontato da una nuova rotatoria. Sono inoltre previsti il rifacimento del ponte sul torrente Fersina, l'adeguamento delle rampe di accesso alla S.S.12 e la gestione dei principali vincoli idraulici e infrastrutturali.

La nuova infrastruttura integra la riorganizzazione della rete ciclopedonale, con il ripristino del percorso arginale lungo l'Adige e il prolungamento verso sud fino all'area del futuro polo ospedaliero. Il progetto costruisce così un sistema di mobilità più sicuro, accessibile e resiliente per Trento Sud.

[Identità](#) | [Materialità](#) | [Governance](#) | [Dimensione sociale](#) | [Sostenibilità](#) | [Progetti](#)



SDG 3 – SALUTE E BENESSERE

Il progetto migliora l'accessibilità al futuro Polo Ospedaliero e Universitario del Trentino, garantendo collegamenti più sicuri e funzionali. La messa in sicurezza della S.S.12 contribuisce inoltre alla riduzione del rischio incidentale in un nodo viario strategico.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

L'intervento rinnova un'infrastruttura complessa attraverso sottopasso, rotatoria, nuovi ponti e opere strutturali dedicate. La nuova configurazione viaria aumenta capacità, sicurezza e resilienza del sistema di accesso a Trento Sud.

SDG 10 – RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

La riorganizzazione dei collegamenti migliora l'accessibilità a un servizio pubblico essenziale come il nuovo polo sanitario-universitario. Il progetto integra anche percorsi ciclopedonali, favorendo modalità di spostamento più inclusive e diversificate.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Il progetto accompagna la trasformazione urbana dell'area di Ravina, ordinando traffico, accessi e connessioni locali. Il nuovo assetto migliora la relazione tra tangenziale, quartiere, ponte sull'Adige e futuro comparto ospedaliero.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

L'intervento integra opere di adattamento idraulico legate ad Adige e Fersina, con attenzione alle quote di piena e alla continuità arginale. La nuova ciclopedonale arginale e la gestione del rischio idraulico rafforzano la resilienza ambientale dell'area.





NUOVO SISTEMA IDRICO AMATRICE

per accompagnare la ricostruzione e proteggere territorio

LUOGO	Amatrice, Italia
CLIENTE	Regione Lazio – Ufficio Speciale Ricostruzione Lazio
PARTNER	-
SERVIZIO	Progettazione Sicurezza
INCARICO	Idraulica
ANNI	Progetto: 2025 – in corso
CERTIFICAZ.	-

Il progetto si inserisce nel Piano di ricostruzione post-sisma e riguarda il completamento, adeguamento e integrazione dei collettori fognari esterni al centro storico. L'intervento realizza un sistema separato per acque meteoriche e reflue, collegando le reti urbane del centro storico e della nuova area ospedaliera ai rispettivi recapiti. Il collettore meteorico, lungo circa 600 metri, convoglia le acque fino al torrente Castellano, integrando manufatti di dissipazione, protezioni spondali e sistemi per il controllo delle velocità. Il collettore refluo, lungo circa 900 metri, completa la rete lungo la SS260 fino al collegamento con il tratto già realizzato in prossimità del Bivio di Sommati. Il progetto affronta un contesto complesso, segnato da vincoli paesaggistici, interferenze con cantieri della ricostruzione, dissesti idrogeologici e necessità di coordinamento con ANAS e gestore idrico. Scavi blindati, monitoraggio geotecnico, telecontrollo, opere di mitigazione e rinaturalizzazione dei percorsi consentono di realizzare una nuova infrastruttura essenziale per la sicurezza, la qualità ambientale e la ripresa urbana di Amatrice.

[Identità](#) | [Materialità](#) | [Governance](#) | [Dimensione sociale](#) | [Sostenibilità](#) | [Progetti](#)



SDG 6 – ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI

Il progetto realizza nuove reti separate per acque meteoriche e reflue, migliorando la gestione del ciclo idrico urbano. Il collegamento dei collettori ai recapiti finali contribuisce alla qualità del servizio fognario e alla tutela delle acque.

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

L'intervento completa un'infrastruttura primaria a servizio della ricostruzione di Amatrice. Collettori, opere di dissipazione, sistemi di telecontrollo e monitoraggio geotecnico rafforzano efficienza, sicurezza e gestione dell'opera.

SDG 11 – CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Le nuove reti sostengono la riurbanizzazione del centro storico e l'attivazione della nuova area ospedaliera. Il progetto coordina sottoservizi, cantieri e viabilità, contribuendo alla ripresa funzionale e sicura della città post-sisma.

SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Il progetto prevede una gestione controllata dei materiali di scavo, ripristini stradali e interventi puntuali lungo i tracciati. La cantierizzazione per tratti limitati riduce interferenze, impatti e criticità operative sul territorio.

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il collettore meteorico migliora la capacità di gestione delle acque di pioggia, anche in presenza di forti dislivelli e aree vulnerabili. Le opere di dissipazione e protezione spondale riducono il rischio erosivo e aumentano la resilienza idraulica.

SDG 15 – VITA SULLA TERRA

Gli interventi di mitigazione paesaggistico-ambientale tutelano il contesto naturale del torrente Castellano e del percorso escursionistico. Rinverdimenti, filari arbustivi, gabbioni vegetati e ripristino del selciato favoriscono l'inserimento paesaggistico dell'opera.



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. 7 pag. 7
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Cap. III § "Perimetro di rendicontazione"	pag. 4
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	§ "Approccio alla sostenibilità"	pag. 3
2-4 Revisione delle informazioni	§ "Approccio alla sostenibilità"	pag. 3
2-5 Assurance esterna	§ "Approccio alla sostenibilità"	pag. 3
ATTIVITÀ E LAVORATORI		
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Cap. 1 § "Servizi offerti"	pag. 8
2-7 Dipendenti	Cap. 4 § "§ "Capitale umano: composizione, inquadramento e compensi Dipendenti"	pag. 55
2-8 Lavoratori non dipendenti	Cap. 4 § "Capitale umano: composizione, inquadramento e compensi Soci operatori - Collaboratori"	pag. 53-56
GOVERNANCE		
2-9 Struttura e composizione della governance	Cap. 1 § "Organi di direzione, gestione e controllo"	pag. 10
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap. 1 § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 10
2-11 Presidente del massimo organo di governo	Cap. 1 § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 10
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Cap. 1 § "Pianificazione strategica"	pag. 14
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Cap. 1 § "Pianificazione strategica"	pag. 14
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	§ "Approccio alla sostenibilità"	pag. 3
2-15 Conflitti d'interesse	Cap. 1 § "Organi di direzione, gestione e controllo Assenza di controllo e conflitto di interessi"	pag. 12
2-16 Comunicazione delle criticità	Cap. 1 § "Pianificazione strategica"	pag. 14
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Cap. 1 § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 10
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Cap. 1 § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 10
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Cap. 1 § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 10
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Cap. 1 § "Organi di direzione, gestione e controllo Consiglio di Amministrazione"	pag. 10

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. 1 § "Pianificazione strategica" Codice etico Politica per la parità di genere	pag. 14 www.poli- tecnica.it
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Cap. 1 § "Pianificazione strategica"	pag. 14
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	§ Cap. 1 "Gestione delle non conformità e dei reclami"	pag. 14
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	§ Cap. 3 "Etica, legalità e integrità Whistleblowing"	pag. 37
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Cap. 3 § "Etica, Legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001"	pag. 37
2-28 Appartenenza ad associazioni	Cap. 3 § "Collaborazione e Networking"	pag. 47
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Cap. 1 § "Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder"	pag. 16
2-30 Contratti collettivi	Cap. 4 § "§ "Capitale umano: composizione, inquadramento e compensi Dipendenti"	pag. 52
GRI 3 – Temi materiali - versione 2021		
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE		
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Cap. 2 § "Metodologia di analisi e prioritizzazione"	pag. 20
3-2 Elenco di temi materiali	Cap. 2 § "Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti"	pag. 17
3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 2 § "Matrice di materialità"	pag. 21
GRI 205: Anticorruzione 2016		
205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Cap. 3 § "Etica, legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001"	pag. 37
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Cap. 3 § "Etica, legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001"	pag. 37
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Cap. 3 § "Etica, Legalità e Trasparenza Modello organizzativo 231/2001"	pag. 37
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016		
206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Cap. 3 § "Etica, legalità e integrità Modello organizzativo 231/2001"	pag. 37
GRI 301: Materiali 2016		
301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Materiali"	pag. 80
301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Materiali"	pag. 80
301-3 Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Materiali"	pag. 80

STANDARD GRI / INFORMATIVA		RIFERIMENTI
GRI 302: Energia 2016		
302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Energetiche"	pag. 82
302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Energetiche"	pag. 82
302-3 Intensità energetica	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Energetiche"	pag. 82
302-4 Riduzione del consumo di energia	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Energetiche"	pag. 82
302-5 Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Risorse Energetiche"	pag. 82
GRI 305: Emissioni 2016		
305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 84
305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 84
305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 84
305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 84
305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 84
305-6 Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 84
305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Emissioni in atmosfera"	pag. 84
GRI 306: Rifiuti 2016		
306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Rifiuti"	pag. 88
306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Rifiuti"	pag. 88
306-3 Rifiuti generati	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Rifiuti"	pag. 88
306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Rifiuti"	pag. 88
306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Cap. 5 § "Impatto ambientale diretto e approccio alla sostenibilità operativa Rifiuti"	pag. 88
GRI 401: Occupazione 2016		
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Cap. 4 § "Attrazione e fidelizzazione Evoluzione della struttura organizzativa"	pag. 58
401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Cap. 4 § "§ "Capitale umano: composizione, inquadramento e compensi Dipendenti"	pag. 52
401-3 Congedo parentale	Cap. 4 § "Equilibrio tra vita privata e lavorativa"	pag. 62

STANDARD GRI / INFORMATIVA

RIFERIMENTI

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018		
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 4 § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione"	pag. 71
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Cap. 4 § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Analisi dei rischi"	pag. 71
403-3 Servizi per la salute professionale	Cap. 4 § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Sorveglianza e Promozione della salute"	pag. 72
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Cap. 4 § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione"	pag. 71
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 4 § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione"	pag. 71
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Cap. 4 § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Sorveglianza e Promozione della salute"	pag. 72
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Cap. 6 § "Sicurezza degli utenti finali"	pag. 100
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 4 § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Modalità di gestione"	pag. 71
403-9 Infortuni sul lavoro	Cap. 4 § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Infortuni e malattie professionali"	pag. 72
403-10 Malattia professionale	Cap. 4 § "Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Infortuni e malattie professionali"	pag. 72
GRI 404: Formazione e istruzione 2016		
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Cap. 4 § "Sviluppo delle competenze Formazione"	pag. 74
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Cap. 4 § "Sviluppo delle competenze Formazione"	pag. 74
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Cap. 4 § "Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Opportunità di avanzamento professionale"	pag. 65
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016		
405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Cap. 4 § "Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Presenza femminile nell'organizzazione"	pag. 67
405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Cap. 4 § "Diversità, Inclusione e Pari Opportunità Gender gap salariale"	pag. 68
GRI 406: Non discriminazione 2016		
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	§ Cap. 3 "Etica, legalità e integrità Whistleblowing"	pag. 37
GRI 413: Comunità locali 2016		
413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Cap. 6 § "Coprogettazione"	pag. 97
413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Cap. 6 § "Sostenibilità sociale delle opere"	pag.94

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. 6 § "Sicurezza degli utenti finali"	pag. 100
416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Cap. 6 § "Sicurezza degli utenti finali"	pag. 100
GRI 418: Privacy dei clienti 2016		
418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Cap. 3 § "Tutela dei dati e sicurezza informatica Protezione dei dati personali"	pag. 42

CREDITS

Text editor

Giovanna Ingrisano
Arianna Palmieri
Ferdinando Sarno

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
Tel: +39 059 35 65 27

OPERATING OFFICES

Florence

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

Milan

Via Federico Confalonieri, 36
20124 Milano
Tel: +39 02 629 125 12

Rome

Piazza Alessandria, 24
00198 Roma
+39 06 492708

BRANCHES WORLDWIDE

Bucharest ROMANIA

Strada Subcetate 24
Camera 3, Etaj 1, Ap 4

Copenhagen DENMARK

H. C. Andersens Boulevard 37,
5th c/o The Italian Chamber of
Commerce, 1553

Kingstown SAINT VINCENT

AND THE GRENADINES
Bonadie Street 298

Addis Ababa ETHIOPIA

Woreda 01
400/5, Kiros

Lusaka ZAMBIA

Mukuba 3rd street
Jesmondine

PROJECT OFFICES

Belmopan BELIZE

Freetown SIERRA LEONE

Georgetown GUYANA

Nairobi KENYA

Kingston JAMAICA