

Premessa

Il presente Piano costituisce la risposta del Consorzio Leonardo Servizi e Lavori alle crescenti esigenze in tema di sostenibilità: si tratta di un documento strategico che definisce gli obiettivi e le azioni stabilite dal Consorzio al fine di migliorare la propria **sostenibilità ambientale, sociale e di governo**.

Il Piano è stato definito in modo da risultare parte integrante delle strategie aziendali ed è oggetto di valutazione e aggiornamento annuale in sede di Consiglio di amministrazione (CdA) del Consorzio.

Il Consorzio Leonardo Servizi e Lavori ha un'organizzazione comune d'impresa che ha lo scopo di promuovere lo sviluppo e la razionalizzazione delle attività delle consorziate, di assicurare continuità di attività alle stesse e di coordinarne e controllarne l'operato per garantire la corretta ed efficace esecuzione dei servizi e dei lavori offerti alla committenza.

Tra i **fini istituzionali** del Consorzio spicca la missione di creare un **modello di riferimento** per le consorziate e fare in modo che il Consorzio e le consorziate si presentino come un unico grande aggregato, accomunato dagli stessi valori imprenditoriali e da un comune approccio al fine della gestione delle proprie organizzazioni e delle attività. Tale approccio definisce quindi la catena di valore del Consorzio e comprende la diffusione e la condivisione di obiettivi di **sviluppo sostenibile** e di **responsabilità sociale**.

Questa missione ben si sposa con i principi dell'Agenda ONU 2030 e con quelli stabiliti nel Green Deal dell'Unione Europea.

L'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile** ([ONU Italia. La nuova Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile \(unric.org\)](https://www.un.org/sustainabledevelopment/)) è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – [Sustainable Development Goals, SDGs](https://www.un.org/sustainabledevelopment/) – in un grande programma d'azione. L'avvio ufficiale degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile ha avuto inizio nel 2016: i Paesi membri si sono impegnati a raggiungerli entro il 2030.



Il **Green Deal dell'Unione Europea** è un pacchetto di iniziative strategiche che mira ad avviare l'UE sulla strada di una transizione verde, con l'obiettivo ultimo di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050. Sostiene la trasformazione dell'UE in una società equa e prospera con un'economia moderna e competitiva. La Direttiva Europea CSRD ([Direttiva - 2022/2464 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj)) rappresenta una di queste norme.

Nota di redazione

Il presente documento rappresenta la seconda edizione che segue la prima redatta nel settembre 2024: la versione attuale ne conferma la struttura e aggiorna le valutazioni in relazione all'evoluzione dell'organizzazione e ai risultati conseguiti nel biennio precedente (resoconto sostenibilità 2024-2025). Tutte le parti modificate/integrate/aggiornate rispetto alla precedente versione sono state evidenziate con un bordo al lato destro.

Con l'adozione dell'approccio dettato dallo schema FidESG, stiamo imparando a misurare le performance aziendali negli ambiti sopra enunciati. Per il biennio che segue abbiamo deciso di mantenere la veste grafica del biennio precedente e di non sconvolgere il precedente impianto di indicatori a suo tempo delineato. Con la prossima edizione, contiamo di introdurre diverse novità al fine di rendere il documento ancora più esaustivo ed esplicativo delle numerose azioni su cui il Consorzio si impegna per raggiungere gli obiettivi dichiarati.

Introduzione al Piano

Il Consorzio, sin dalla sua costituzione, ha sempre perseguito obiettivi di sviluppo, di responsabilità e di governo e ha individuato negli standard ISO (e assimilati) il modello organizzativo di riferimento per standardizzare il proprio operato con un approccio rivolto sempre ad ottimizzare le prestazioni dell'organizzazione e ponendo l'accento sui seguenti punti cardine: raggiungimento degli obiettivi, definizione di criteri e metodi di gestione, di controllo, di misurazione e di valutazione di attività, risorse e risultati.

Al momento della redazione del presente documento, il Consorzio è certificato secondo i seguenti standard:

- ISO 9001 requisiti per sistemi di gestione per la **qualità**
- ISO 14001 requisiti per sistemi di gestione per l'**ambiente**
- ISO 45001 requisiti per sistemi di gestione per la **salute e sicurezza dei lavoratori**
- SA 8000 requisiti per sistemi di gestione per la **responsabilità sociale**
- ISO 27001 requisiti per sistemi di gestione per la **sicurezza delle informazioni**
- ISO 37001 requisiti per sistemi di gestione **anticorruzione**
- Linea Guida UNI PDR 125 sulla **parità di genere**
- Schema accreditato Fidesg sulla **sostenibilità ESG**.

Ciò si sposa bene con le attività effettuate secondo il DI 231/01, in conformità del quale vengono svolte attività di sensibilizzazione e controllo secondo le logiche dei sistemi di gestione sopra citati.

Il presente Piano, pertanto, è stato predisposto in modo da essere allineato ai documenti di pianificazione, gestione e controllo già adottati e condivisi dal Consorzio (Politiche, Manuali di Gestione, Procedure Operative). Il Piano può essere considerato, a tutti gli effetti, quale documento di sintesi e di ulteriore stimolo di tutta l'attività svolta dal Consorzio rispetto ai temi in esso trattati. Il Piano è stato suddiviso in 3 aree tematiche fondamentali:

- Ambiente
- Responsabilità Sociale
- Governo

Per ciascuna area tematica, sono definite delle sotto-aree, all'interno delle quali, sono illustrati i principi generali, le aree dell'organizzazione interessate (responsabilità), gli obiettivi e le misure adottate dal Consorzio per perseguire tali obiettivi.

Si sottolinea la assoluta trasversalità di questi temi al fine della gestione delle attività e dell'organizzazione in generale: eventuali ripetizioni nella definizione degli obiettivi testimoniano questa trasversalità ed evidenziano l'importanza degli stessi obiettivi sotto più profili di osservazione.

Certificazione secondo standard riconosciuti: la certificazione rappresenta un processo di riconoscimento istituzionalizzato della corretta ed efficace adozione degli standard adottati; essa è effettuata da un organismo indipendente che ne garantisce obiettività ed imparzialità di giudizio a tutela degli interessi degli stakeholder.

Ambiente

Politica Ambientale

Seguendo un'aspirazione volta ad arricchire la propria organizzazione di valori di sostenibilità e di essere riconosciuta come soggetto sensibile verso l'ambiente dal contesto socioeconomico in cui opera, il Consorzio ha deciso di implementare un sistema di gestione ambientale secondo lo standard ISO14001, considerando tale aspetto ormai imprescindibile da un operato che può definirsi etico e di qualità. Sotto questo profilo, il Consorzio ha definito i seguenti **principi di sostenibilità ambientale**:

- **rispetto delle prescrizioni legali applicabili**: continuo aggiornamento/adeguamento alle normative in tema di tutela dell'ambiente;
- **soddisfacimento delle aspettative della committenza** in materia di tutela dell'ambiente: essere riconosciuto come soggetto in grado di adottare politiche e comportamenti virtuosi nei confronti dell'ambiente e di raggiungere determinati livelli di prestazione;
- **utilizzo responsabile e razionale delle risorse**: impiego di attrezzature/impianti a norma, non obsoleti e adeguatamente mantenuti; attenta gestione dei rifiuti e delle emissioni di inquinanti;
- **progressivo miglioramento delle prestazioni ambientali**, cioè dei risultati ottenuti con la gestione di tutte quelle componenti dell'organizzazione che hanno interazioni con l'ambiente;
- **formazione e sensibilizzazione dei propri collaboratori** al fine dell'assunzione di comportamenti rispettosi dell'ambiente;
- **sensibilizzazione dei partner (consorziate)** sui temi dell'ambiente e **promozione di azioni comuni** volte a migliorarne le prestazioni ambientali.

Obiettivi/Indicatori/Azioni

Sono di seguito individuati principali obiettivi operativi del biennio 2026-2027:

	Riduzione dei consumi aree di responsabilità: Direzione / Personale / Amministrazione
Energia elettrica/gas:	
<u>obiettivo:</u>	utilizzare consapevolmente luce, climatizzazione e riscaldamento
<u>target:</u>	riduzione dei consumi del 10% rispetto alla media del triennio precedente
<u>azioni:</u>	• sensibilizzazione alla razionalizzazione e ad evitare sprechi • le apparecchiature non utilizzate vanno tenute spente o in modalità stand by • spegnimento della luce negli ambienti e delle apparecchiature quando non utilizzati • utilizzo di attrezzature a basso consumo / emissioni • monitoraggio dei livelli di consumo
Acqua:	
<u>obiettivo:</u>	utilizzare al minimo, evitare gli sprechi
<u>target:</u>	riduzione dei consumi del 5% rispetto alla media del triennio precedente
<u>azioni:</u>	• sensibilizzazione alla razionalizzazione e ad evitare sprechi • monitoraggio dei livelli di consumo

Piano di sviluppo sostenibile e di responsabilità sociale 2026-2027



Trasporti:

- obiettivo:** ridurre il consumo di combustibili fossili per autotrazione
target: riduzione dei consumi del 10% rispetto alla media del triennio precedente
azioni:
- sensibilizzazione all'utilizzo di trasporti alternativi all'auto (mezzi pubblici, bici, ...)
 - monitoraggio dei livelli di consumo

Valutazioni: si riporta di seguito una tabella riepilogativa dei principali consumi del Consorzio, con i target definiti per il prossimo biennio:

Materie Prime	2023	2024	2025	2026	2027
en. elettrica (Kw)	18.427	18.574	24.248	Target = riduzione del 10%	
gas (Mc)	3.237	3.595	2.410	Target = riduzione del 5%	
acqua (Mc)	130	202	102	Target = riduzione del 5%	
carburante (Lt)	34.490	38.409	32.904	Target = riduzione del 10%	

In generale, i consumi di energia elettrica (uffici, pc, condizionamento) sono aumentati in relazione ad un continuo aumento delle attività (si rimanda ai dati di fatturato aziendale); gli altri consumi sono diminuiti grazie all'applicazione delle politiche di risparmio e sensibilizzazione sopra indicate.



Coinvolgimento delle parti interessate

aree di responsabilità: Direzione / Area Sistemi di Gestione

Comunicazione istituzionale:

- obiettivo:** condividere i principi della Politica Ambientale del Consorzio
target: diffusione a tutte le parti interessate
azioni:
- inserimento della Politica Ambientale del Consorzio sul sito internet
 - pubblicazione/diffusione dei risultati di gestione (mail, sito internet, Facebook)
 - informazione su azioni intraprese a tutela dell'ambiente

Fornitori/consorziate:

- obiettivo:** condividere i principi della Politica ambientale del Consorzio
target: coinvolgimento del 100% delle consorziate e dei fornitori rilevanti
azioni:
- definizione di un sistema di qualifica i cui criteri comprendano anche la tutela dell'ambiente
 - predisposizione e sottoscrizione di un'apposita dichiarazione di impegno
 - sensibilizzazione all'assunzione di comportamenti rispettosi dell'ambiente
 - stimolo all'adozione di modelli di gestione riconosciuti (ISO 14001, EMAS, Ecolabel)
 - attività di controllo documentale/audit
 - promozione di azioni comuni

Valutazioni: vale quanto segue:

ambito	Azioni	stato
comunicazione istituzionale	politica Ambientale pubblicazione/diffusione dei risultati di gestione informazione su azioni intraprese a tutela dell'ambiente	è inserita nel sito da implementare da implementare
fornitori/consorziate	definizione di un sistema di qualifica i cui criteri comprendano anche la tutela dell'ambiente predisposizione e sottoscrizione di un'apposita dichiarazione di impegno sensibilizzazione all'assunzione di comportamenti rispettosi dell'ambiente stimolo all'adozione di modelli di gestione riconosciuti (ISO 14001, EMAS, Ecolabel) attività di controllo documentale/audit promozione di azioni comuni	fatto fatto; in continuo aggiornamento fatto attraverso l'azione precedente è argomento ricorrente nelle assemblee effettuato a campione da implementare



Sensibilizzazione del personale

aree di responsabilità: Direzione / Area Sistemi di Gestione

Pianificazione della formazione:

- obiettivo: condividere i principi della Politica Ambientale e delle Procedure del Consorzio
- target: coinvolgimento del 100% del personale
- azioni:
- formazione periodica
 - effettuazione di test di emergenza
 - organizzazione di riunioni di confronto
 - attività di audit

Valutazioni: l'obiettivo è continuo; vale quanto segue:

L'Area Sistemi di Gestione organizza almeno 2 riunioni all'anno (luglio-novembre) di carattere generale a cui partecipano tutti i dipendenti ed i collaboratori più stretti del Consorzio; gli argomenti di riferimento variano, ma restano fissi alcuni punti:

- ripasso generale sui sistemi di gestione aziendale
- novità sugli standard
- andamento dei sistemi di gestione

Nel corso della riunione del 09/07/25, è stata svolta anche una Introduzione/Formazione sulla certificazione di sostenibilità, i cui punti hanno riguardato:

- Principi ESG
- Rating di Sostenibilità
- Bilancio di Sostenibilità
- Relazione con gli altri standard di certificazione
- Certificazione ESG
- Comportamenti virtuosi del personale in tema di sostenibilità

Sono svolte prove pratiche in tutti gli uffici (almeno 1 all'anno per ciascuna sede) e attività di audit secondo gli standard di riferimento (almeno 1 all'anno per ciascuna sede).



Compliance normativa e contrattuale

aree di responsabilità: Area Sistemi di Gestione / Ufficio Gare

Prescrizioni ambientali applicabili:

- obiettivo: rispettare le disposizioni normative e contrattuali in tema di ambiente
- target: assenza di non conformità legali o contrattuali concernenti l'ambiente
- azioni:
- consultazione periodica di fonti qualificate (consulenti, siti istituzionali, ...)
 - aggiornamento almeno annuale dell'elenco delle norme
 - verifica audit di parte terza (certificazione)
 - verifica requisiti ambientali esplicitati dai committenti

Valutazioni: tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite; non rileviamo nel periodo di riferimento alcuna non conformità legale o contrattuale concernente l'ambiente. L'obiettivo si ritiene completamente raggiunto e viene confermato.



Certificazioni e riconoscimenti

aree di responsabilità: Area Sistemi di Gestione / Ufficio Gare

Certificazioni:

obiettivo: mantenere la certificazione ISO 14001

target: assenza di non conformità in sede di audit di certificazione

- azioni:
- mantenimento/miglioramento del sistema di gestione ambientale
 - applicazione delle politiche e delle procedure stabilite
 - attività di audit
 - monitoraggio delle performance aziendali
 - attività di riesame del sistema di gestione

Valutazioni: tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite; non rileviamo nel periodo di riferimento alcuna non conformità in sede di audit di certificazione. L'obiettivo si ritiene completamente raggiunto e viene confermato.

Come nuovo obiettivo rispetto al precedente Piano di Sostenibilità (2024-2025), la Direzione del Consorzio ha ritenuto opportuno aggiungere una nuova certificazione: la certificazione di sostenibilità secondo lo schema accreditato FidESG. Il Consorzio risulta tra le poche realtà italiane ad avere conseguito questo tipo di certificazione. Essa rappresenta un riconoscimento molto importante sul tema della sostenibilità e ci permetterà di fungere da base per la redazione di un vero e proprio Bilancio di Sostenibilità e in particolare di aggiungere il seguente obiettivo:



Misurazione e riconoscimento dell'impegno verso la sostenibilità

aree di responsabilità: Direzione / Area Sistemi di Gestione

Certificazioni / Rating ESG:

obiettivo: mantenere la certificazione accreditata sulla sostenibilità ESG (FidESG)

target: assenza di non conformità critiche in sede di audit di certificazione / miglioramento del rating ESG

- azioni:
- mantenimento/miglioramento della capacità di misurare le performance di sostenibilità
 - definizione di azioni di miglioramento in grado di aumentare il rating
 - applicazione delle politiche e delle procedure stabilite
 - attività di audit
 - attività di riesame del sistema di gestione

Valutazioni: tutte le azioni indicate sono state già avviate nel 2025, anno in cui è stata raggiunta la certificazione ESG ed abbiamo ottenuto il primo rating. Nel 2026, l'obiettivo fondamentale è legato all'approfondimento di tali azioni al fine di passare da una valutazione sinora basata su un arco temporale storico di 1 anno e prospettico di 1 anno ad una valutazione basata su un arco temporale storico di 3 anni e prospettico di 2 anni. Inoltre, con l'aumentare della nostra capacità di misurare le performance vorremmo inserire all'interno del presente Piano diversi ulteriori indicatori (quali ad esempio quelli che misurano le performance in termini di GHG ed emissioni di CO2 equivalenti).

Responsabilità Sociale

Politica per la Responsabilità Sociale

Il continuo impegno a crescere e migliorarsi è espressione dell'aspirazione del Consorzio di interpretarne l'attività dei personale e dei collaboratori come spazio condiviso in cui crescere le competenze, ampliare le possibilità di lavoro, operare con un'adeguata dotazione di mezzi e contare su una squadra affiatata con cui condividere esigenze, aspettative e obiettivi, in un clima di collaborazione in cui ognuno ha un ruolo e sa che è parte importante di un organismo complesso il cui risultato dipende da tutti e a tutti riporta i propri risultati. Il Consorzio Leonardo Servizi e Lavori ha definito i seguenti principi di responsabilità sociale:

- considerare i collaboratori come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone la crescita professionale e personale, assicurando loro la possibilità di lavorare in un contesto di collaborazione e di condivisione, garantendo loro la possibilità di svolgere il proprio lavoro con risorse adeguate e nel rispetto delle loro esigenze in termini di salute e sicurezza;
- considerare i propri fornitori come partner, non solo per la realizzazione dei servizi, ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale, elemento di riferimento utilizzato in sede di qualifica e monitoraggio secondo una logica di filiera etica;
- considerare i clienti quali collaboratori, con i quali avviare un percorso che mira all'integrazione ed allo scambio delle reciproche esigenze e instaurare un clima di fiducia reciproca;
- considerare il contesto territoriale di riferimento non come mero ambito lavorativo, ma come opportunità per promuovere azioni volte al miglioramento dei rapporti con le istituzioni, con le associazioni di categoria, con i concorrenti, in un'ottica di miglioramento delle condizioni lavorative di quanti operano nel settore.

Obiettivi/Indicatori/Azioni

Sono di seguito individuati principali obiettivi operativi del biennio 2024-2025:

	Condizioni di lavoro fondamentali
	aree di responsabilità: Direzione / Personale / Area Sistemi di Gestione

È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti

obiettivo: garantire un ambiente in cui il rispetto degli altri è prioritario

target: assenza di segnalazioni e/o di nonconformità

- azioni:
- adozione di un Codice di comportamento aziendale
 - sensibilizzazione del personale
 - messa a disposizione di strumenti di segnalazione in cui sia garantito l'anonimato
 - audit di sistema
 - colloqui / interviste con il personale

Valutazioni: tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite; come già rilevato in precedenza, sono formalizzati due momenti nel corso dell'anno in cui l'argomento è trattato in modo specifico in occasione delle riunioni generali di formazione/sensibilizzazione sugli standard adottati dal Consorzio. Sono condotte attività di audit sia all'interno del Consorzio sia, a campione, verso le consorziate.

Il personale ha a disposizione diversi canali di comunicazione, alcuni dei quali anonimi: una cassetta delle segnalazioni cui ha accesso solo il Rappresentante dei Lavoratori della SA8000 e un sistema di segnalazione attraverso una casella di posta dedicata (whistleblowing).

Non abbiamo rilevato alcuna non conformità concernente la responsabilità sociale. L'obiettivo si ritiene completamente raggiunto e viene confermato.



Lavoro infantile e minorile

aree di responsabilità: Direzione / Personale / Area Sistemi di Gestione

È proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

Tutela dei diritti dei minori

- obiettivo: rifiuto dell'impiego di lavoro infantile e minorile in genere
target: assenza di segnalazioni e/o di nonconformità
azioni:
- sensibilizzazione del personale
 - sensibilizzazione di partner e fornitori
 - messa a disposizione di strumenti di segnalazione
 - promozione di campagne tematiche
 - audit di sistema interni e presso i partner
 - rifiuto di collaborare con organizzazioni che impieghino minori

Valutazioni: vale quanto scritto al punto precedente. Tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite. Si sottolinea l'attività del Consorzio tesa a condividere i principi di responsabilità sociale con le consorziate e con i partner, tra cui il presente principio; nessun rilievo emerso in tal senso.



Lavoro obbligato

aree di responsabilità: Direzione / Personale / Area Sistemi di Gestione

I collaboratori lavorano nel Consorzio Leonardo Servizi e Lavori in quanto motivati a partecipare alle sue iniziative ed al suo modo di operare; da sempre, si preferiscono il dialogo ed il confronto costruttivo alle minacce ed alle sanzioni.

Tutela dei diritti dei lavoratori

- obiettivo: rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto
target: assenza di segnalazioni e/o di nonconformità
azioni:
- sensibilizzazione del personale
 - sensibilizzazione di partner e fornitori
 - messa a disposizione di strumenti di segnalazione
 - promozione di campagne tematiche
 - audit di sistema interni e presso i partner

- adozione di un Codice di comportamento aziendale in cui sia chiaro il ruolo delle sanzioni

Valutazioni: vale quanto scritto al punto precedente. Tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite. L'obiettivo è confermato.



Assenza di discriminazioni

aree di responsabilità: Direzione / Personale / Amministrazione

È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale.

Zero discriminazioni

obiettivo: rispetto delle misure applicabili previste dalla normativa e dallo standard di riferimento (SA8000)

target: assenza di nonconformità da parte delle autorità competenti e/o in sede di audit di certificazione

assenza di segnalazioni da parte del personale e/o di terzi

- azioni:
- messa a disposizione di strumenti di segnalazione che garantiscano l'anonimato
 - sensibilizzazione delle consorziate
 - audit di sistema interni e presso i partner
 - adozione di un Codice di comportamento aziendale

* si rimanda agli obiettivi di parità di genere

Valutazioni: vale quanto scritto ai punti precedenti. Tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite. L'obiettivo è confermato.



Salute e sicurezza dei lavoratori

aree di responsabilità: Direzione / Sicurezza / Area Sistemi di Gestione

Ciascun lavoratore è informato dei suoi diritti e doveri in materia di tutela della salute e della sicurezza per sé ed i suoi colleghi; il Consorzio Leonardo Servizi e Lavori investe parte delle sue risorse per formare e aggiornare il personale su tali aspetti.

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

obiettivo: adozione delle misure applicabili previste dalla normativa (in particolare Dlgs 81/08)

target: assenza di nonconformità da parte delle autorità competenti e/o in sede di audit di certificazione
assenza di incidenti

- azioni:
- predisposizione del DVR
 - nomina delle figure di presidio della sicurezza
 - formazione/sensibilizzazione del personale
 - sorveglianza sanitaria
 - messa a disposizione di strumenti di segnalazione
 - riunione periodica
 - dotazione dei dispositivi di protezione (ove previsti)
 - previsione di opportuni piani per le attività svolte al di fuori della sede aziendale (cantieri)
 - monitoraggio dei near miss
 - sensibilizzazione delle consorziate
 - audit di sistema interni e presso i partner
 - adozione di un Codice di comportamento aziendale
 - definizione di un budget di spesa per l'adozione delle misure individuate

Valutazioni: tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite. Si sottolinea che, avendo adottato lo standard volontario ISO 45001, l'organizzazione si presta ad andare oltre la sola

applicazione dei requisiti di legge (Dlgs 81/08 e normative collegate). L'adeguatezza e l'efficacia sono confermate dall'esito positivo degli audit condotti dall'organismo di certificazione. Altrettanto importante è l'assenza di incidenti riscontrata per il periodo osservato. L'obiettivo è confermato.

	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
	aree di responsabilità: Direzione / Personale / Area Sistemi di Gestione

Per sua stessa natura, il Consorzio garantisce tale libertà ed il rispetto della normativa vigente.

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

<u>obiettivo:</u>	rispetto delle misure applicabili previste dalla normativa (CCNL di settore) e dallo standard di riferimento (SA8000)
<u>target:</u>	assenza di non conformità da parte delle autorità competenti e/o in sede di audit di certificazione assenza di segnalazioni
<u>azioni:</u>	• informazione ai dipendenti sui loro diritti • messa a disposizione di strumenti di segnalazione • sensibilizzazione delle consorziate • audit di sistema interni e presso i partner • adozione di un Codice di comportamento aziendale

Valutazioni: tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite. Non registriamo non conformità da parte delle autorità competenti e/o in sede di audit di certificazione. L'obiettivo è confermato.

	Orario di lavoro e salario
	aree di responsabilità: Direzione / Personale / Amministrazione

Orari di lavoro e livelli di retribuzione sono chiaramente definiti; il Consorzio garantisce il rispetto della normativa vigente.

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto

<u>obiettivo:</u>	rispettare le misure applicabili previste dalla normativa (CCNL di settore) e dallo standard di riferimento (SA8000) garantire l'assenza di disparità di trattamento in base al genere
<u>target:</u>	assenza di non conformità da parte delle autorità competenti e/o in sede di audit di certificazione richieste di permesso sempre accolte orari di lavoro concordati con il personale assenza di segnalazioni media delle retribuzioni superiore al salario nazionale retribuzioni decise solo in relazione agli incarichi ricoperti
<u>azioni:</u>	• monitoraggio dei carichi di lavoro • gestione coordinata di permessi e ferie • messa a disposizione di uno spazio per fornire chiarimenti sulle buste paga • messa a disposizione di strumenti di segnalazione • adozione di politiche premianti • monitoraggio periodico delle retribuzioni • confronto con il personale • verifica del rispetto delle politiche aziendali dichiarate sul tema retribuzione • sensibilizzazione delle consorziate • audit di sistema interni e presso i partner

- adozione di un Codice di comportamento aziendale

Valutazioni: tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite. Si registra una notevole flessibilità data al personale al fine di organizzare la propria attività. Sul fronte degli stipendi, siamo ben al di sopra della media del salario di sussistenza.



Parità di genere

aree di responsabilità: Direzione / Personale / Area Qualità

Nell'ambito delle politiche di responsabilità sociale, l'adozione delle Linee Guida UNI/PDR 125 sulla parità di genere assume un valore molto particolare. L'obiettivo è quello di avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale al fine di raggiungere una più equa parità di genere, superando la visione stereotipata dei ruoli, attivando i talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese agendo sui seguenti aspetti:

- rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza;
- adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promozione di politiche di welfare a sostegno della "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia;
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità (uguaglianza sostanziale);

Sono individuate le seguenti aree di azione:

Cultura e strategia

<u>obiettivo:</u>	Definizione di principi e regole e diffusione / condivisione degli stessi con il personale e con i partner
<u>target:</u>	almeno 1 riunione annuale di formazione/sensibilizzazione al personale comunicare i principi di parità di genere e di lotta a qualsiasi forma di discriminazione al 100% delle consorziate
<u>azioni:</u>	• formazione • informativa ai dipendenti • condivisione e sottoscrizione di una dichiarazione di adesione ai principi enunciati nella Politica di genere (vedi anche SA8000)

Valutazioni: tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite. Sono svolte 2 riunioni generali di formazione/sensibilizzazione del personale all'anno. I principi definiti nella Politica per la Parità di genere sono condivisi con le consorziate. È predisposta una informativa ai dipendenti che illustra gli standard, i principi da indicazioni generali sulla parità di genere.

Governance

<u>obiettivo:</u>	bilanciare l'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali e in tutte le aree di attività del Consorzio
<u>target:</u>	costituzione di un Comitato per la Parità di Genere garantire la presenza di almeno il 40% di donne tra i membri del CdA assenza di segnalazioni
<u>azioni:</u>	• monitoraggio delle quote femminili tra le figure apicali • definizione di un Piano Strategico per la Parità di Genere • definizione di procedure a favore dell'inclusione

- monitoraggio dei processi aziendali rispetto ai principi della Parità di Genere
- confronto/interviste con il personale

Valutazioni: tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite. In particolare, si sottolinea l'attività del Comitato per la Parità di Genere, che rappresenta l'organo fulcro per rendere la gestione per la Parità di genere efficace; il Comitato si riunisce 1-2 volte all'anno. Si conferma la distribuzione dei membri del CDA che oggi si attesta al di sopra del target con un 42,8% (3 su 7), a sottolineare la presenza femminile nei ruoli apicali. Il Piano Strategico è definito ed aggiornato almeno 1 volta all'anno ed è lo strumento con cui il Consorzio attua i propri principi di Parità di Genere attraverso la definizione di azioni (richiamate nel presente documento).

Processi HR

- obiettivo: garantire un maggiore coinvolgimento delle donne nell'attività di selezione
promuovere le carriere secondo criteri di merito
- target: criteri di ricerca formalizzati e condivisi
attività di ricerca e selezione sottoposte a parere non vincolante del Comitato Paritetico
assenza di segnalazioni
- azioni:
- procedura su ricerca e selezione formalizzata
 - informazione al personale
 - monitoraggio dei processi di ricerca e selezione

Valutazioni: pur promuovendo e sviluppando una considerevole mole di attività il Consorzio è una piccola organizzazione; i criteri di ricerca sono molto semplici. Sono definite procedure di selezione e di gestione delle carriere che hanno come principi base il merito, le competenze e le capacità. L'organico è formato per il 52,2% da donne.

Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda

- obiettivo: integrare la prospettiva di genere nella gestione delle carriere e nello sviluppo professionale dei collaboratori
- target: criteri di promozione delle carriere formalizzati e condivisi
attività di promozione delle carriere sottoposte a parere non vincolante del Comitato Paritetico
assenza di segnalazioni
- azioni:
- procedura su ricerca e selezione formalizzata
 - informazione al personale
 - monitoraggio dei processi di sviluppo delle carriere

Valutazioni: si rimanda al punto precedente; è predisposto un piano annuale che individua le esigenze formative e di crescita professionale legato sostanzialmente alle funzioni e agli obiettivi di sviluppo del Consorzio, senza alcuna forma di discriminazione.

Equità remunerativa per genere

- obiettivo: garantire l'assenza di disparità di trattamento in base al genere
- target: retribuzioni decise solo in relazione agli incarichi ricoperti
- azioni:
- monitoraggio periodico delle retribuzioni
 - confronto con il personale
 - verifica del rispetto delle politiche aziendali dichiarate sul tema retribuzione

Valutazioni: su questo aspetto, risulta difficile fare una stratificazione pura senza considerare che le retribuzioni sono spesso legate ad incarichi/attività particolari che prevedono anche indennità di trasferta. Sicuramente i salari sono retribuiti secondo le prescrizioni del CCNL di riferimento. La Direzione è impegnata a migliorare il rapporto delle retribuzioni tra uomini e donne, che al momento appare leggermente squilibrato (ma per i

motivi appena esposti); la situazione va migliorando negli anni. Il monitoraggio è almeno annuale (vedi attività di riesame della direzione).

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- obiettivo: garantire l'equilibrio vita-lavoro
garantire la flessibilità di orario
riconoscere la paternità
- target: richieste di permesso sempre assolte
orari di lavoro concordati con il personale
assenza di segnalazioni
- azioni:
- informazione al personale sui diritti collegati alla genitorialità
 - monitoraggio periodico delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti
 - gestione del presidio delle varie funzioni coordinata con le esigenze specifiche del personale

Valutazioni: la Direzione garantisce la massima flessibilità degli orari di entrata e uscita purché tutti gli uffici aziendali siano sempre presidiati da qualcuno. Le ferie ed i permessi sono sempre concessi. Le modalità di gestione dei congedi parentali sono state definite in apposita procedura e comunicate al personale. Non si segnalano situazioni di criticità né segnalazioni in merito. L'obiettivo resta confermato.

Abusi e molestie

- obiettivo: prevenire qualsiasi forma di abuso o molestia
- target: assenza di segnalazioni
- azioni:
- sensibilizzazione/formazione del personale
 - inclusione di ogni forma di abuso nella valutazione dei rischi per la sicurezza
 - apertura di opportuni canali dedicati alle segnalazioni

Valutazioni: l'argomento è molto importante; tutte le azioni sopra riportate sono correntemente gestite. Segnaliamo che è definita una valutazione dei rischi da abusi e violenze. Sono previsti canali anonimi di segnalazione (cassetta SA8000 e sito internet/whistleblowing). Non registriamo alcuna segnalazione.



Coinvolgimento delle parti interessate

aree di responsabilità: Direzione / Area Sistemi di Gestione

comunicazione istituzionale:

- obiettivo: condivisione dei principi di Responsabilità Sociale e di Parità di Genere del Consorzio
- target: diffusione a tutte le parti interessate
- azioni:
- inserimento della Politica di Responsabilità Sociale e della Politica sulla Parità di Genere del Consorzio sul sito internet
 - pubblicazione/diffusione dei risultati di gestione (mail, sito, Facebook)
 - informazione su azioni intraprese in tema di responsabilità sociale e di parità di genere

Valutazioni: tutte le azioni sopra riportate sono correntemente gestite. Le azioni sociali che interessano la parità di genere sono comunicate al personale in occasione delle riunioni generali di sensibilizzazione/formazione sugli standard.

fornitori/consorziate:

- obiettivo: condivisione delle Politiche di Responsabilità Sociale e di Parità di Genere del Consorzio
- target: coinvolgimento del 100% delle consorziate e dei fornitori rilevanti
- azioni:
- definizione di un sistema di qualifica i cui criteri comprendano anche la responsabilità sociale e la parità di genere
 - predisposizione e sottoscrizione di un'apposita dichiarazione di impegno
 - sensibilizzazione all'assunzione di comportamenti rispettosi della parità di genere
 - stimolo all'adozione di modelli di gestione riconosciuti (UNI PDR 125, SA8000)
 - attività di controllo documentale/audit
 - promozione di azioni comuni

Valutazioni: tutte le azioni sopra riportate sono correntemente gestite. Alle consorziate e ai fornitori sono fatte sottoscrivere delle lettere di adesione ai nostri principi come delineati nella Politica per la Parità di Genere. La sottoscrizione di tali dichiarazioni è utilizzata come strumento di qualifica.



Sensibilizzazione del personale

aree di responsabilità: Direzione / Area Sistemi di Gestione

Pianificazione della formazione:

- obiettivo: condivisione delle politiche e delle procedure di Responsabilità Sociale, Salute e sicurezza dei lavoratori e di Parità di Genere del Consorzio
- target: coinvolgimento del 100% del personale
- azioni:
- formazione periodica
 - organizzazione di riunioni di confronto
 - attività di audit e di verifica della consapevolezza dei dipendenti

Valutazioni: l'obiettivo è continuo; vale quanto segue: l'Area Sistemi di Gestione organizza almeno 2 riunioni generali all'anno (luglio-novembre) di carattere generale a cui partecipano tutti i dipendenti ed i collaboratori più stretti del Consorzio; tra gli argomenti sono trattati temi sulla parità di genere. Nel corso delle riunioni il personale è intervistato per comprenderne l'effettivo gradi di consapevolezza e di sensibilità verso tali temi.



Compliance normativa e contrattuale

aree di responsabilità: Area Sistemi di Gestione / Ufficio Gare

Prescrizioni ambientali applicabili:

obiettivo: garantire il rispetto delle disposizioni normative e contrattuali in tema di responsabilità sociale, salute e sicurezza dei lavoratori e parità di genere

target: assenza di nonconformità legali o rispetto alle politiche dichiarate

- azioni:
- consultazione periodica di fonti qualificate (consulenti, siti istituzionali, ...)
 - aggiornamento almeno annuale dell'elenco delle norme
 - verifica audit di parte terza (certificazione)

Valutazioni: tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite; non rileviamo nel periodo di riferimento alcuna non conformità legale o contrattuale concernente l'ambiente. L'obiettivo si ritiene completamente raggiunto e viene confermato.



Certificazioni e riconoscimenti

aree di responsabilità: Direzione / Area Sistemi di Gestione

Certificazioni:

obiettivo: mantenere le certificazioni ISO SA8000, ISO 45001 e UNI/PDR 125 e sostenibilità ESG

target: assenza di non conformità in sede di audit di certificazione

- azioni:
- mantenimento/miglioramento del sistema di gestione per la responsabilità sociale, la salute e la sicurezza e per la parità di genere
 - applicazione delle politiche e delle procedure stabilite
 - attività di audit
 - monitoraggio delle performance aziendali e attività di riesame del sistema di gestione

Valutazioni: tutte le azioni indicate sono correntemente eseguite; non rileviamo nel periodo di riferimento alcuna non conformità in sede di audit di certificazione. L'obiettivo si ritiene completamente raggiunto e viene confermato.

Come accennato in precedenza, nel 2025, la Direzione del Consorzio ha ritenuto opportuno aggiungere una nuova certificazione: la certificazione di sostenibilità secondo lo schema accreditato FidESG. Tale schema, tra le altre, dà delle indicazioni sulla responsabilità sociale e prevede degli indicatori specifici che riguardano anche temi afferenti alla parità di genere. Nei prossimi anni approfondiremo l'applicazione di tali valutazioni.

Governo

Politica di Governance

Il Consorzio Leonardo Servizi e Lavori è una realtà che nasce con lo scopo di aggregare l'esperienza e la professionalità delle consorziate che operano in vari settori di attività. Nello svolgimento del suo ruolo, il Consorzio ha la funzione istituzionale di sensibilizzare le consorziate alla gestione trasparente e corretta delle attività da questo promosse e coordinate, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari: tale impostazione è condivisa, approvata e attuata da tutte le organizzazioni associate al Consorzio. Il Consorzio persegue i seguenti obiettivi generali di governance:

flessibilità: garantire un servizio misurato sulle effettive esigenze e specifiche fornite dai committenti, pubblici e privati, nel rispetto della normativa applicabile;

affidabilità: organizzare i servizi nella maniera più adeguata possibile al fine di correlare il soddisfacimento delle aspettative dei committenti con le esigenze operative dei propri partner;

razionalità: pianificare gli interventi in modo da razionalizzare l'efficienza dei processi ed i costi connessi all'esecuzione delle attività;

pubblicità: mantenere attiva la comunicazione con tutte le parti interessate sull'organizzazione delle attività, sulle prestazioni erogate e sui risultati ottenuti;

sistematicità: definire un sistema di gestione che comprenda tutti i processi gestiti, dall'acquisizione delle richieste dei committenti, alla gestione degli aspetti progettuali, all'apertura delle commesse, al coordinamento delle aziende consorziate, alle singole attività di lavorazione e di assistenza sulle stesse;

collaborazione: promuovere lo spirito di squadra tra le aziende consorziate, distribuendo secondo criteri definiti di equità, capacità e competenza le commesse acquisite e contrastando qualsiasi forma di concorrenza sleale tra le stesse;

continuità: garantire il servizio nel tempo, nel rispetto dei tempi concordati e evitando interruzioni o ritardi;

competenza: curare la crescita professionale ed il coinvolgimento dei propri collaboratori e promuovere la stessa cultura presso le aziende consorziate.

sicurezza: garantire l'organizzazione delle attività, prestando particolare attenzione ai rischi correlati ai servizi prestati, all'utilizzo di risorse e alla tipologia di organizzazioni servite;

controllo: prestare molta cura ai materiali ed alle attrezzature impiegate; sviluppare e consolidare un esaustivo sistema di monitoraggio e valutazione delle attività (sistema obiettivi/indicatori).

legalità: i destinatari del Codice sono tenuti al rispetto delle leggi e normative vigenti, di questo Codice, dello Statuto e del Regolamento Interno del Consorzio.

integrità: i destinatari del Codice si impegnano ad agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da conseguire un indebito vantaggio.

lealtà: i rapporti e le relazioni con altri soggetti, interni o esterni, devono essere improntati alla massima lealtà, che consiste nella fedeltà alla parola data, alle promesse ed ai patti,

nell'agire con senso di responsabilità, nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio consortile e altrui e in completa buona fede.

trasparenza: tutte le azioni e le relazioni devono essere effettuate garantendo totale chiarezza, completezza, uniformità e tempestività d'informazione, secondo le linee dettate dalle leggi, dalle migliori prassi del mercato e nei limiti della tutela del know-how e dei beni del Consorzio.

Obiettivi/Indicatori/Azioni

	Modello di Organizzazione e Gestione (DI 231/01) aree di responsabilità: Direzione / Area Sistemi di Gestione
---	---

In linea con quanto stabilito dal legislatore (DI 231/01), il Consorzio ha definito un Modello di Organizzazione e Gestione che si applica a tutte le attività svolte dal Consorzio e comprende anche le attività delle consorziate a queste correlate; il modello, pertanto, non si applica alle attività delle consorziate che non rientrano negli accordi e/o nelle relazioni che legano il Consorzio alle consorziate.

Modello di Organizzazione e Governo:

- obiettivo: definire Politiche di Governo Etico e di legalità (Codice Etico)
condividere le politiche con tutte le parti interessate
sensibilizzare le consorziate a rispettare tali politiche con particolare riferimento a tutte le attività che collegano il Consorzio alle stesse
controllare la corretta adozione di tali politiche
garantire la possibilità di segnalare situazioni di illecito e/o di inosservanza dei principi di governo del Consorzio (whistleblowing) in forma anonima e senza subire ritorsioni
- target: sensibilizzazione periodica sui temi propri del modello (almeno annuale)
presa in carico tempestiva delle eventuali segnalazioni (entro 48h)
- azioni:
- nomina di un Organismo di Vigilanza con poteri di consultazione, controllo e supporto alle decisioni per le materie di governo trattate nel Modello
 - mantenimento/miglioramento del Modello organizzativo in relazione all'evoluzione della normativa e delle buone pratiche sistema di gestione degli affari
 - applicazione delle politiche e delle procedure stabilite
 - attività di audit interno
 - attività di audit presso le consorziate
 - definizione di un budget per la gestione delle attività di controllo previste
 - procedura di gestione delle segnalazioni (whistleblowing)

* si rimanda anche a quanto definito in materia di anticorruzione

D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231: è il dispositivo normativo che disciplina la "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" in relazione a reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio delle stesse, degli amministratori e/o dei dipendenti. L'ambito di applicazione riguarda: reati contro la salute e la sicurezza sul lavoro; reati contro la Pubblica Amministrazione; reati societari; delitti contro la personalità individuale; delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico; reati transnazionali (traffico di migranti, riciclaggio...); illeciti ambientali; reati di criminalità informatica; manipolazioni del mercato e abuso di informazioni privilegiate.

Whistleblowing: il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)". La normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso i soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del segnalante nonché dei facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o

comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;

- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché di effettuare divulgazioni pubbliche tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, in casi determinati e secondo criteri stabiliti dal legislatore;

- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dalla legge.

Valutazioni: il Consorzio ha predisposto un Modello di Organizzazione e Gestione secondo il Dlgs 231/01 sin dal 2015. Contemporaneamente ha nominato un Organismo di Vigilanza che supporta la Direzione nell'attività di prevenzione e sorveglianza del rispetto dei reati contemplati nel disposto normativo stesso. Tra le azioni più importanti promosse dal Consorzio, si sottolineano gli interventi di sensibilizzazione delle consorziate e del personale sui temi propri del Dlgs 231/01 (gli ultimi risalgono a settembre 2025) e le attività di controllo effettuate dall'Organismo di Vigilanza sulle consorziate per le attività in cui sono partner.

	Lotta alla corruzione
	aree di responsabilità: Direzione / Area Sistemi di Gestione

Il Consorzio Leonardo Servizi e Lavori ha costruito il proprio successo nel rispetto dei principi di **eticità**, **legalità** e **trasparenza**. Il rispetto di tali principi è alla base del suo modo di fare impresa: per questa ragione, il Consorzio richiede lo stesso impegno anche a tutti i propri stakeholders (consorziate, fornitori, collaboratori).

Cultura della prevenzione

obiettivo: definire principi e regole e diffusione / condivisione degli stessi con il personale e con i partner

target: almeno 1 riunione annuale di formazione/sensibilizzazione al personale
comunicare i principi di lotta alla corruzione al 100% delle consorziate

azioni:

- formazione
- informativa ai dipendenti
- condivisione e sottoscrizione di una dichiarazione di adesione ai principi enunciati nella Politica Anticorruzione

Valutazioni: con la stessa logica attuati per altri standard di certificazione, il Consorzio svolge attività di sensibilizzazione / formazione sulla lotta alla corruzione (ISO 37001); si sottolinea nuovamente la recente attività svolta alle consorziate e a tutti i dipendenti sul Dlgs 231/01 e sul Modello di Organizzazione e Gestione del Consorzio (settembre 2025). La predisposizione di un'apposita informativa per dipendenti e collaboratori stretti e la condivisione di una dichiarazione anticorruzione sono ulteriori esempi dell'impegno del Consorzio su tale tema.

Governo

obiettivo: incoraggiare la segnalazione di casi sospetti di corruzione in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, assicurando di non procedere con provvedimenti disciplinari/sanzionatori né tanto meno a ritorsioni di qualsiasi tipo
prevedere un sistema disciplinare/sanzionatorio per i casi accertati di corruzione e/o conflitto di interessi

assicurare la verifica del rispetto dei requisiti legislativi

target: assenza di nonconformità
presa in carico tempestiva delle segnalazioni (entro 48 h)

azioni:

- definizione di un sistema di regole aziendali sui processi particolarmente esposti a fenomeni corruttivi (assunzioni, avanzamento carriera, premialità, regalie, ...)
- monitoraggio dei processi aziendali rispetto ai principi di anticorruzione
- confronto/interviste con il personale
- attività di audit interni e presso le consorziate

* si rimanda anche alle attività svolte dall'OdV

Valutazioni: al momento, non registriamo rilievi sui temi in questione. È prevista una procedura di gestione delle segnalazioni che permette, attraverso il sito internet del Consorzio, di segnalare situazioni di reato e/o di violazione dei principi stabiliti nel Modello di Organizzazione e Governo (whistleblowing); ad oggi, non abbiamo ricevuto alcuna segnalazione.

	Sicurezza delle informazioni
	aree di responsabilità: Direzione / Area Sistemi di Gestione

La vita operativa del Consorzio è basata sulla gestione di una moltitudine di informazioni da e verso le parti interessate. Il Consorzio è consapevole che una gestione appropriata delle informazioni è essenziale per la continuità della propria attività e, pertanto, forte di precedenti esperienze maturate con l'applicazione di altri standard, ha deciso di adottare lo standard ISO 27001 quale modello di riferimento per la sicurezza delle informazioni gestite, con i seguenti principi fondamentali:

Riservatezza: assicurare che le informazioni siano accessibili solamente ai soggetti e/o ai processi debitamente autorizzati;

Integrità: assicurare che l'informazione venga modificata solo da utenti e processi autorizzati salvaguardando l'accuratezza e la completezza dei dati e dei metodi di elaborazione;

Disponibilità: assicurare che gli utenti autorizzati abbiano accesso all'informazione quando richiesto.

Sistema di gestione delle informazioni:

obiettivo:	stabilire ruoli e responsabilità per l'implementazione ed il miglioramento del SGSI verificare che il SGSI sia adeguatamente integrato nei processi aziendali individuare, valutare e monitorare le minacce per la sicurezza delle informazioni adottare efficaci misure per la gestione delle minacce definire opportune misure per la gestione degli incidenti diffondere la consapevolezza e la cultura sulla sicurezza delle informazioni garantire la conformità a requisiti di legge e/o contrattuali concernenti le informazioni
target:	formazione a tutto il personale coinvolgimento/condivisione delle politiche di sicurezza delle informazioni con tutte le consorziate gestione tempestiva delle minacce occorse (entro 24 ore) assenza di non conformità in sede di audit interni e di certificazione
azioni:	• analisi dei flussi informativi • classificazione del livello di rilevanza e di riservatezza delle informazioni • analisi dei rischi collegati a processi e asset aziendali • definizione di appropriate politiche di prevenzione e controllo • impiego di strumenti hardware e software idonei a presidiare i rischi e le minacce • attività di audit • monitoraggio delle performance aziendali • attività di riesame del sistema di gestione

Valutazioni: tutte le azioni sono gestite correntemente. Non si segnalano criticità. L'esito dell'attività di certificazione è positivo. Si sottolineano numerosi investimenti atti a migliorare la gestione delle informazioni sia a livello di hardware (server, pc, smartphone) che

procedurale. L'applicazione dello standard ISO 27001 ha spinto il Consorzio a prestare particolare attenzione ad aspetti come la sicurezza fisica (videosorveglianza, controllo degli accessi, antifurto, ...) e logica (monitoraggio delle attività sulla rete e sui dispositivi aziendali, presenza di software di protezione, ...), la formazione costante (che segue l'impostazione già sottolineata più volte di almeno 2 incontri annuali), la continuità operativa (piano di continuità operativa, gestione degli incidenti, gestione delle emergenze); importanti attività di controllo sono effettuate attraverso fornitori specializzati (vulnerability assessment e penetration test).



Certificazioni e riconoscimenti

aree di responsabilità: Direzione / Area Sistemi di Gestione

Certificazioni:

obiettivo: mantenere le certificazioni ISO 27001 e ISO 37001

target: assenza di non conformità in sede di audit di certificazione

- azioni:
- mantenimento/miglioramento del sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni e per l'anticorruzione
 - applicazione delle politiche e delle procedure stabilite
 - attività di audit
 - monitoraggio delle performance aziendali
 - attività di riesame del sistema di gestione

Valutazioni: l'esito positivo delle attività di certificazione è testimonianza dell'adeguatezza e dell'efficacia dei sistemi di gestione adottati

Rating di legalità:

obiettivo: mantenere la massima valutazione possibile

target: tre stelle

- azioni:
- mantenimento/miglioramento dei parametri di riferimento del rating di legalità
 - monitoraggio delle attività aziendali che comportano la valutazione

Valutazioni: l'ultima valutazione risale a settembre 2025; il valore è pari a 3 stelle (risultato massimo ottenibile secondo questo riconoscimento)

Rating di legalità: il rating di legalità è un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta. Viene assegnato dall'Autorità Garante per la Concorrenza e per il Mercato, la quale premia quelle aziende che rispettano la legge, che sono trasparenti e che operano secondo sani principi etici. Tra i fattori premianti, si segnalano l'adozione del Modello Organizzativo 231/2001, la predisposizione di piani per la responsabilità sociale d'impresa e la sostenibilità, la definizione di misure di prevenzione e gestione della corruzione, l'attenzione ai rapporti con i clienti, la tracciabilità dei pagamenti.

	Politiche di approvvigionamento aree di responsabilità: Direzione / Area Sistemi di Gestione
---	--

Il Consorzio ha l'aspirazione di poter condividere a tutti i livelli del proprio business le proprie Politiche. L'obiettivo principale è quello di poter realizzare una vera e propria Filiera Etica dove i valori di eticità, legalità e trasparenza siano compresi e condivisi ed attuati da tutti gli operatori che interagiscono con il Consorzio. Ciò significa che anche ai fornitori è chiesto di fare propri tali valori all'interno delle proprie organizzazioni e di favorire pertanto un miglioramento generale del contesto economico e sociale in cui tali organizzazioni operano.

fornitori/collaboratori esterni:

<u>obiettivo:</u>	condividere le politiche stabilite dal Consorzio privilegiare le forniture di organizzazioni e soggetti che abbiano esplicitamente sposato le politiche del Consorzio espresse sinteticamente nel presente documento rendere tali politiche alla stregua di requisiti contrattuali
<u>target:</u>	coinvolgimento del 100% dei fornitori rilevanti assenza di segnalazioni su temi concernenti lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale
<u>azioni:</u>	• definizione di un sistema di qualifica i cui criteri comprendano, oltre che alla qualità e alle condizioni economiche, valori propri di sviluppo sostenibile e di responsabilità sociale e di governo etico • predisposizione e sottoscrizione di apposite dichiarazioni di impegno • sensibilizzazione all'assunzione di comportamenti rispettosi delle Politiche del Consorzio • stimolo all'adozione di modelli di gestione riconosciuti (certificazioni ISO) • attività di controllo documentale/audit sui fornitori • promozione di azioni sociali comuni

Valutazioni: le consorziate sono allo stesso tempo partner clienti dei servizi promossi dal Consorzio e fornitori delle prestazioni di servizio e di lavoro verso i committenti; alle consorziate è chiesto di aderire ai principi del Consorzio così come espressi attraverso le diverse politiche da questo definite e pubblicate sul sito del Consorzio. L'attività di coordinamento prevede iniziative di controllo (ad es., l'attività svolta in applicazione del Modello di organizzazione e Gestione 231/01), di promozione (soprattutto attraverso le riunioni assembleari, l'attività di divulgazione e formazione, la predisposizione di gruppi di lavoro), di coordinamento (per le commesse in cui il Consorzio fa da guida alle consorziate). Questo approccio è seguito anche nei confronti dei collaboratori e dei fornitori di prodotti e servizi, per i quali sono applicati strumenti di gestione dei relativi rapporti (accordi di fornitura, dichiarazioni di adesione ai principi del Consorzio, file di qualifica/monitoraggio, attività di controllo e di audit). L'insieme di questi strumenti ha permesso, nel tempo di selezionare e consolidare i rapporti con fornitori e collaboratori ormai storici e consolidati.

Conclusioni

Quello della sostenibilità è un concetto molto sfaccettato: quasi sempre associata all'ambiente, in realtà la sostenibilità fa dell'integrazione fra aspetti ambientali, sociali, economici, finanziari e culturali la sua ragion d'essere.

Il Consorzio ha sempre agito in questa ottica e ha trovato nei sistemi di gestione secondo standard internazionali riconosciuti istituzionalmente i modelli di riferimento per applicare questa visione.

L'aver creato in più di vent'anni di attività una struttura che raccoglie gli interessi di molte organizzazioni (alla stesura del presente documento, si parla di un trend in continua crescita con circa 130 organizzazioni di dimensioni varie e operanti in svariati settori di attività e con un giro di affari che supera i 135 milioni di euro) ne fa sicuramente, per definizione, un modello di fare impresa da migliorare continuamente e diffondere a tutte le parti interessate.

L'impatto che i principi confermati in questa sede e le conseguenti azioni hanno non è rilevante solo per le consorziate ma si riversa anche sui fornitori e sulla collettività. L'interesse che l'attività del Consorzio muove ha, quindi, un valore molto ampio: essere considerati una realtà etica e sostenibile è alla base di quel modello di organizzazione che vogliamo comunicare a tutti gli stakeholder.

Di qui l'importanza delle relazioni e delle iniziative che il Consorzio stringe anche al di fuori del semplice business, un complesso di attività che diventa sociale, perché comprende temi assolutamente universali (ambiente, occupazione, cultura d'impresa, etica, trasparenza, legalità, diritti dei lavoratori, solidarietà, ...).

Oggi, dunque, pianificare la sostenibilità significa mettere in pratica la visione del futuro stesso del Consorzio e diventa una scelta strategica allo stesso livello delle altre.

Gino Giuntini

Presidente Consorzio Leonardo Servizi e Lavori