



# **LS ENGINEERING & SAFETY SRL** **SOCIETÀ BENEFIT**



## **RELAZIONE D'IMPATTO 2025**



**IL FUTURO NASCE SEMPRE DA UN PROGETTO**



0434.046.791



[www.lsengineeringsafety.com](http://www.lsengineeringsafety.com)

## 1. LETTERA INTRODUTTIVA DEL RESPONSABILE D'IMPATTO



"Il 2025 è stato un anno di svolta per la nostra organizzazione: il primo anno in cui **LS Engineering & Safety SRL** ha scelto di operare come **Società Benefit**. Una decisione che nasce dalla consapevolezza che il ruolo dell'impresa non può più limitarsi alla sola generazione di valore economico, ma deve estendersi alla creazione di un impatto positivo sulle persone, sull'ambiente e sulla comunità. Questo sentimento ci ha sempre caratterizzato, in realtà, tanto che definirlo nel nostro Statuto è stato un passo quasi naturale.

Terminato questo primo anno, posso dire che si è trattato, inevitabilmente, di un anno di osservazione, ascolto e costruzione, di relazione e bozze di progetti che prenderanno il via nei periodi successivi anche perché si tratta di iniziative spesso pensate "ad hoc per il destinatario" e non solo di adesione a progetti già esistenti.

Nel frattempo, ci siamo comunque messi all'opera: impegno a diffondere e promuovere valori etici e generare impatti positivi e duraturi. Formazione dei dipendenti, promozione del benessere anche sul posto di lavoro, progettazioni particolarmente attente alla sostenibilità e responsabilità sociale, partecipazione ad eventi ma anche promozione di eventi in cui si trattano questi temi. Questi sono solo alcuni esempi di quello che ci ha impegnato nel corso dell'intero anno.

Abbiamo poi iniziato a misurare più consapevolmente ciò che prima veniva percepito in modo intuitivo, abbiamo avviato nuovi rapporti con realtà del territorio, abbiamo definito obiettivi chiari e abbiamo iniziato a strutturare un percorso che ci accompagnerà negli anni a venire.

Il 2025 è quindi la baseline: il primo momento in cui abbiamo iniziato a misurare in modo strutturato il nostro impatto e a definire un sistema di governance dedicato. Questo ci ha permesso di comprendere con maggiore consapevolezza il punto di partenza e di costruire le basi per un percorso di miglioramento continuo. La Relazione di Impatto 2025, racconta quindi la storia di questo cammino: un percorso fatto di azioni concrete, ma anche di riflessioni, di valutazioni e di prime basi su cui costruire un modello di impresa sempre più responsabile. Parlerà per persone perché alla fine tutto parte da quello che ognuno di noi è disposto a fare per gli altri. "Tutto è interconnesso" ed è proprio così. Questa espressione racchiude, perfettamente l'idea che ogni azione, ogni decisione ha un impatto che va ben oltre l'immediato, coinvolgendo individui e ambiente. Questo documento di sintesi testimonia, nella misura più semplice e immediata possibile, le tappe che tutti assieme stiamo percorrendo ed i nostri prossimi obiettivi, in linea con i nostri principi e valori. Il taglio sicuramente impegnativo ma la direzione è chiara per i risultati che vogliamo raggiungere. In qualità di Responsabile del Beneficio Comune, ho coordinato la raccolta dei dati, la definizione delle prime metriche e il dialogo con gli stakeholder, affinché la nostra missione Benefit fosse integrata in modo coerente nelle attività aziendali. E' mio dovere, nel chiudere questa introduzione, anche ringraziare tutti quelli che partecipano alle iniziative: sono sempre le persone a fare la differenza!" **Un grazie particolare va alla mia Socia Alessandra Piva che con il suo instancabile impegno e alla sua determinazione ha permesso all'organizzazione di raggiungere questo importante traguardo!**



*Loris Scian*



## 2. INTRODUZIONE ALLA RELAZIONE



Le **Società Benefit** sono tenute, nell'ambito del proprio oggetto sociale, ad indicare le finalità specifiche di beneficio comune che intendono perseguire. Per "beneficio comune", si intende il perseguimento di uno o più effetti positivi, o la riduzione di effetti negativi, su una o più categorie di stakeholder: persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse (quali lavoratori, clienti, fornitori, finanziatori, creditori, pubblica amministrazione e società civile). Per garantire le finalità prefissate, ogni Società Benefit è tenuta a redigere una relazione annuale che dia conto delle azioni svolte e da svolgere per il perseguimento delle finalità di beneficio comune.

Tale relazione, da allegare al bilancio e pubblicare sul sito internet della società, deve includere:

- la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuate dall'Amministrazione per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;
- la valutazione dell'impatto generato utilizzando uno standard di valutazione esterno nel rispetto di specifiche aree di valutazione;
- una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.

La Relazione di Impatto è quindi il documento attraverso cui si rendiconta in modo trasparente le finalità di beneficio comune previste dallo statuto.

Essendo questo il primo anno di attività come Società Benefit, la Relazione non presenta confronti con obiettivi o KPI degli anni precedenti. Il 2025 costituisce infatti la linea di partenza da cui avviarsi per definire gli obiettivi misurabili dei prossimi esercizi.

**Il documento è redatto in conformità alla Legge 208/2015, che definisce gli obblighi delle Società Benefit** e richiede l'utilizzo di uno standard esterno per la valutazione dell'impatto.

### 3. LA NOSTRA ADERENZA AI PRINCIPI DE LA BUONA IMPRESA

Nel 2025 abbiamo deciso di fare nostri i principi dell'associazione **"La Buona Impresa"**, una rete che promuove modelli imprenditoriali orientati al bene comune.

La nostra azienda riconosce pienamente il valore del paradigma della Buona Impresa, promosso dalla Fondazione Buon Lavoro e ne condivide i principi fondativi. **Crediamo che l'Impresa sia, per sua natura, un attore sociale di grande rilevanza, chiamato non solo a generare risultati economici, ma anche a contribuire al benessere delle persone, delle comunità e dell'ambiente in cui opera.**

Il modello della Buona Impresa ci offre una chiave di lettura che sentiamo profondamente affine: l'impresa funziona meglio quando attiva un circolo virtuoso tra Lavoro, Prodotto e Profitto, senza che nessuno di questi elementi venga soluzzolato o perseguito a scapito degli altri. La nostra visione si fonda sulla convinzione che il bene dell'impresa coincide con il bene dei suoi stakeholder primari – collaboratori, clienti e investitori – e che la qualità delle relazioni sia la vera discriminante tra un'impresa che crea valore e una che lo consuma.

Aderire a questo paradigma significa per noi:

- **valorizzare le persone** come fini e non come mezzi, promuovendo condizioni di lavoro che permettano autonomia, crescita, riconoscimento e appartenenza;
- **progettare servizi** che rispondano a bisogni reali e che contribuiscano al progresso della società, evitando di alimentare dinamiche che possano danneggiarla;
- **considerare il profitto come un risultato**, non come un fine assoluto, necessario per garantire continuità, innovazione e capacità di investimento;
- **coltivare relazioni basate sulla fiducia**, nella consapevolezza che la soddisfazione reciproca tra impresa e stakeholder non richiede rinunce, ma nasce da uno scambio equo e generativo;
- **assumere una responsabilità sociale e ambientale integrata**, coerente con i principi ESG e con la visione di una "purpose-first economy".

Il paradigma della Buona Impresa ci aiuta a interpretare il nostro ruolo in modo sistemico, superando la logica estrattiva e orientandoci verso un modello inclusivo, capace di generare valore condiviso. Crediamo che un'impresa che ricerca responsabilmente il proprio bene produca, inevitabilmente, anche il bene del contesto in cui opera.

Questa adesione non è solo dichiarativa: rappresenta un impegno concreto che guida le nostre scelte strategiche, la nostra governance e il nostro modo di misurare l'impatto. È il riferimento culturale che orienta la nostra crescita e che intendiamo rafforzare negli anni a venire.

Nel corso del 2025 questi principi hanno guidato concretamente le nostre scelte operative: dalla formazione interna alla progettazione sostenibile, dalla partecipazione a eventi divulgativi alla definizione delle prime politiche Benefit. L'adesione a La Buona Impresa rappresenta quindi un riferimento culturale che orienta le nostre decisioni e il nostro modo di generare valore.

La documentazione relativa ai principi della Buona Impresa sono riportati in Appendice.



## 4. METODOLOGIA E STRUMENTI

Per la valutazione delle performance di beneficio comune, la società ha adottato due strumenti complementari: **IMPACTO** e **SABI**. L'utilizzo integrato di queste piattaforme consente di ottenere una misurazione completa, affidabile e coerente con gli standard richiesti alle società benefit.

Impacto è una piattaforma dedicata alla misurazione dell'impatto sociale, ambientale e di governance attraverso un set strutturato di indicatori qualitativi e quantitativi.

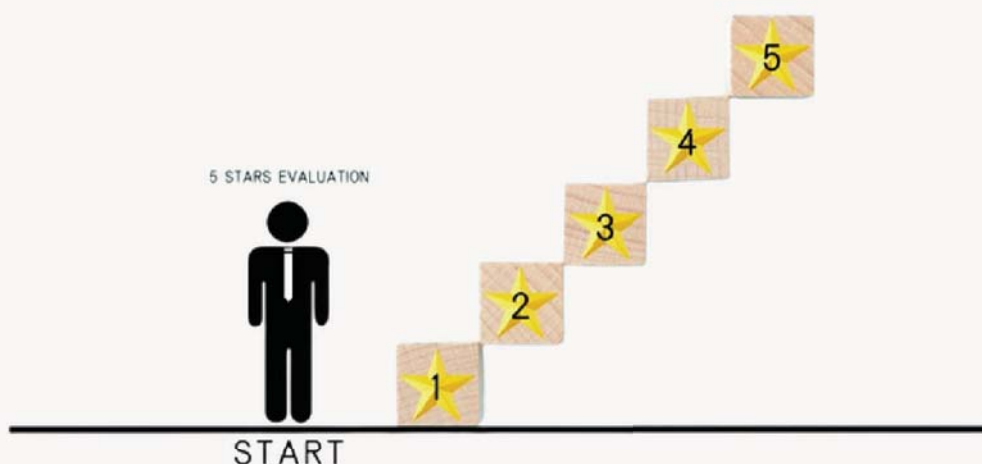
Lo strumento permette di valutare:

- il livello di maturità delle pratiche ESG adottate dall'organizzazione;
- la qualità delle politiche interne in ambito ambientale, sociale e di governance;
- la coerenza tra obiettivi dichiarati e azioni implementate;
- l'efficacia delle iniziative rivolte a stakeholder interni ed esterni;
- il grado di allineamento con standard e benchmark nazionali e internazionali. Impacto consente inoltre di identificare aree di miglioramento e di monitorare l'evoluzione delle performance nel tempo, offrendo una visione sistemica dell'impatto generato.

SABI (Sistema di Analisi delle Benefit Impact) è uno strumento specificamente progettato per le società benefit e orientato alla misurazione del valore generato rispetto alle finalità di beneficio comune.

La piattaforma permette di valutare:

- il contributo concreto delle attività aziendali agli obiettivi di beneficio comune dichiarati nello statuto;
  - la rilevanza e la misurabilità delle iniziative intraprese;
  - gli effetti prodotti sugli stakeholder e sul territorio;
  - la coerenza tra impegni assunti e risultati ottenuti;
  - la capacità dell'organizzazione di generare valore sociale aggiuntivo rispetto all'attività economica ordinaria. SABI supporta inoltre la rendicontazione annuale, facilitando la traduzione delle azioni in metriche chiare e comunicabili.
- L'uso combinato di impact e SABI permette di integrare due prospettive complementari: da un lato una valutazione ampia e strutturata dell'impatto ESG, dall'altro una misurazione puntuale del contributo generato per rispetto alle finalità di beneficio comune. Questa sinergia consente di ottenere una fotografia accurata e multidimensionale delle performance, rafforzando la trasparenza del processo valutativo e la credibilità della rendicontazione verso tutti gli stakeholder.



## 5. IDENTITA' AZIENDALE

LS Engineering & Safety Srl è una società di ingegneria integrata, specializzata nella Progettazione Architettonica, Strutturale, Impiantistica, erogazione di servizi di Consulenza Tecnica, Ingegneria, Energy & Project Management, General Contractor, Sicurezza Cantieri, che opera da oltre 25 anni sul mercato, in Italia e con esperienza anche all'estero.

La nostra attività si è evoluta nel tempo verso un modello organizzativo strutturato, capace di integrare competenze multidisciplinari e tecnologie avanzate.

Nel 2019 la società ha ottenuto la Certificazione ISO 9001, step importantissimo verso il perseguimento di valori concreti quali cultura e identità organizzativa improntate sulla qualità, nel rispetto di tempi e costi.

Sempre nel 2019 la certificazione Knx, standard mondiale per la progettazione e la programmazione di sistemi di supervisione e domotica.

Dal 2023 siamo certificati ISO 14001: la sostenibilità e la tutela dell'ambiente sono l'essenza del nostro modo di essere e lavorare!

Nata dall'esperienza pluridecennale del fondatore, Perito Industriale Loris Scian, l'azienda è evoluta nel tempo, si confronta con un ampio spettro di progetti ed un'ampia platea di committenti: dal terziario al pubblico, dal privato al mondo delle imprese.

Formata da un team di progettisti e consulenti in continuo aggiornamento, LS ENGINEERING & SAFETY gestisce commesse di rilevante complessità ed in diversi ambiti.





## 6. MISSIONE E VALORI

La nostra missione è generare valore condiviso attraverso un modello di business responsabile e orientato al lungo periodo. Siamo dotati di un Codice Etico volontario che guida i nostri comportamenti.

Il nostro Codice sancisce i principi generali a cui devono uniformarsi tutti i suoi destinatari, in aggiunta a quanto già previsto, dalla vigente normativa nazionale, europea, nonché dal regolamento aziendale, usi e prassi interni, mansionari, e costituisce una componente fondante del modello organizzativo dell'azienda.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difforni rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che l'azienda intende promuovere.

Il Codice Etico di **LS ENGINEERING & SAFETY Società Benefit** formalizza, di fatto, una più ampia attività, avviata da tempo dall'azienda di definizione di comportamenti di alto profilo etico – morale – professionale.

I nostri valori fondamentali:

|                                                                                     |                                                                                     |                                                                                     |                                                                                      |                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  |
| <b>TUTELA E SICUREZZA</b>                                                           | <b>LEALTA'</b>                                                                      | <b>RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>                                                       | <b>DILIGENZA</b>                                                                     | <b>PARI OPPORTUNITÀ'</b>                                                              |
|  |  |  |  |  |
| <b>BENESSERE</b>                                                                    | <b>RISERVATEZZA</b>                                                                 | <b>CRESCITA</b>                                                                     | <b>GRATITUDINE</b>                                                                   | <b>INNOVAZIONE</b>                                                                    |



## 7. IL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS

Abbiamo detto che la catena del valore di LS Engineering & Safety SB srl si sviluppa attraverso un processo strutturato che integra competenze tecniche, tecnologie avanzate e un approccio orientato alla sostenibilità. Ogni fase del modello operativo è progettata per generare valore aggiunto per clienti, territorio e stakeholder, garantendo qualità, sicurezza e impatti positivi nel lungo periodo.

### 1 Analisi preliminare e acquisizione dati



La creazione di valore inizia con una fase di analisi approfondita del contesto tecnico e normativo.

L'azienda utilizza strumenti avanzati come:

- rilievi digitali con laser scanner e droni per i rilievi;
- progettazione e modellazione tridimensionale;
- diagnosi energetiche e valutazioni di fattibilità;
- valutazione, analisi e confronto di tutti i dati raccolti e necessari per poter procedere.

Questa fase consente di costruire una base informativa solida, riducendo incertezza e rischi nelle fasi successive.

### 2 Progettazione integrata e coordinata



La progettazione rappresenta il cuore del modello di business. Grazie all'approccio integrato e all'utilizzo del BIM, LS Engineering & Safety:

- coordina discipline diverse (impianti, strutture, architettura, sicurezza, ma anche fornitori, scelta dei materiali, ecc.);
- riduce interferenze e incongruenze progettuali;
- ottimizza tempi e costi;
- migliora la sostenibilità delle soluzioni proposte.

La progettazione non è solo tecnica, ma anche strategica: ogni scelta viene valutata in termini di impatto ambientale, efficienza energetica e valore per gli stakeholder.

### 3 Gestione operativa, direzione lavori e sicurezza



Nella fase esecutiva l'azienda assume un ruolo di coordinamento e supervisione, garantendo:

- controllo qualità delle opere;
- gestione dei fornitori e delle imprese esecutrici;
- monitoraggio dei tempi di realizzazione;
- applicazione rigorosa delle norme di sicurezza nei cantieri.

La presenza costante sul campo assicura che il progetto venga realizzato secondo gli standard previsti e nel rispetto dei principi di responsabilità sociale e ambientale.

### 4 Energy & Project Management



Una componente distintiva del modello operativo è la capacità di integrare la gestione energetica e la sostenibilità all'interno dei progetti. LS Engineering & Safety supporta i clienti in:

- ottimizzazione dei consumi;
- riduzione delle emissioni;
- implementazione di soluzioni ad alta efficienza;
- monitoraggio delle prestazioni energetiche nel tempo.

Questa attività contribuisce a generare valore economico e ambientale, rafforzando l'impatto positivo dell'intervento.





## 7. IL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS

### 5. General Contracting e gestione completa dell'opera

Quando richiesto, l'azienda assume il ruolo di General Contractor, coordinando l'intero processo realizzativo.

Questo approccio consente di:

semplificare la gestione per il cliente;

garantire un unico interlocutore responsabile;

assicurare coerenza tra progettazione, esecuzione e collaudo.

La gestione integrata riduce inefficienze e migliora la qualità finale dell'opera.

### 6. Controllo qualità, collaudo e monitoraggio post-intervento

La catena del valore si completa con attività di verifica e monitoraggio che assicurano la piena conformità del progetto agli obiettivi iniziali. Le certificazioni ISO 9001 e ISO 14001 supportano un approccio sistematico al miglioramento continuo, alla gestione ambientale e alla qualità dei processi.

### Un modello orientato alla sostenibilità e al beneficio comune

In ogni fase del processo, LS Engineering & Safety integra principi di sostenibilità, innovazione e responsabilità sociale. La scelta dei materiali, l'attenzione all'efficienza energetica, la sicurezza nei cantieri, la valorizzazione delle competenze interne e il rapporto con il territorio contribuiscono a generare un impatto positivo che va oltre la semplice realizzazione dell'opera.

Nello Statuto di **LS Engineering & Safety Srl**, gli impegni presi infatti, riguardano:

"(...) le seguenti specifiche finalità di beneficio comune, perseguite nell'esercizio dell'attività economica di cui al superiore punto A., con l'obiettivo di generare un misurabile valore sociale nel pubblico interesse:



- **Benessere dei dipendenti:** implementare programmi che promuovano la salute e il benessere dei dipendenti, come orari flessibili, accesso a strutture sanitarie e iniziative di formazione continua. Garantire un sano equilibrio tra vita professionale e vita personale.



- **Sviluppo delle competenze di Manager:** creare programmi per sviluppare le competenze di manager tra i dipendenti, preparando la prossima generazione di manager aziendali.



- **Tutela dei diritti dei lavoratori:** promuovere condizioni di lavoro eque, garantendo retribuzioni giuste, senza distinzione di genere.



- **Sostegno alla transizione energetica:** progettare in modo sostenibile, con un basso impatto ambientale, riducendo le emissioni di CO2 e l'impronta di carbonio.



- **Progetti di energia comunitaria:** combattere la povertà energetica attraverso la partecipazione ad eventi/convegni in qualità di relatori, lo sviluppo di iniziative innovative per la condivisione di energia rinnovabile e la riduzione degli sprechi.



- **Protezione degli animali:** adottare politiche che rispettino il benessere degli animali, sostenendo e proteggendo le specie in via di estinzione.



- **Educazione alla sostenibilità:** Creazione di programmi informativi e partecipazione a convegni come relatori al fine di sensibilizzare le persone e le PMI nelle tematiche di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.



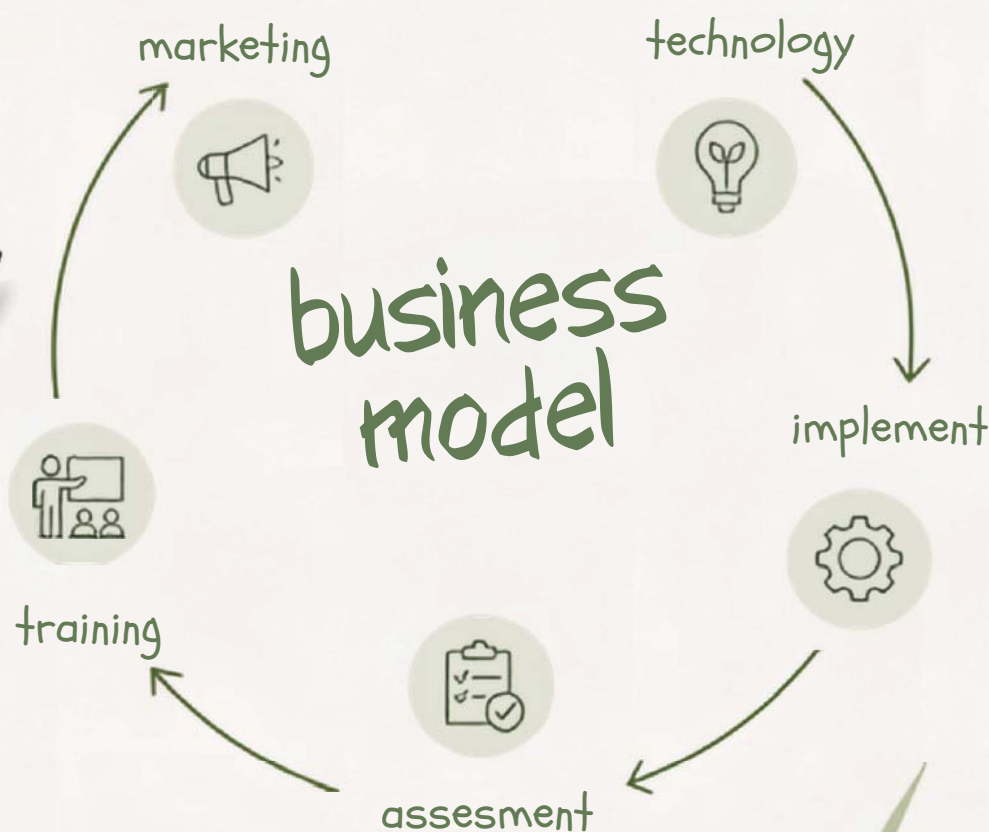
- **Promozione della sicurezza:** Partecipazione gratuita alle commissioni di pubblico spettacolo, al fine di garantire lo svolgimento delle manifestazioni dislocate nella provincia di Pordenone in piena sicurezza.



- **Sostegno alle persone in difficoltà:** donazione diretta o partecipazione a forme di raccolta fondi per aiutare le persone con problemi di salute o in situazioni di difficoltà; prestare opere di volontariato.

## 7.IL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS

Ogni fase del nostro modello di business contribuisce direttamente alle finalità di beneficio comune previste dal nostro Statuto: **dalla tutela dei lavoratori alla progettazione sostenibile, dalla riduzione dell'impatto ambientale alla promozione della sicurezza nei cantieri**. Questo approccio integrato ci permette di generare valore condiviso per clienti, comunità e territorio. Le finalità di beneficio comune sono definite all'Art. 3 dello Statuto sociale, che individua nove ambiti di impegno sopra indicati. L'estratto completo è riportato in Appendice - Allegato 9.1.





## 8. IL PERCORSO COME SOCIETÀ BENEFIT

Il 2025 ha rappresentato, dunque, l'anno di effettivo avvio del nostro percorso Benefit: un anno in cui abbiamo definito obiettivi, avviato nuove collaborazioni, abbiamo realizzato le prime iniziative e iniziato a strutturare un sistema di misurazione dell'impatto.

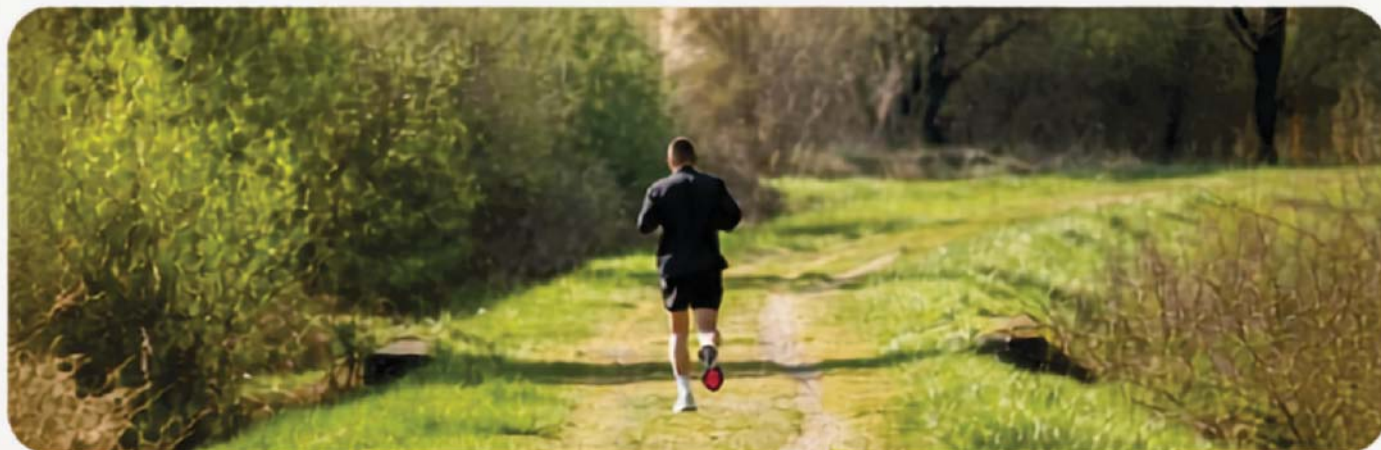
Il percorso che ha portato LS Engineering & Safety Srl come Società Benefit, nasce dalla volontà di integrare in modo strutturale la sostenibilità, la responsabilità sociale e la creazione di valore condiviso all'interno del proprio modello di business. La scelta di adottare la forma giuridica di Società Benefit rappresenta un'evoluzione naturale della cultura aziendale, da sempre orientata alla qualità, alla sicurezza, all'innovazione e al rispetto del territorio.

L'azienda ha intrapreso un processo di trasformazione progressivo, che ha coinvolto sia la governance sia l'organizzazione interna. Sono stati definiti obiettivi di beneficio comune coerenti con le competenze tecniche e con il ruolo che LS Engineering & Safety svolge nel settore dell'ingegneria, della sicurezza e della sostenibilità. Tali obiettivi guidano oggi le decisioni strategiche, la gestione dei progetti e le relazioni con gli stakeholder.

Il percorso ha previsto l'introduzione di strumenti di misurazione e monitoraggio dell'impatto, come IMPACTO e SABI, che consentono di valutare in modo trasparente e oggettivo i risultati raggiunti e le aree di miglioramento. Parallelamente, sono state rafforzate le politiche interne in materia di formazione, sicurezza, benessere dei lavoratori, riduzione dell'impatto ambientale e collaborazione con il territorio.

Diventare Società Benefit ha permesso all'azienda di formalizzare un impegno già presente nella propria identità: contribuire allo sviluppo sostenibile attraverso progetti tecnici di qualità, cantieri più sicuri, soluzioni energetiche efficienti e un approccio etico alla gestione delle opere. Questo percorso non rappresenta un traguardo, ma un impegno continuo verso il miglioramento, l'innovazione responsabile e la generazione di valore per clienti, comunità, lavoratori e ambiente.

Il 2025 è stato dedicato alla definizione del sistema di misurazione dell'impatto, alla raccolta dei primi dati e alla strutturazione degli obiettivi che verranno formalizzati per il 2026. Questo lavoro preparatorio è stato essenziale per costruire un modello di gestione Benefit solido e coerente.





## 9. GOVERNANCE BENEFIT



L'area di impatto "Governance" esamina vari aspetti cruciali della gestione aziendale, inclusi la mission generale, l'etica, la responsabilità, la trasparenza, l'ambiente di lavoro, il reporting degli impatti e il coinvolgimento degli stakeholder.

La missione di beneficio comune adottata da **LS ENGINEERING & SAFETY SB Srl** è chiaramente definita e protetta dallo Statuto della Società, con la determinazione di creare un impatto sociale e ambientale positivo. Tutti i collaboratori condividono questa missione e operano costantemente per raggiungerla.

La pianificazione delle attività e delle iniziative di beneficio comune inizia sempre con la considerazione degli interessi e dei bisogni degli stakeholder, con particolare attenzione verso le persone più fragili o in difficoltà.

LS ENGINEERING & SAFETY SB SRL ha adottato, come detto, un Codice Etico, assicurando la condivisione dei valori e dei principi fondamentali e promuovendo rapporti trasparenti e solidi. Inoltre, la Società è certificata per la qualità secondo la norma ISO 9001.

I rapporti con i terzi si fondano sui pilastri di correttezza e trasparenza.

Inoltre, la Società riconosce che la partecipazione attiva degli stakeholder è fondamentale per la crescita sostenibile e il successo a lungo termine dell'azienda. Per questo motivo, sono state dedicate e si continuerà ad investire risorse significative per sviluppare ed implementare strategie efficaci di coinvolgimento.

Infine, LS ENGINEERING & SAFETY SB SRL prevede di mantenere per il 2025 e gli anni successivi, la certificazione ambientale, impegnandosi verso una gestione responsabile e trasparente delle proprie performance in ambito ambientale, sociale ed economico. Questo aiuterà a consolidare la fiducia degli stakeholders e a stabilire una reputazione solida per l'azienda nel lungo termine.



Inoltre, le finalità Benefit sono integrate nei processi decisionali attraverso:

- definizione annuale degli obiettivi;
- monitoraggio tramite Impacto e Sabi;
- coinvolgimento del management.

In questo primo anno, la governance ha concentrato le proprie attività sulla definizione dei processi interni di raccolta dati, sull'integrazione delle finalità Benefit nei processi decisionali e sull'avvio del sistema di monitoraggio tramite IMPACTO e SABI.

## 10. RUOLI E RESPONSABILITÀ



La responsabilità del perseguimento del beneficio comune è affidata di fatto a diverse figure interne che garantiscono, assieme, l'integrazione degli obiettivi benefit nelle attività aziendali e il monitoraggio costante dei risultati.

Solo in questo modo "tutto" può funzionare e portare a dei concreti risultati.

Innanzitutto al Responsabile del Beneficio Comune (RBC) nella figura del CEO Scian Loris. La funzione è affidata infatti ad una figura interna che conoscendo molto bene le attività, può coordinarle secondo le finalità previste per gli obiettivi di beneficio comune, assicurarle la coerenza tra strategia aziendale e finalità benefit e supervisionare la raccolta dei dati necessari alla valutazione dell'impatto. Il Responsabile del Beneficio Comune cura inoltre la redazione della Relazione dell'impatto e il dialogo con gli stakeholder.



**La Direzione Aziendale** nelle sue attività garantisce l'allineamento tra missione benefit e scelte strategiche, approva gli obiettivi annuali di beneficio comune e verifica l'efficacia delle azioni intraprese. Assicura inoltre che le risorse necessarie siano disponibili e che i principi benefit siano integrati nei processi decisionali.



**Le attività di Qualità e Sicurezza** permettono di supportare il monitoraggio degli indicatori, garantendone la conformità ai sistemi di gestione certificati (ISO 9001 e ISO 14001) e contribuendo alla valutazione degli impatti ambientali e sociali generati dalle attività aziendali.



**Tutti i collaboratori:** Ogni membro del Team è coinvolto nel perseguimento del beneficio comune attraverso comportamenti responsabili, attenzione alla sicurezza, collaborazione nei processi di miglioramento continuo e partecipazione alle iniziative di sostenibilità.



## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Nel 2025 abbiamo aggiornato la mappatura degli stakeholder rilevanti, adottando criteri quali: livello di influenza sulle attività aziendali, grado di dipendenza dalle nostre decisioni, impatto generato dalle nostre attività e frequenza delle interazioni. Il coinvolgimento è avvenuto attraverso alcuni incontri con clienti e partner, partecipazione a eventi territoriali, dialogo continuo con i collaboratori e confronto con enti pubblici e associazioni. Questo processo ha permesso di identificare aspettative, bisogni e opportunità di collaborazione, che saranno ulteriormente sviluppate nel 2026.

I nostri interlocutori principali sono i seguenti.

## 1. Clienti

- Pubbliche amministrazioni
- Imprese edili e società di costruzioni
- Studi di architettura e progettazione
- Aziende private che richiedono servizi di ingegneria, impiantistica, sicurezza, efficientamento energetico
- Privati
- Condomini
- Investitori e sviluppatori immobiliari

## 2. Collaboratori e Risorse Umane

- I collaboratori interni (ingegneri, tecnici, progettisti, amministrazione)
- Consulenti esterni specializzati
- Partner tecnici occasionali

### 3. Fornitori

- Fornitori di software professionali (CAD, BIM, energetici)
- Fornitori di hardware e attrezzature informatiche
- Società di servizi (energia, telecomunicazioni, manutenzioni)
- Studi professionali terzi (geometri, periti, certificatori)

## 4. Comunità e Territorio

- Comunità locale e cittadini coinvolti nei progetti
- Enti territoriali e organismi di controllo
- Università e istituti tecnici con cui sviluppare collaborazioni

## 5. Partner istituzionali e normativi

- Ordini professionali (Ordine degli Ingegneri, Periti, ecc.)
- Enti di certificazione e organismi di vigilanza
- Autorità competenti (Regione, Comune, ARPA, Vigili del Fuoco)

## 6. Ambiente

- Ecosistemi e territorio interessati dai progetti
- Risorse naturali utilizzate (energia, acqua, materiali)
- Impatti ambientali generati dalle attività di progettazione e dai processi interni

## 7. Stakeholder economico-finanziari

- Banche e istituti di credito
- Assicurazioni
- Partner finanziari dei progetti

[illegible]

## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT



### Modalità di coinvolgimento

Il dialogo con gli stakeholder avviene attraverso modalità differenziate, calibrate sulle caratteristiche e sulle esigenze di ciascun gruppo. Tra gli strumenti utilizzati rientrano:

- incontri e momenti di confronto diretto;
- comunicazioni istituzionali e canali digitali;
- attività di supporto tecnici;
- questionari di ascolto e rilevazione della soddisfazione;
- collaborazioni operative e tavoli di lavoro con partner e istituzioni;
- iniziative rivolte alla comunità e al territorio.

Questo approccio multicanale ci consente di mantenere un flusso costante di informazioni e di cogliere tempestivamente bisogni, criticità e opportunità.



### Temi emersi dal dialogo

Dalle attività di ascolto sono emersi diversi temi di interesse, che hanno guidato e contribuiranno a guidare le nostre priorità di miglioramento. Tra i principali ambiti segnalati dagli stakeholder figurano:

- qualità, trasparenza e tempestività dei servizi;
- chiarezza della documentazione e dei processi;
- attenzione al benessere delle persone e alla crescita professionale;
- affidabilità nelle relazioni operative e amministrative;
- impegno verso la sostenibilità e il valore sociale generato dall'azienda.

Questi elementi hanno contribuito a orientare le scelte strategiche e operative dell'anno.



### Azioni intraprese

In risposta ai feedback raccolti, abbiamo avviato o consolidato diverse iniziative, tra cui:

- miglioramento dei flussi di comunicazione interna ed esterna. Abbiamo reso più lineari e immediati gli scambi informativi;
  - utilizzo più ordinato dei canali digitali già in uso (email, messaggistica, condivisione documenti);
  - comunicazioni più sintetiche e mirate, per evitare fraintendimenti;
  - aggiornamenti più regolari verso clienti e partner sui passaggi operativi rilevanti;
  - aggiornamento e semplificazione della documentazione tecnica. Per facilitare il lavoro quotidiano:
  - abbiamo rivisto alcuni modelli e documenti ricorrenti, rendendoli più chiari e facili da compilare anche in un'ottica ISO 9001;
  - eliminato passaggi ridondanti e uniformato la struttura dei file;
  - migliorato l'archiviazione digitale per trovare più rapidamente ciò che serve;
  - potenziamento delle attività di formazione e supporto. Senza creare ulteriori percorsi formali in quanto la formazione è uno degli investimenti più importanti che vengono fatti in azienda, ma rafforzando ciò che già facciamo:
  - brevi momenti di affiancamento operativo quando emergevano dubbi o novità;
  - condivisione di aggiornamenti normativi essenziali;
  - supporto diretto e immediato da parte della direzione nelle attività più complesse;





## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

- rafforzamento delle collaborazioni con partner e istituzioni. Compatibilmente con la nostra dimensione, capacità e possibilità;
- nuove partecipazioni ad eventi in cui si ritrovano Associazioni, Movimenti, Attività che siano in linea con i nostri principi e per cui possiamo efficacemente dare un contributo;
- collaborazione stabile con professionisti e realtà locali con cui condividiamo valori e obiettivi;
- presenza in iniziative territoriali quando coerenti con le nostre competenze.
- sviluppo di progetti con impatto sociale e culturale sul territorio. Coerentemente con il nostro ruolo di Società Benefit:
- sostegno continuativo al Banco Alimentare di Pordenone;
- piccole iniziative di sensibilizzazione su sicurezza, prevenzione e cura del territorio;
- supporto a realtà sportive e culturali locali quando possibile.

Le azioni intraprese testimoniano la volontà di trasformare l'ascolto in cambiamento concreto.



### Risultati e prospettive future

Il percorso di stakeholder engagement è appena iniziato o meglio, dal 2025 è diventato più consapevole per gli obiettivi da raggiungere ed ha già generato dei primi risultati significativi in termini di qualità delle relazioni e capacità dell'azienda di anticipare bisogni emergenti. Per il prossimo anno intendiamo ampliare gli strumenti di ascolto, rendere più sistematico il monitoraggio dei feedback e coinvolgere più attivamente la comunità e i partner strategici.

Per il 2025 vogliamo evidenziare i rapporti con:

- enti locali e realtà del territorio creando le basi per un dialogo continuativo e costruttivo (Amministrazioni Comunali, Puliamo i Quartieri, Proloco, ecc.)
- (es. Amministrazioni Comunali)
- associazioni (Banco Alimentare, CRO di Aviano, INSS, ecc.)
- partner educativi (OSM EDU, scuole, ecc.)



### Valutazione degli impatti

Di seguito, vengono presentati gli impatti materiali registrati per l'azienda, con una valutazione (verde, giallo, rosso) di quanto generato dalla nostra attività in base all'autovalutazione espressa sui singoli elementi del modello.

Il colore (Rosso, Giallo e Verde) definisce il grado di rispetto intanto di alcuni criteri che sono definiti come criteri minimi indispensabili:

- Rosso --> **PUNTO CRITICO**: se anche solo un Requisito Minimo pertinente risulta "non verificato" o "in via di definizione"
- Giallo--> **ATTENZIONE**: se anche solo uno degli elementi che generano tale impatto ha una valutazione critica (1 o 2)
- Verde/Azzurro --> **MOLTO BENE**: se la media degli elementi che generano tale impatto è superiore a 3,8
- Neutro: negli altri casi

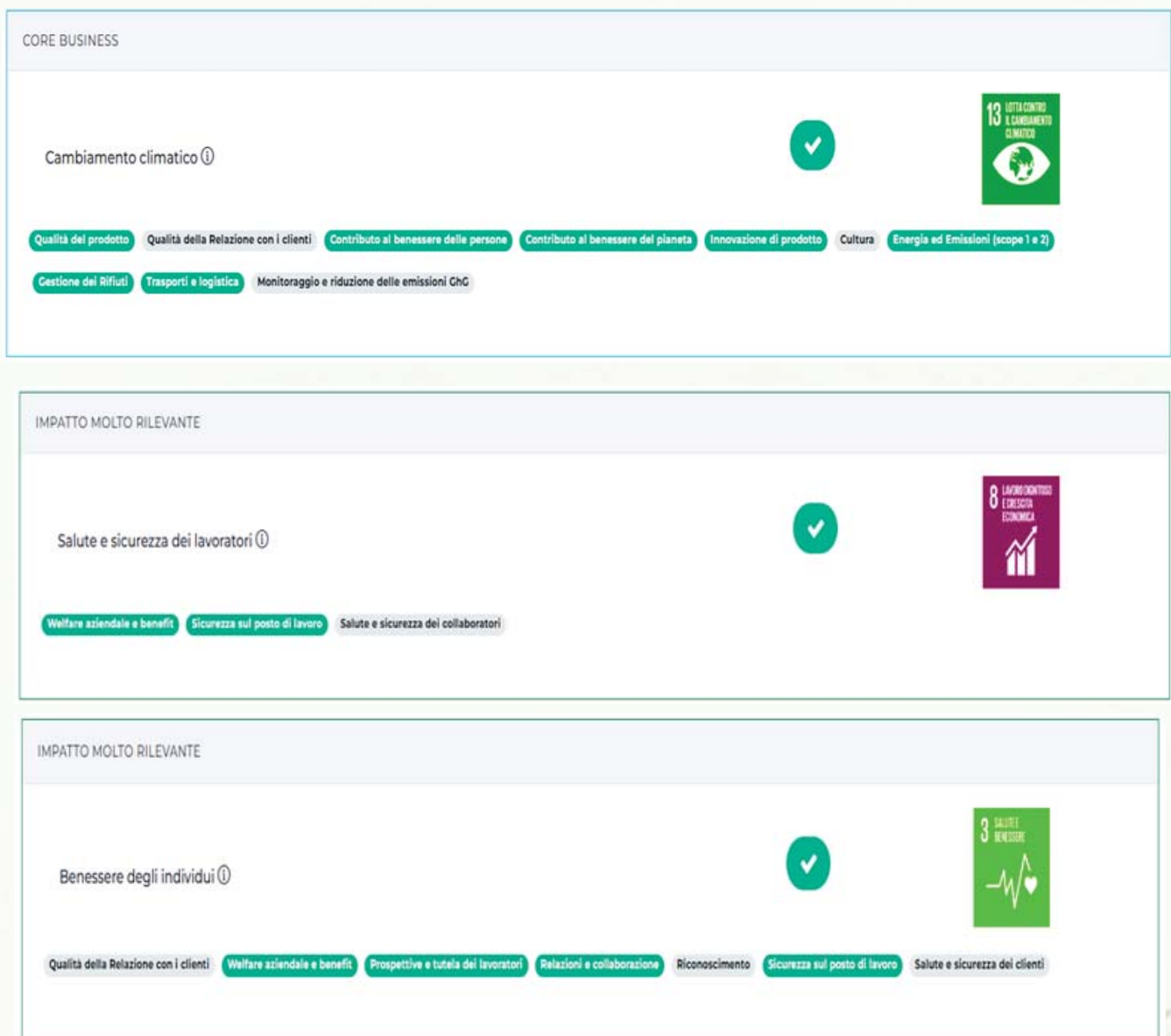
## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Sono inoltre ricapitolati per ogni impatto gli elementi che vi incidono (in azzurro/verde).

Sono le leve su cui lavoriamo per migliorare ulteriormente l'impatto positivo.

Le spunte verdi/azzurre riportate nei grafici sottostanti rappresentano esclusivamente la verifica dei requisiti minimi previsti dallo standard Impacto. Questa sezione non misura la qualità o la maturità delle pratiche, ma la sola presenza degli elementi fondamentali richiesti (politiche, processi, iniziative, strumenti). La valutazione qualitativa e il livello di maturità delle diverse aree di impatto sono invece presentati nella sezione successiva (Sintesi Performance 2025), attraverso un'analisi più approfondita basata sui dati raccolti nell'anno 2025.

Gli impatti sono presentati in ordine di importanza per l'azienda: a partire da quelli legati al Core Business fino a quelli giudicati abbastanza rilevanti. Gli impatti valutati come trascurabili non sono rappresentati. Come si può notare, la valutazione di sintesi di partenza è positiva! (Colore)





## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| IMPATTO MOLTO RILEVANTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                       |
| <p>Inquinamento ①</p> <p> Materie prime Fine Vita del prodotto (economia circolare) Energia ed Emissioni (scope 1 e 2) Gestione dei Rifiuti Trasporti e logistica Monitoraggio e riduzione inquinamento </p>                                                                                                                                   |    |
| IMPATTO MOLTO RILEVANTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                       |
| <p>Circolarità e uso delle risorse ①</p> <p> Materie prime Fine Vita del prodotto (economia circolare) Energia ed Emissioni (scope 1 e 2) Gestione dei Rifiuti Monitoraggio e riduzione dei consumi di risorse </p>                                                                                                                            |  |
| IMPATTO MOLTO RILEVANTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                       |
| <p>Progresso della società e innovazione ①</p> <p> Qualità del prodotto Contributo al benessere delle persone Accessibilità e inclusività Innovazione di prodotto Cultura Creazione e remunerazione di lavoro Prospettive e tutela dei lavoratori Sviluppo professionale e formazione Investimenti Anticorruzione e Conflitto d'Interessi </p> |  |
| IMPATTO MOLTO RILEVANTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                       |
| <p>Educazione, informazione e cultura ①</p> <p> Cultura Sviluppo professionale e formazione Comunicazione e Trasparenza </p>                                                                                                                                                                                                                   |  |

## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

IMPATTO MOLTO RILEVANTE

Sviluppo economico ⓘ



Innovazione di prodotto Creazione e remunerazione di lavoro Welfare aziendale e benefit Prospettive e tutela dei lavoratori Sviluppo professionale e formazione Fatturato Redditività Condivisione con i lavoratori  
Politiche di prezzo al cliente Remunerazione del capitale Investimenti Sostegno all'indotto Filantropia Salario dignitoso nella filiera Fisco e tasse Rispetto degli impegni economici

IMPATTO MOLTO RILEVANTE

Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori ⓘ



Creazione e remunerazione di lavoro Welfare aziendale e benefit Prospettive e tutela dei lavoratori Coerenza ruolo-persona Sviluppo professionale e formazione Chiarezza organizzativa Relazioni e collaborazione  
Riconoscimento Valorizzazione delle differenze e inclusione Condivisione con i lavoratori Sicurezza sul posto di lavoro Salario dignitoso

IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE

Diversità, Equità e Inclusione ⓘ



Accessibilità e inclusività Coerenza ruolo-persona Valorizzazione delle differenze e inclusione Condivisione con i lavoratori Monitoraggio Diversity & Inclusion Accessibilità Parità di genere

IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE

Comunità Locali ⓘ



Accessibilità e inclusività Condivisione con i lavoratori Sostegno all'indotto Filantropia Comunità Locali



## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Di seguito, vengono riproposti anche i **requisiti minimi** richiesti nelle diverse sezioni della autovalutazione. In **rosso** i requisiti minimi non soddisfatti. In **giallo**, in requisiti minimi "in via di definizione".

La visione di insieme evidenzia, inoltre, come non ci siano rischi non ancora presidiati o poco gestiti (Verde/Azzurro).

| Minimum requirement                                      |   |
|----------------------------------------------------------|---|
| Salario dignitoso                                        | ✓ |
| Disparità salariali                                      | ✓ |
| Salario dignitoso nella filiera                          | ✓ |
| Monitoraggio Diversity & Inclusion                       | ✓ |
| Accessibilità                                            | ✓ |
| Parità di genere                                         | ✓ |
| Salute e sicurezza dei collaboratori                     | ✓ |
| Salute e sicurezza dei clienti                           | ✓ |
| Rispetto dei diritti umani                               | ✓ |
| Comunità Locali                                          | ✓ |
| Monitoraggio e riduzione delle emissioni GhG             | ✓ |
| Monitoraggio e riduzione dei consumi di risorse          | ✓ |
| Fisco e tasse                                            | ✓ |
| Rispetto degli impegni economici                         | ✓ |
| Anticorruzione e Conflitto d'Interessi                   | ✓ |
| Comunicazione e Trasparenza                              | ✓ |
| Monitoraggio e riduzione inquinamento                    | ✓ |
| Monitoraggio e riduzione scarichi idrici                 | ✓ |
| Monitoraggio e riduzione dell'impatto sulla biodiversità | ✓ |



## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

### Risultati analitici

In questa sezione vengono visualizzati gli esiti di dettaglio dei questionari effettuati, per la parte di Creazione di Valore in termini di Prodotto, Lavoro e Valore Economico.

Nei grafici radar chart di seguito, viene rafforzata la creazione di valore per ogni Pilastro dell'attività di impresa (Prodotto, Lavoro, Valore economico).

Negli assi sono rappresentati gli elementi che risultano rilevanti per l'impresa, in base alla valutazione di materialità degli impatti espressa. Alcuni elementi corrispondono alla Prima dimensione del modello della Buona Impresa (elementi che creano valore), altri alla Seconda dimensione (elementi che qualificano una buona creazione di valore).

La linea rossa corrisponde alla valutazione assegnata dall'impresa la linea marrone disegna la media delle valutazioni assegnate dagli stakeholder interpellati e che hanno partecipato alle valutazioni.

Qui di seguito le tabelle di dettaglio delle valutazioni attribuite a ciascun elemento dall'impresa e dagli stakeholder.

### Creazione di valore con il Prodotto

La creazione di valore con il Prodotto



### Analisi della Creazione di Valore con il Prodotto

Il grafico relativo alla Creazione di valore con il Prodotto (in questo caso parliamo di Servizio vista la nostra realtà aziendale) offre un quadro complessivamente molto incoraggiante. Il confronto tra l'autovalutazione dell'impresa e la valutazione dei clienti evidenzia un elemento particolarmente significativo: in numerose dimensioni, i clienti attribuiscono un livello di apprezzamento superiore rispetto a quello espresso dall'azienda stessa.

Questo dato rappresenta un segnale di grande valore, poiché indica che il mercato riconosce qualità, impegno e attenzione in misura persino maggiore di quanto l'impresa percepisca internamente.



## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

### Punti di forza riconosciuti dai clienti

Dall'analisi emergono diversi ambiti nei quali il servizio e l'approccio aziendale risultano particolarmente apprezzati:

- qualità del servizio. I clienti riconoscono un livello di qualità elevato, segno di un lavoro solido e coerente nel tempo;
- qualità della relazione con i clienti. L'attenzione, la cura e la capacità di ascolto sono percepite come elementi distintivi;
- innovazione di servizio. L'azienda viene riconosciuta come capace di rinnovarsi e proporre soluzioni aggiornate e rilevanti;
- contributo al benessere delle persone. Il servizio è percepito come utile, affidabile e capace di generare valore concreto nella vita quotidiana.

### Aree di miglioramento in ottica evolutiva

Le dimensioni in cui l'autovalutazione interna risulta più prudente rispetto alla percezione dei clienti non rappresentano criticità, ma spazi di crescita già riconosciuti e sostenuti dal mercato. In particolare:

- accessibilità e inclusività. Pur esistendo un ambito già presidiato, emerge la possibilità di rendere il servizio ancora più accessibile e inclusivo, ampliando la platea di utenti e rafforzando l'impatto sociale;
- contributo al benessere del pianeta. I clienti riconoscono l'impegno dell'azienda, ma questo può essere ulteriormente valorizzato attraverso iniziative più visibili e integrate;
- materie prime e fine vita del prodotto (economia circolare).

Questa valutazione, trattandosi di servizi, è stata fatta in relazione ai materiali ed alle tecniche utilizzati nella realizzazione dei progetti elaborati. Si tratta di aree strategiche per il futuro: l'azienda ha già avviato percorsi significativi, che possono essere ulteriormente strutturati per rafforzare la sostenibilità complessiva del prodotto.

### Sintesi conclusiva

Il grafico evidenzia un servizio che gode di un apprezzamento elevato e diffuso, spesso superiore alla percezione interna. Questo rappresenta un indicatore di grande valore: significa che l'impresa ha costruito un'offerta solida, riconosciuta e stimata dal mercato.

Le aree di miglioramento individuale non emergono come fragilità, ma come leve strategiche per consolidare ulteriormente il valore creato. L'azienda può quindi proseguire con fiducia, valorizzando quanto costruito e orientando i prossimi passi verso un rafforzamento della sostenibilità, dell'innovazione e dell'impatto sociale del prodotto.





## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT



### Analisi della Creazione di Valore con il Lavoro

Il grafico relativo alla Creazione di valore con il lavoro restituisce un quadro complessivamente molto positivo. Il confronto tra l'autovalutazione dell'impresa e la valutazione dei collaboratori evidenzia una dinamica interessante e incoraggiante: in numerose dimensioni, i collaboratori esprimono un livello di apprezzamento pari o superiore rispetto a quello che l'azienda attribuisce a sé stessa. Questo elemento rappresenta un segnale di fiducia interna e testimonia la qualità del clima organizzativo costruito nel tempo.



### Punti di forza riconosciuti dai collaboratori

Dall'analisi emergono diversi ambiti nei quali l'azienda dimostra una capacità consolidata di generare valore per le persone:

- **relazioni e collaborazione:** i collaboratori riconoscono un ambiente di lavoro positivo, caratterizzato da cooperazione e supporto reciproco;
- **welfare e benefit:** le iniziative già attive sono percepite come concrete e utili, segno di un'attenzione reale al benessere delle persone;
- **prospettive e tutela dei collaboratori:** la percezione di stabilità e protezione è un indicatore importante di fiducia e sicurezza;
- **inclusione e valorizzazione delle differenze:** emerge un apprezzamento per un contesto che accoglie e valorizza le diversità.

Questi elementi confermano la presenza di una cultura aziendale solida, orientata alla cura delle persone e alla costruzione di un ambiente di lavoro sano e motivante.



### Aree di miglioramento in ottica evolutiva

Le dimensioni in cui sia l'impresa sia i collaboratori esprimono valutazioni più contenute non rappresentano criticità, ma opportunità di crescita condivise, già riconosciute e quindi più facilmente attivabili. In particolare:

- **riconoscimento:** Pur essendo un ambito già presidiato, emerge la possibilità di rafforzare ulteriormente i meccanismi di riconoscimento formale e informale. Una maggiore visibilità dei contributi individuali e di team può amplificare l'attenzione e l'uso di iniziative e pratiche.
- **sviluppo professionale e formazione:** La valutazione suggerisce che i percorsi di crescita già presenti possono essere ulteriormente strutturati. Investire in formazione continua e piani di sviluppo personalizzati anche per responsabilità rappresenta un'opportunità per valorizzare il potenziale interno;
- **chiarezza organizzativa.** Una maggiore definizione di ruoli, responsabilità e processi può contribuire a migliorare l'efficienza e ridurre le zone di ambiguità operative;
- **coerenza ruolo-persona.** L'allineamento tra competenze, aspirazioni e ruolo può essere ulteriormente rafforzato, favorendo un utilizzo più pieno dei talenti presenti in azienda.



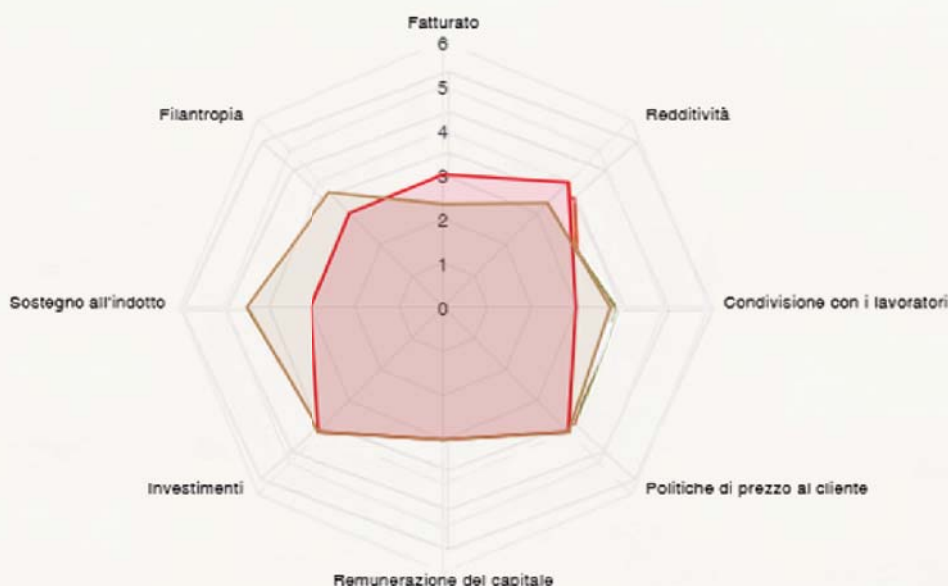
## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT



### Interpretazione conclusiva

Il grafico evidenzia un'organizzazione che ha saputo costruire un clima interno positivo, riconosciuto e apprezzato dai collaboratori. La percezione esterna (interna all'azienda ma esterna alla direzione) è spesso più generosa rispetto all'autovalutazione, segno di un capitale umano coinvolto e fiducioso. Le aree di miglioramento individuate rappresentano leve strategiche per consolidare ulteriormente il valore creato: non emergono come fragilità, ma come spazi di evoluzione naturale, coerenti con il percorso già intrapreso.

L'azienda può quindi proseguire con fiducia, valorizzando quanto costruito e orientando i prossimi passi verso un rafforzamento ancora maggiore della qualità del lavoro e del benessere organizzativo.



### Analisi della Creazione di Valore Economico

Il grafico dedicato alla Creazione di Valore Economico offre una lettura complessivamente positiva e incoraggiante. Il confronto tra l'autovalutazione dell'impresa e la valutazione espressa dai Soci evidenzia un quadro di apprezzamento diffuso e una percezione esterna spesso più favorevole rispetto a quella interna. Questo elemento rappresenta un segnale di fiducia importante e conferma la solidità del percorso intrapreso.



### Punti di forza riconosciuti

Dall'analisi emergono diversi ambiti nei quali l'azienda dimostra una capacità consolidata di generare valore:

- solidità economica complessiva: fatturato, redditività e investimenti risultano aree ben presidiate e riconosciute come tali dai Soci;
- equilibrio nelle politiche verso gli stakeholder: le politiche di prezzo al cliente e il sostegno all'indotto sono valutate positivamente, indicando un approccio responsabile e orientato alla sostenibilità delle relazioni;
- responsabilità sociale: la filantropia e la condivisione del valore con i lavoratori mostrano un impegno concreto, percepito e apprezzato.

Questi elementi confermano la capacità dell'impresa di integrare performance economica e responsabilità sociale, generando valore in modo equilibrato e coerente con una visione di lungo periodo.





## 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT



### Aree di miglioramento in ottica evolutiva

Le differenze tra autovalutazione e valutazione dei Soci solitamente rappresentano criticità, bensì spazi di crescita già riconosciuti e sostenuti dagli stakeholder. In particolare:

- remunerazione del capitale. La valutazione dei Soci suggerisce un apprezzamento superiore rispetto a quello espresso dall'impresa. Questo indica un margine per valorizzare meglio i risultati ottenuti e per rafforzare la comunicazione sulla solidità delle politiche di remunerazione;
- condivisione del valore con i lavoratori. Pur essendo un ambito già presidiato, emerge l'opportunità di rendere più strutturati e visibili i meccanismi di partecipazione e redistribuzione del valore. Si tratta di un percorso che può rafforzare ulteriormente il senso di appartenenza e la coesione interna;
- filantropia e sostegno all'indotto. Le iniziative già attive sono riconosciute positivamente, ma possono essere ulteriormente valorizzate attraverso una maggiore integrazione strategica e una comunicazione più efficace.



### Sintesi conclusiva

Il quadro complessivo restituisce l'immagine di un'impresa solida, apprezzata e capace di generare valore economico in modo responsabile. La percezione dei Soci, spesso più positiva rispetto all'autovalutazione interna, rappresenta un indicatore di fiducia e un incoraggiamento a proseguire nel percorso intrapreso.

Le aree di miglioramento individuate non evidenziano fragilità, ma opportunità di consolidamento e crescita, già sostenute da una base di riconoscimento esterno. L'azienda può quindi orientare i prossimi passi con consapevolezza, valorizzando quanto costruito e rafforzando ulteriormente la propria capacità di creare valore per tutti gli stakeholder.



## 12. LE AREE DI IMPATTO 2025

*Di seguito la rendicontazione narrativa delle sei aree strategiche definite nel Piano Annuale degli Obiettivi.*

*Nel 2025 abbiamo effettuato la prima misurazione tramite le piattaforme Impacto e SABI. I KPI riportati e successivamente i punteggi non possono rappresentare un confronto con anni precedenti, ma costituiscono la baseline da cui partiremo per definire gli obiettivi poi dal 2026.*



### **Benessere e Diritti dei Dipendenti**

*L'area di impatto "Lavoratori" valuta il benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei lavoratori della Società.*

*Nell'esercizio 2025, LS ENGINEERING & SAFETY SB SRL ha avuto 13 dipendenti, potendo contare anche sulla collaborazione di 3 professionisti, cui sono affidati i servizi tecnici.*

*Alcuni di questi collaboratori hanno chiuso il loro rapporto durante l'anno ed altri hanno invece fatto il loro ingresso.*

*Il turn over ha portato ad una riorganizzazione interna richiedendo un nuovo equilibrio organizzativo e ha rafforzato l'importanza nel dover investire sul benessere, sulla formazione e sulla partecipazione attiva delle persone.*



### **LS ENGINEERING & SAFETY SB Srl è ancor più impegnata nel volere creare un ambiente di lavoro che metta al centro il benessere, la felicità e lo sviluppo personale e professionale di ogni lavoratore.**

*Per tale ragione l'azienda investe nella qualità dell'ambiente lavorativo: lo spazio è dotato di dotazioni ergonomiche e confortevoli, gli ambienti sono luminosi, alcuni sono in open space per facilitare l'interconnessione delle persone. Ci sono momenti di convivialità e socialità come anche le pause, i pranzi, la possibilità di festeggiare le ricorrenze o il buon esito di qualche commessa di lavoro!*

*Considerata l'importanza che ogni risorsa ha per l'azienda, LS ENGINEERING & SAFETY SB Srl vuole assicurarci il massimo benessere del proprio personale. Ciò è possibile coltivando un costante dialogo per recepire e soddisfare le specifiche esigenze di ciascuno. Pertanto, è continuamente monitorato il grado di soddisfazione e di benessere dei lavoratori tramite colloqui diretti a cadenza mensile e con la verifica periodica dei piani carriera di ciascuno.*





## 12. LE AREE DI IMPATTO 2025

Laddove esigenze personali e/o familiari lo richiedano, sono adottate le opportune misure di flessibilità di lavoro (contatori per accumulare ed utilizzare eventuali ore lavoratore in più, smart-working, part-time ecc.) per venire incontro alle necessità.

Dato che il coinvolgimento di ciascuna risorsa è determinante per il corretto svolgimento delle attività aziendali, vengono realizzate due riunioni settimanali per l'organizzazione delle attività e riunioni specifiche per scelte ad hoc.

I collaboratori sono aggiornati quotidianamente sull'andamento delle attività loro affidate e su quelle portate avanti dall'azienda. In queste sedi è sempre possibile discutere e valutare problemi, opportunità, scelte da affrontare, insomma tutto quello che è ritenuto fondamentale per il futuro dell'azienda.

Quanto alla crescita professionale, la Società incentiva e investe su opportunità di formazione e di aggiornamento per curare lo sviluppo professionale dei propri collaboratori. L'azienda offre, inoltre, formazione per acquisire competenze trasversali (es. corsi time management, finanza, causatività e responsabilità, ecc.), finanzia opportunità di sviluppo professionale esterno (per esempio per assistere a conferenze, corsi online), sostiene i costi per le iscrizioni agli albi professionali, per i corsi mantenimento dei crediti e le polizze professionali.

Nel corso del 2025, la Società si è impegnata a garantire una formazione specifica ai collaboratori su aspetti sociali ed ambientali rilevanti per l'azienda e per la sua missione. Queste iniziative di formazione sono state progettate per aumentare la consapevolezza e le competenze dei propri collaboratori riguardo alle pratiche sostenibili, all'etica aziendale, e all'importanza di creare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

Sono iniziative di questo tipo in fase di progettazione e quando ai collaboratori:

-  viene spiegato perché si fa una scelta tecnica piuttosto che un'altra;
-  viene mostrato come gestire un cliente o un fornitore;
-  viene fatto vedere come compilare correttamente un documento interno e come deve essere archiviato in qualità;
-  viene condiviso un estratto o un link utile sul tema;
-  viene ricordata l'importanza di ridurre sprechi (carta, spostamenti inutili, stampe);
-  viene discusso un caso di sicurezza o prevenzione;
-  viene condiviso un esempio di buona pratica;
-  discutere dell'impatto sociale del lavoro tecnico che viene svolto;
-  raccontare le esperienze di contatto con le Associazioni, le Amministrazioni Comunali, ecc.

Al fine di accrescere ancora di più benessere aziendale, nel 2026 si intende sottoporre ai propri collaboratori dei questionari HR per monitorare il benessere e il percorso di crescita professionale, in linea con le aspettative di ciascun dipendente e professionista.





## 12. LE AREE DI IMPATTO 2025

L'area Benessere e Diritti dei Dipendenti rappresenta uno dei pilastri fondamentali del nostro primo anno Benefit.

### Obiettivi:

- migliorare la qualità della vita lavorativa;
- promuovere maggiore equità e inclusione.

### Azioni realizzate:

- introduzione orari flessibili;
- revisione orari pausa pranzo;
- corsi su gestione del tempo, crescita personale, benessere;
- audit interno sulla parità retributiva e integrazione attività di selezione del personale e valutazione del personale in itinere con piattaforme dedicate;
- Team building;
- Auto elettriche ad uso promiscuo.

I KPI riportati nella tabella seguente descrivono le iniziative avviate nel 2025 e costituiscono la nostra prima raccolta strutturata di dati. Non rappresentano un confronto con target preesistenti, ma la base da cui partiremo per definire gli obiettivi futuri.

| Indicatore                                                  | Valore 2025                                                                        |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| % dipendenti con adesione orario flessibile                 | 100%                                                                               |
| Partecipanti ai corsi (% sul totale)                        | 90%                                                                                |
| Indicatori equità salariale ed imparzialità della selezione | Introdotta utilizzo Logib/piattaforma selezione e valutazione in itinere GURU JOBS |
| Eventi di Team building/eventi salute                       | 4                                                                                  |
| Auto aziendali ad uso promiscuo                             | 3                                                                                  |



## 12. LE AREE DI IMPATTO 2025

Al fine di agevolare la conciliazione delle attività lavorative e la vita privata, l'azienda riconosce ai propri lavoratori la possibilità, in alternativa all'orario di lavoro contrattuale ordinario, tre fasce orarie per l'avvio ed il termine della giornata lavorativa che permettono di ampliare o ridurre la pausa pranzo in relazione alle rispettive esigenze.

Inoltre, è attivo l'istituto della **"Banca delle ore/Flessibilità"** quale funzionale strumento in cui possono essere depositate, in tutto o in parte, ore effettuate in più che potranno poi essere utilizzate in un momento successivo (o viceversa), al pari di un permesso retribuito.

Ad oggi, tutto il personale in forza aderisce a questa possibilità in base alle proprie necessità.

E' anche prevista la possibilità di definire orari di lavoro ad hoc per motivate situazioni di bisogno.



## 12. LE AREE DI IMPATTO 2025



La **formazione continua** rappresenta per l'azienda un elemento centrale del nostro modello di sviluppo. Crediamo che la crescita delle persone sia la condizione necessaria per lo sviluppo dell'organizzazione e per la qualità del servizio che offriamo. Per questo motivo investiamo in modo sistematico in percorsi formativi che coinvolgono tutti i livelli aziendali.

L'investimento formativo non si limita all'aggiornamento tecnico, ma abbraccia competenze trasversali e aspetti valoriali che riteniamo fondamentali per il nostro modo di lavorare:

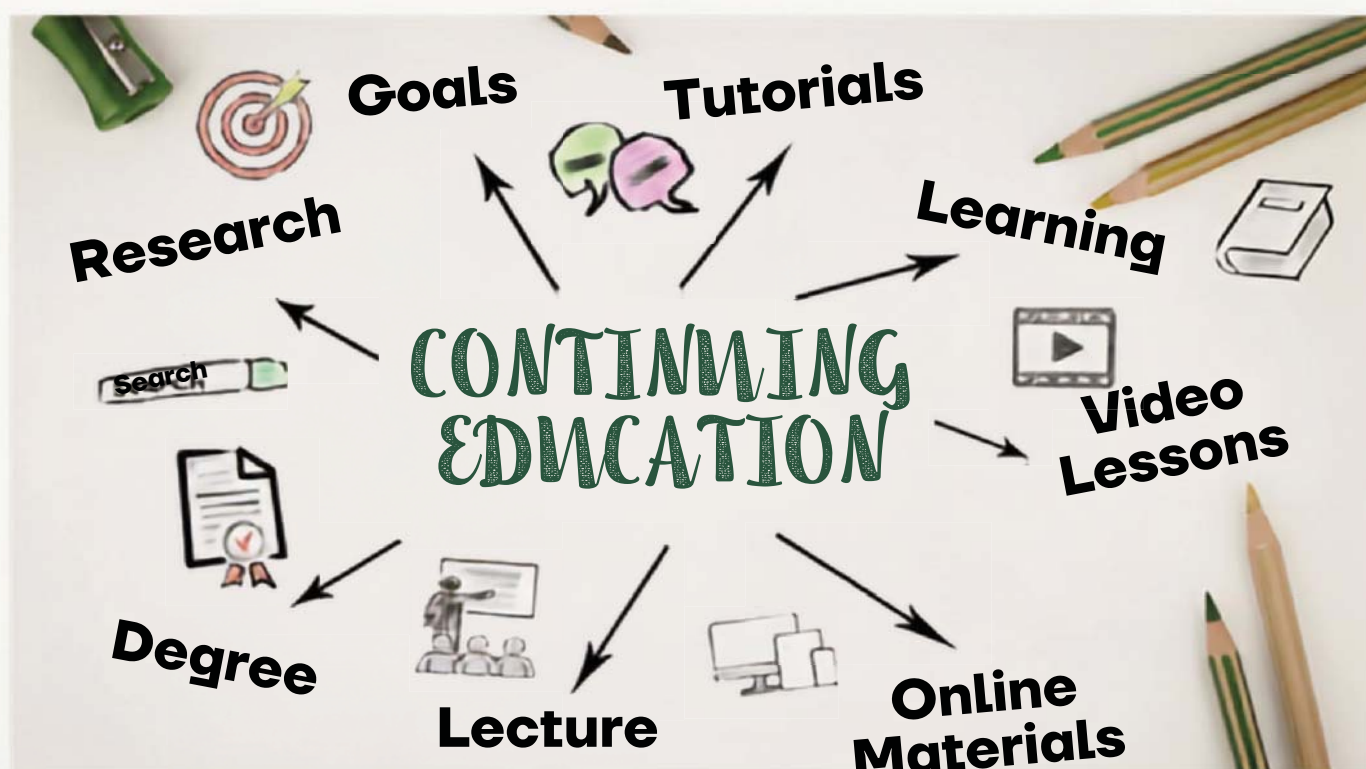
- **competenze tecniche** — aggiornamento normativo, sicurezza, strumenti digitali, processi operativi, assicurazioni, gestione sinistri, analisi finanziaria;
- **soft skills** — comunicazione efficace, gestione del tempo, leadership diffusa, problem solving, gestione del cliente, collaborazione interfunzionale;
- **cultura aziendale e valori** — percorsi dedicati a responsabilità, etica, sostenibilità, benessere organizzativo e approccio benefit;

**Questa combinazione permette di sviluppare persone competenti, consapevoli e capaci di agire in coerenza con la nostra identità.**

Tralasciando la parte della formazione tecnica, che si ritiene necessaria per il nostro lavoro, in questa sede abbiamo evidenziato i risultati della partecipazione attiva e sempre numerosa alle varie iniziative del 2025 aperte sia a tutti i collaboratori che a gruppi ristretti a seconda della tematica affrontata.

La partecipazione alle varie iniziative è sempre nutrita e la percentuale rilevata è infatti molto alta.

**Per l'anno 2025 sono state rilevate 628 ore di formazione erogata a vario titolo e in diverse modalità per le soft skills e abilità collaterali (comprese quelle manageriali di cui si parlerà nel proseguo del documento) a quelle prettamente lavorative coinvolgendo tutta l'organizzazione, proprietà e collaboratori.**







## 12. LE AREE DI IMPATTO 2025

**Per la nostra azienda, la parità salariale e la meritocrazia sono fattori essenziali per raggiungere l'uguaglianza nel mondo del lavoro e un elemento fondante della buona gestione aziendale.**

Percepire un salario uguale per un lavoro di uguale valore è un presupposto fondamentale per garantire l'uguaglianza non solo tra donna e uomo, ma per una generale parità di genere, nel mondo del lavoro. La parità salariale alimenta, inoltre, la fiducia del personale per la propria azienda e aumenta l'attrattiva dell'organizzazione sul mercato del lavoro.

**Per aderire ancora di più a questi principi, l'azienda ha deciso di operare in due modi:**

- piani di carriera suddivisi per mansione e attività;
- adottare strumenti di valutazione anche specifici per fotografare la situazione attuale e attuare le eventuali azioni necessarie di miglioramento e/o correzione.

**Abbiamo percorso più analiticamente questo percorso: abbiamo affiancato ai nostri piani di carriera uno strumento di valutazione dell'equità salariale.**

Nel 2025 LS Engineering & Safety SB S.r.l. infatti ha avviato il primo test di valutazione del divario retributivo di genere tramite il modello Logib.

Tale attività anticipa gli obblighi introdotti dalla Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, che l'Italia recepirà nel 2026, che richiede alle imprese maggiore trasparenza nei criteri retributivi, il diritto dei lavoratori a conoscere i livelli retributivi medi per sesso e, per le aziende di maggiori dimensioni, specifici obblighi di reporting.

L'analisi svolta nel 2025 rappresenta quindi il primo passo di un percorso strutturato di monitoraggio e miglioramento continuo volto a garantire la parità di trattamento e prevenire ogni forma di discriminazione salariale.

Qui di seguito i risultati conseguiti: al momento non si presentano situazioni di squilibrio di genere.



Strumento di analisi standardizzato Logib  
Release 2025.1  
Analisi con il modulo 2 eseguita il: 27.02.2026

### Sintesi dell'analisi della parità salariale

|                                           |                                             |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Società/istituzione                       | LS ENGINEERING & SAFETY SB SRL              |
| IDI                                       |                                             |
| Mese di riferimento                       | 12/2025                                     |
| Numero di dipendenti                      | 9 di cui 4 (44.4%) donne e 5 (55.6%) uomini |
| Numero di dipendenti inclusi nell'analisi | 9 di cui 4 (44.4%) donne e 5 (55.6%) uomini |

|                               |                                                                  |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Score globale                 | 2.5 - nessuno squilibrio a sfavore di un genere                  |
| Indice di solidità            | 1                                                                |
| Percentuale coppie di rischio | 15% (3 coppie di rischio su 20 possibili coppie di genere misto) |
| Valore limite                 | Il valore limite non è stato superato.                           |

### Rischio di mancato rispetto della parità salariale



## 12. LE AREE DI IMPATTO 2025

Al fine di evitare anche bias nelle fasi di selezione, l'azienda si è dotata di una piattaforma mediante la quale effettuare la prima fase di screening di nuovi collaboratori basata su 10 qualità premianti per le varie figure professionali e che non tiene in considerazione il genere, lingua, ecc. al fine di limitare eventuali preferenze basate su quegli aspetti. La stessa piattaforma permette poi di effettuare anche il monitoraggio dello sviluppo attitudinale e delle competenze del personale in forza per valutare il miglioramento nel tempo, le aree su cui andare ad investire per il miglioramento, ecc.





## 12. LE AREE DI IMPATTO 2025

Per il tema **team building, benessere e salute** ci sono stati diversi eventi nel corso dell'anno.

I più importanti vengono riportati di seguito.

E' stata organizzata una **giornata sportiva dedicata al padel**, pensata per promuovere il benessere psicofisico dei collaboratori e rafforzare la coesione interna. L'iniziativa ha favorito momenti di socializzazione informale, spirito di squadra e partecipazione attiva, tanto divertimento contribuendo a un ambiente di lavoro più sano, inclusivo e collaborativo!



Verso la fine dell'anno, l'azienda ha avviato un ulteriore **percorso dedicato alla promozione del benessere dei collaboratori, organizzando un primo incontro formativo sull'importanza di una corretta nutrizione**. L'iniziativa nasce dalla consapevolezza che alimentazione, energia e salute sono elementi strettamente connessi alla qualità della vita e alla sicurezza sul lavoro, e rappresenta un tassello fondamentale di un modello di welfare orientato alla prevenzione e alla cura della persona.

Durante l'incontro sono stati approfonditi i principi di una dieta equilibrata, l'importanza dell'idratazione, la gestione dei pasti nella quotidianità lavorativa e il ruolo delle scelte alimentari nella prevenzione dei rischi e del mantenimento di un buon livello di energia. L'obiettivo era fornire ai benessere psicofisico e sviluppare maggiore consapevolezza rispetto alle proprie abitudini.

L'iniziativa risponde a finalità precise: promuovere comportamenti salutari, sostenere la prevenzione attraverso l'educazione, rafforzare la cultura aziendale della salute e contribuire a un ambiente di lavoro più attento, responsabile e orientato alla qualità della vita. In questo senso, il progetto si inserisce pienamente negli obiettivi ESG dell'area Social, in particolare nella promozione del benessere dei dipendenti, nella formazione continua e nella prevenzione come elemento chiave della sicurezza sul lavoro.

Questo primo incontro rappresenta l'avvio di un percorso più ampio, volto a integrare salute, consapevolezza e responsabilità condivisa, con l'intento di costruire un contesto lavorativo che supporti le persone non solo dal punto di vista professionale, ma anche umano, favorendo un approccio al benessere che sia duraturo e realmente sostenibile.



## 12. LE AREE DI IMPATTO 2025

A marzo 2025 abbiamo introdotto un'iniziativa dedicata al benessere economico dei dipendenti, organizzando un incontro con un consulente finanziario indipendente per approfondire il tema della previdenza complementare. L'obiettivo era duplice: aumentare la consapevolezza sulle opportunità offerte dai fondi pensione e dagli strumenti integrativi, e supportare i collaboratori nelle scelte di pianificazione finanziaria di lungo periodo attraverso informazioni chiare, neutrali e facilmente applicabili.

L'iniziativa ha riscosso un forte interesse, confermando quanto il tema della sicurezza futura sia sentito e quanto sia importante offrire strumenti di comprensione, non solo soluzioni tecniche. Questo intervento si inserisce nel nostro impegno più ampio per il benessere complessivo delle persone, che comprende salute, formazione, equilibrio vita-lavoro e stabilità economica.

L'attività contribuisce in modo determinante agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, in particolare quelli legati al benessere, alla crescita economica e alla diffusione di competenze utili per la vita personale e professionale di tutti i nostri collaboratori.





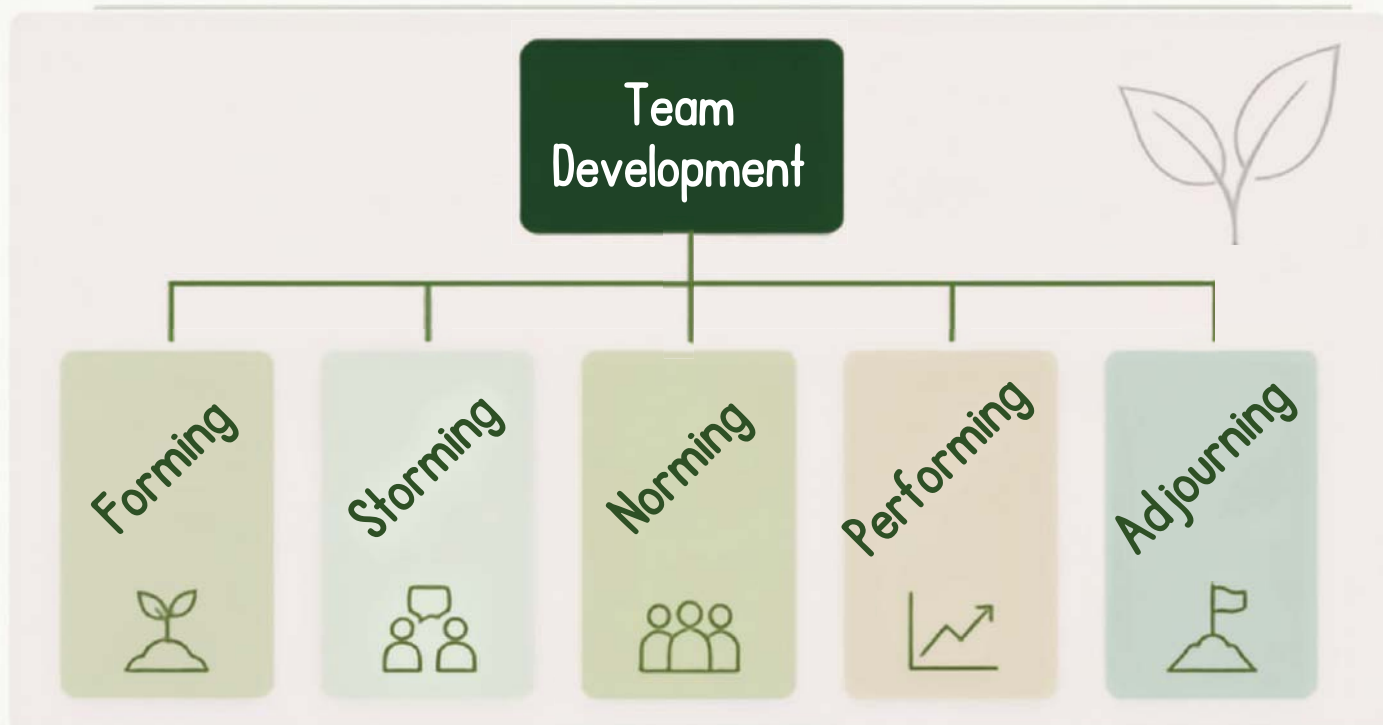
## 12. LE AREE DI IMPATTO 2025

Abbiamo partecipato con vivo interesse allo spettacolo **"Voci di Donne – Trio Lescano"** presso il Parco di Via Pontinia, un concerto narrativo dedicato alla storia delle tre artiste che, tra gli anni '30 e '40, hanno innovato la musica italiana. L'iniziativa, inserita nell'ambito delle attività per la parità di genere, ha offerto un momento di sensibilizzazione sull'emancipazione femminile, valorizzando il contributo delle donne alla cultura e favorendo la partecipazione della comunità.

L'evento è stato, inoltre, un'opportunità per sostenere con un contributo la compagnia teatrale che ha realizzato la performance, valorizzando così il lavoro culturale e artistico del territorio (Indicatore Eventi donazioni/raccolta/aiuti sociali – Impatto Sociale e Protezione Animali/Ambiente).



## 13. SVILUPPO MANAGERIALE E FORMAZIONE



Abbiamo investito nella crescita professionale interna, con particolare attenzione alla **formazione manageriale** e alla **definizione di percorsi di sviluppo**.

Nel 2025 abbiamo avviato un percorso strutturato di sviluppo manageriale e formazione continua. I dati raccolti rappresentano la nostra prima baseline e non costituiscono un confronto con anni precedenti.

### Obiettivi:

- preparare una nuova generazione di manager consapevoli;
- favorire la crescita professionale interna.

### Azioni realizzate:

- programma di mentorship;
- formazione su leadership e comunicazione;
- piani di carriera personalizzati;
- definizione mansioni per le figure chiave aziendali.



| Indicatore                                                          | Valore 2025   |
|---------------------------------------------------------------------|---------------|
| Eventi di mentorship interni eseguiti                               | 9             |
| Valutazioni post-corsi (media gradimento da 1 a 5 delle iniziative) | 4/5           |
| % dipendenti con piano di crescita                                  | 88%           |
| % dipendenti con mansionario                                        | 100%          |
| Totale ore dedicate alla formazione (tecnica e soft skills)         | 897 ore annue |

I KPI riportati descrivono le attività formative realizzate nel 2025 e rappresentano la base di partenza per la definizione degli obiettivi 2026.



## 13. SVILUPPO MANAGERIALE E FORMAZIONE

Se mansionario e piano di crescita danno struttura, **la mentorship dà energia, ispirazione e trasferimento di esperienza.** Gli eventi di mentorship rappresentano uno dei modi più efficaci per far crescere davvero le persone all'interno della nostra azienda. **Non si tratta solo di trasferire competenze tecniche, ma di creare uno spazio in cui esperienza, visione e consapevolezza possano circolare liberamente.** La mentorship permette ai collaboratori di confrontarsi con chi ha già affrontato sfide simili, di osservare nuovi modi di pensare e di sviluppare una maturità professionale che difficilmente si acquisisce attraverso la sola formazione tradizionale. **Per l'azienda, questi momenti diventano un acceleratore culturale:** rafforzano i valori, consolidano il senso di appartenenza e favoriscono relazioni trasversali che migliorano la collaborazione tra reparti. La mentorship contribuisce anche a rendere più inclusivo l'ambiente di lavoro, perché offre a tutti l'opportunità di essere accompagnati, ascoltati e valorizzati, indipendentemente dal ruolo o dall'anzianità. **Nel nostro caso, il valore è ancora maggiore perché la mentorship non si limita alle iniziative interne.** Da un lato creiamo occasioni di confronto interne all'azienda, dove "i senior" possono trasmettere esperienza e i più giovani possono portare nuove prospettive.

Dall'altro, investiamo nel far partecipare i collaboratori più meritevoli a sessioni formative manageriali anche organizzate da partner esterni, che ci seguono anche per l'evoluzione dell'azienda. Questo doppio approccio permette di combinare la profondità della cultura interna con lo sguardo fresco e strutturato di professionisti specializzati nella crescita manageriale.

Il risultato è un ecosistema di apprendimento continuo, in cui le persone non solo acquisiscono competenze, ma si sentono sostenute nel loro percorso, riconosciute nel loro potenziale e parte attiva di un progetto più grande. **Una mentorship così costruita diventa un vero vantaggio competitivo, perché trasforma la crescita individuale in crescita collettiva!**

imPROVE  
DEVELOP  
TRAINING  
MOTIVATE  
COACHING  
INSPIRE



## 13. SVILUPPO MANAGERIALE E FORMAZIONE

Nel 2025 abbiamo utilizzato la modulistica già in uso per i sistemi ISO 9001 e ISO 14001 per raccogliere i feedback sulle iniziative rivolte ai collaboratori.

Il metodo è volutamente essenziale e proporzionato alla nostra dimensione, ma ci consente comunque di monitorare la qualità delle attività proposte. La media delle valutazioni, arrotondata, è pari a 4 su 5: un risultato che conferma un apprezzamento più che adeguato da parte dei collaboratori rispetto alle iniziative svolte.

Per il 2026 l'obiettivo sarà quello di mantenere questo livello di soddisfazione e puntare ad ottenere qualcosa in più, continuando a proporre attività utili e coerenti con le esigenze operative della nostra realtà.



Per il 2026 l'obiettivo sarà quello di mantenere questo livello di soddisfazione e puntare ad ottenere qualcosa in più, continuando a proporre attività utili e coerenti con le esigenze operative della nostra realtà.







## 13. SVILUPPO MANAGERIALE E FORMAZIONE

Da sempre in azienda si ritiene opportuno fornire a tutti i collaboratori la massima chiarezza in termini di obiettivi e risultati da raggiungere ed in quello allineare le possibilità che si aprono nell'organizzazione. Per questo si è deciso di formalizzare, per tutti i collaboratori, un piano di crescita professionale, che così permette di:

1. **migliorare la pianificazione delle competenze future.** L'azienda sa quali skill avrà a disposizione nei prossimi anni e può programmare investimenti, assunzioni e formazione con maggiore precisione;
2. **aumentare la produttività.** Persone che crescono, imparano e si sentono valorizzate lavorano meglio, più velocemente e con maggiore autonomia;
3. **ridurre il turnover.** Quando ognuno ha un percorso chiaro, è incentivato ad investire anche per sé stesso. Questo reduce i costi di selezione, onboarding e perdita di know-how;
4. **incrementare l'attrattività sul mercato del lavoro.** Un'azienda che offre percorsi di crescita è più competitiva nel recruiting, soprattutto per i profili più qualificati;
5. **allineare obiettivi individuali e strategia aziendale.** Le persone crescono nelle direzioni che servono all'azienda, evitando dispersione e ruoli "costruiti su misura" senza coerenza strategica;
6. **rafforzare la cultura aziendale.** Un piano di crescita ben comunicato rafforza valori, identità e senso di appartenenza;
7. **garantire equità e meritocrazia.** Criteri chiari riducono favoritismi, bias e percezioni di ingiustizia, migliorando il clima interno;
8. **migliorare la gestione dei talenti.** L'azienda può individuare chi ha potenziale, chi va supportato e chi può assumere nuove responsabilità;
9. **dare continuità operativa (succession planning).** Ruoli critici non restano scoperti: si preparano in anticipo le persone che potranno subentrare.
10. Alla fine del 2025 per tutte le figure in forza, solamente una non è riuscita ad avere la formalizzazione scritta del proprio piano di carriera. Si provvederà con il 2026 al completamento oltre che a garantire il piano ai nuovi collaboratori sin dalla fase di assunzione. Per il personale in forza si provvederà al monitoraggio periodico/revisione/modifica laddove necessario in relazione all'evoluzione delle singole situazioni.



## 13. SVILUPPO MANAGERIALE E FORMAZIONE

Collegati ai Piani di Crescita, sono in essere in azienda anche diverse iniziative dedicate a forme di valorizzazione ed il coinvolgimento ulteriore dei collaboratori che ottengono ottimi risultati e/o si distinguono in alcune attività, con l'obiettivo di promuovere ancora di più un ambiente di lavoro sano, motivante e orientato alla crescita personale.

Oltre a quelle interne, c'è stata anche un'azione di riconoscimento del merito, **premiando i collaboratori distinti per impegno e contributo ai risultati con un'esperienza esclusiva presso un circuito di velocità**, come segno concreto di apprezzamento e incentivo alla motivazione: rafforzamento dell'engagement e la valorizzazione delle persone come elemento centrale della cultura aziendale.





## 13. SVILUPPO MANAGERIALE E FORMAZIONE

Con la fine del 2025, **per tutte le figure aziendali presenti in azienda è stato predisposto un mansionario**. Le assunzioni effettuate dal 2026 prevedono ora la consegna contestuale anche del mansionario. La realizzazione dei mansionari è un'attività che richiede un grande investimento di tempo ed impegno per essere realizzata compiutamente tanto che, ad oggi, la maggior parte delle aziende non hanno mansionari. Per i nostri obiettivi è stata ritenuta indispensabile e passo necessario almeno anche per i seguenti motivi:

- 1. chiarezza sui ruoli.** Si definisce in modo preciso chi fa cosa, evitando ambiguità e sovrapposizioni;
- 2. responsabilità e accountability.** Si assegnano compiti, obiettivi e limiti chiari, facilitando valutazioni e priorità;
- 3. migliorare la collaborazione.** Ognuno riesce a comprendere il perimetro degli altri ruoli, riducendo conflitti e favorendo il lavoro di squadra;
- 4. supportare l'onboarding e la formazione.** Si offre una guida immediata a chi entra in azienda su aspettative, interlocutori e competenze richieste;
- 5. aiutare nella compliance e nella sicurezza.** È utile per dimostrare la corretta assegnazione delle responsabilità in ambiti come ISO, sicurezza sul lavoro e privacy, ecc.;
- 6. supportare la crescita dell'azienda.** Si può pensare e ridisegnare ruoli, creare nuove posizioni e distribuire meglio i carichi di lavoro mano a mano che l'organizzazione evolve;
- 7. riduzione dello stress e dei conflitti.** La chiarezza organizzativa porta ordine, equità e serenità, evitando tensioni dovute a compiti non definiti;
- 8. favorire parità di genere e la trasparenza retributiva.** La definizione chiara di ruoli e responsabilità riduce bias, garantisce criteri oggettivi e supporta l'equità salariale;
- 9. rafforzare la meritocrazia interna.** Compiti e obiettivi misurabili permettono valutazioni basate sui risultati, rendendo più equi avanzamenti e riconoscimenti;

Ci piace anche accennare al fatto che, all'interno dell'azienda è attiva una "piccola biblioteca condivisa", nata spontaneamente come spazio di scambio e crescita culturale". I collaboratori possono prendere in prestito o condividere libri di vario genere: testi tecnici, manuali di management, saggi di economia e finanza personale, libri di crescita personale, sostenibilità, comunicazione e cultura generale.

Questa iniziativa rappresenta un elemento distintivo del nostro modello di sviluppo manageriale, perché promuove un apprendimento continuo che va oltre la formazione formale. La biblioteca favorisce la curiosità, la condivisione delle conoscenze e il dialogo tra colleghi, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più consapevole, aperto e orientato alla crescita.

La presenza di questo spazio culturale "interno" rafforza la nostra visione di un'organizzazione che investe non solo nelle competenze tecniche, ma anche nella crescita personale e nella maturità professionale delle persone, elementi fondamentali per lo sviluppo di futuri manager e per la qualità delle relazioni interne.

Guardando al 2026, l'azienda intende dare maggiore chiarezza e continuità ai percorsi di crescita interna, completando i piani di carriera già impostati nel 2025, monitorando e aggiornando i mansionari laddove necessario nonché redigendone di nuovi se dovessero emergere nuove figure o nuovi compiti/attività e dedicando più attenzione allo sviluppo delle competenze delle figure che coordinano le attività. L'obiettivo è rendere più trasparenti ruoli e prospettive di sviluppo, con un approccio semplice e proporzionato alla nostra dimensione.



## 14. TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

Nel 2025 abbiamo avviato la prima misurazione delle iniziative dedicate alla tutela dei diritti dei lavoratori. I dati raccolti costituiscono la baseline iniziale e saranno utilizzati per definire gli obiettivi 2026.

### Obiettivi:

- aumentare il benessere lavorativo con iniziative volte al miglioramento;
- misurare lo stato di benessere ed il clima aziendale.

### Azioni realizzate:

- introduzione ed implementazione strumenti di welfare;
- survey annuale.

I KPI riportati rappresentano la prima fotografia delle iniziative di welfare e delle attività di ascolto interno. Non essendo presenti dati storici, non vengono effettuati confronti.

| Indicatore                                                                                                                                  | Valore 2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| % di dipendenti che hanno la possibilità di aderire alle iniziative di welfare aziendale anche con la trasformazione dei premi di risultato | 100 %       |
| Valutazioni della survey aziendale                                                                                                          | 4/5         |

**Nel 2025 il 100% dei collaboratori ha avuto la possibilità di aderire alle iniziative di welfare aziendale, inclusa la facoltà di convertire il premio di risultato in servizi di welfare.**

Per i periodi successivi l'azienda cercherà di implementare ulteriormente le iniziative che saranno rese disponibili tenendo anche conto delle preferenze e necessità dei propri collaboratori.

La survey interna, raccolta tramite la modulistica già in uso per i sistemi ISO 9001 e 14001, ha restituito una valutazione media pari a 3 su 5, confermando un buon apprezzamento, complessivamente positivo e coerente, con le dimensioni e le esigenze operative della nostra realtà.





# 15. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED EDUCAZIONE

Il 2025 rappresenta il primo anno in cui abbiamo integrato la misurazione dell'impatto ambientale con strumenti strutturati. I valori riportati costituiscono della baseline iniziale con la rappresentazione della nostra impronta di carbonio aziendale. Già dal 2023 l'azienda ha iniziato a misurare in modo strutturato l'impatto ambientale (per mezzo della certificazione ISO 14001) e a promuovere la cultura della sostenibilità sia internamente che esternamente.

**Obiettivi:**

- ridurre l'impatto ambientale sia aziendale che per la collettività attraverso le progettazioni realizzate nell'anno;
- promuovere la cultura della sostenibilità.

**Azioni realizzate:**

- calcolo dell'impronta di carbonio, misurazione degli elementi di impatto e delle riduzioni apportate;
- partecipazione come relatori a convegni;
- iniziative aziendali per migliorare la cultura della sostenibilità e del legame con il territorio;
- progettazione consapevole per il risparmio energetico e la riduzione dell'impatto sull'ambiente.
- I KPI riportati descrivono le iniziative ambientali e culturali realizzate nel 2025. Non rappresentano un confronto con target preesistenti, ma la base da cui partiremo per definire gli obiettivi 2026.

| Indicatore                                                                  | Valore 2025 |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Kg CO <sub>2</sub> risparmiati – calcolo impronta ambientale aziendale 2025 | 4,30 Tep    |
| Eventi/convegni partecipati/iniziative culturali                            | 6           |
| N. iniziative aziendali per la riduzione dell'impatto aziendale             | 4           |
| Kg CO <sub>2</sub> risparmiati con le progettazioni eseguite nell'anno      | 24.468,48   |



## 15. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED EDUCAZIONE

La carbon footprint aziendale è stata calcolata sulla base dei consumi registrati nel sistema di gestione ambientale conforme alla ISO 14001. Sono stati considerati tutti i flussi di materia ed energia rilevanti per un ufficio tecno di progettazione, direzione lavori e sicurezza nei cantieri.

Parametri analizzati:

- consumo di carta A4, A3 e rotoli per plotter (A0 e A1);
- consumo di acqua in boccioni per il personale;
- consumo di toner, cartucce e materiale di cancelleria;
- consumo di carta igienica e rotoli carta nei servizi igienici;
- consumo di detergenti per le mani;
- consumo di gas per il riscaldamento;
- consumo di gasolio e benzina per i mezzi aziendali;
- consumo di plastica monouso;
- non è stato invece preso in considerazione il consumo di elettricità in quanto ci riforniamo al 100% da energia prodotta da fonti rinnovabili.





# 15. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED EDUCAZIONE

## Risultato del calcolo e neutralizzazione delle emissioni

Dall'analisi dei consumi 2025 deriva un'impronta di carbonio complessiva per la nostra azienda pari a 4.30 Tep equivalenti a circa 11 tonnellate di CO<sub>2</sub>.

Questo valore, rapportato alle metodologie internazionali di rendicontazione delle emissioni, si colloca nella fascia di impatto contenuto, coerente con realtà professionali che adottano processi a basse emissioni e comportamenti virtuosi. E' stato calcolato utilizzando i parametri previsti per la certificazione ISO 14001.

Sulla base dei range energetici utilizzati nei modelli di rendicontazione ISO e GHG Protocol, i valori in TEP possono essere interpretati infatti come segue:

- > 20 TEP – Impatto molto elevato
- 10–20 TEP – Impatto elevato
- 5–10 TEP – Impatto medio
- **2–5 TEP – Impatto contenuto**
- < 2 TEP – Impatto molto basso / altamente virtuoso

**Il valore 4,30 TEP si colloca nella fascia "impatto contenuto", vicina alla soglia dei comportamenti più virtuosi.**

Alla luce di questo, nel 2026, e seppure l'impronta sia di modesta entità, l'azienda ha deciso di azzerare completamente le emissioni residue acquistando volontariamente dei crediti di carbonio equivalenti.

Abbiamo aderito al progetto Bosco Amico nel Comune di Villavallelonga (AQ). Il progetto prevede il salto del turno di taglio su 83 ettari di bosco nel Comune, generando un incremento volontario della capacità di assorbimento di CO<sub>2</sub> rispetto alla normale gestione forestale.

La mancata utilizzazione di circa 5.551 m<sup>3</sup> di legname consente di certificare crediti di carbonio aggiuntivi, pari a 1 tCO<sub>2</sub>eq per credito e stimati in 288 crediti per ettaro. La vendita dei crediti compensa il mancato introito del Comune e finanzia interventi ambientali fino al termine del piano di assestamento.

## 15. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED EDUCAZIONE

Nel corso dell'anno è stata organizzata una riunione formativa dedicata ai bonus e agli incentivi attualmente disponibili per favorire le transizioni energetiche e gli interventi di efficientamento rivolti sia ai privati sia alle imprese. Per l'occasione abbiamo coinvolto un'azienda specializzata nell'installazione di impianti elettrici e termici, che ha ospitato l'intero evento.

L'iniziativa ha rappresentato un momento di aggiornamento tecnico e culturale, utile per comprendere meglio le possibilità offerte dal settore e per promuovere scelte più consapevoli in ambito energetico. Questo contributo si inserisce nel nostro impegno a sostenere la diffusione di conoscenze utili alla sostenibilità e allo sviluppo del territorio, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile legati all'energia pulita, all'innovazione e alla crescita economica.





## 15. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED EDUCAZIONE

Abbiamo inoltre organizzato un incontro formativo dedicato alle **Linee guida per la progettazione, realizzazione ed esercizio dei sistemi di accumulo BESS**. L'iniziativa aveva l'obiettivo di approfondire un tema di crescente rilevanza per il settore energetico, offrendo ai partecipanti una panoramica aggiornata sugli aspetti tecnici, normativi e operativi legati ai sistemi di accumulo elettrochimico. L'appuntamento ha permesso di comprendere meglio le opportunità e le criticità connesse all'addizione dei BESS, favorendo una maggiore consapevolezza sulle soluzioni disponibili e sulle buone pratiche per garantire sicurezza, efficienza e conformità. L'attività si inserisce nel nostro impegno a promuovere cultura tecniche e aggiornamento continuo su temi strategici per la transizione energetica, contribuendo anche agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile legati all'energia pulita, all'innovazione e allo sviluppo sostenibile.



### LA NORMA



*Ministero dell'Interno*

**LINEE GUIDA PER LA PROGETTAZIONE,  
REALIZZAZIONE E L'ESERCIZIO DI SISTEMI  
DI ACCUMULO BESS**

**BATTERY ENERGY STORAGE SYSTEM**



### OBIETTIVI

**1) MINIMIZZARE LE CAUSE DI RILASCIO  
ACCIDENTALE DI GAS, NONCHÉ DI INCENDIO E  
DI ESPLOSIONE**

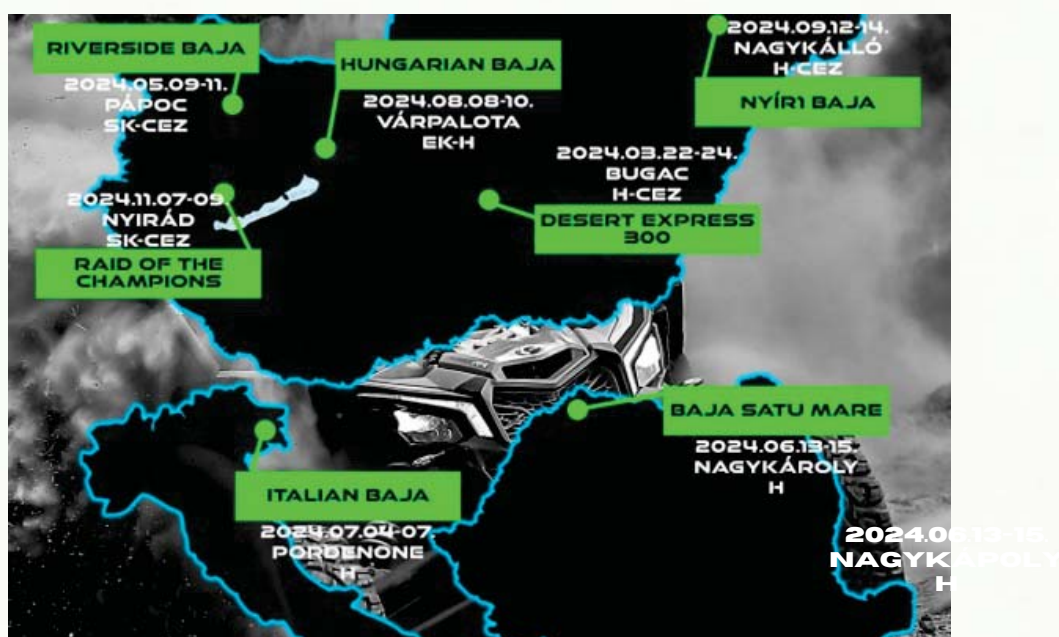


## 15. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED EDUCAZIONE



Nel corso dell'anno **abbiamo sostenuto e valorizzato una gara dell'Italian Baja**, quella svoltasi a Pordenone dal 3 al 5 luglio 2025: si tratta di uno degli eventi sportivi più rappresentativi del territorio e punto di riferimento internazionale per il mondo off-road.

**L'edizione ha visto anche la partecipazione di mezzi ibridi, segnando un'evoluzione significativa verso soluzioni più sostenibili nel motorsport.** La nostra presenza ha contribuito a promuovere un'iniziativa capace di generare ricadute positive in termini di visibilità, coinvolgimento della comunità e valorizzazione delle eccellenze locali. Il supporto a manifestazioni di questo livello si inserisce nel nostro impegno crescente nel rafforzare il legame con il territorio e nel promuovere iniziative che uniscono sport, innovazione e sostenibilità.





## 15. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED EDUCAZIONE



Nel corso dell'anno l'azienda ha partecipato a due eventi culturali promossi nell'ambito di "Pordenone 2025", iniziativa che prepara il territorio alla candidatura a Capitale Italiana della Cultura 2027. La presenza dei collaboratori a questi appuntamenti ha rappresentato un'occasione di educazione e sensibilizzazione sui temi della sostenibilità ambientale, della tutela del territorio e del valore della cultura come strumento di crescita collettiva. Attraverso la partecipazione attiva a incontri e attività dedicate all'ambiente, alla rigenerazione urbana e alla valorizzazione del patrimonio culturale locale, l'azienda ha rafforzato il proprio impegno nel promuovere consapevolezza, responsabilità e cittadinanza attiva.

Questa iniziativa contribuisce agli obiettivi ESG, in particolare nell'area Social ed Environmental, favorendo la diffusione di conoscenze legate alla sostenibilità, il coinvolgimento dei collaboratori in percorsi educativi e il sostegno a progetti culturali che generano valore per la comunità e per il territorio.



## 15. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED EDUCAZIONE

Nel corso dell'anno abbiamo scelto di partecipare anche alla sagra paesana di Polcenigo (la Sagra del San Dan) per sostenere un nostro collaboratore coinvolto nell'organizzazione dell'evento. L'iniziativa è stata un'occasione per rafforzare il senso di comunità interna e per dimostrare, in modo concreto, la nostra vicinanza alle persone che fanno parte dell'azienda. Ogni partecipante ha inoltre contribuito con una donazione personale destinata alla raccolta fondi dell'evento, sostenendo così anche le finalità benefiche collegate alla manifestazione.

Questa attività rappresenta un gesto semplice ma significativo, che riflette il nostro impegno nel valorizzare le relazioni interne e nel partecipare attivamente alla vita del territorio, in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile legati alla coesione sociale e al benessere delle comunità.



**Sagra de  
San Dan**

**SAN GIOVANNI DI POLCENIGO  
IN PIAZZA MAGGIORE  
12-13-14-15 / 19-20-21-22  
GIUGNO 2025**

**GIORNI 18 DALLE 20.00**  
Benita enogastronomica con Chiosaco e Bar Cara di Bruscola

**VENERDÌ 13 DALLE 19.00**  
Benita enogastronomica con Chiosaco e Bar Intraprendimento musicale con 100%

**SABATO 14 DALLE 19.00**  
Benita della Stratafattata

**Musica con 100% di Conservazione DOMISTICA 15 DALLE 19.00**  
Cona Sociale Dondolici Bagnare  
Musica con Houli Gloria

**GIORNI 18 DALLE 20.00**  
Benita enogastronomica con Chiosaco e Bar Cara di Bruscola

**VENERDÌ 20 DALLE 19.00**  
Benita della Fruscotto Cuoio della Sorana

**SABATO 21 DALLE 19.00**  
Benita del Fruscotto Cuoio della Sorana

**Musica con Avanzi di Balera DOMISTICA 21 DALLE 19.00**  
Cena Parsana su premettazione

Eventi al coperto - Fertilissimo chiosco

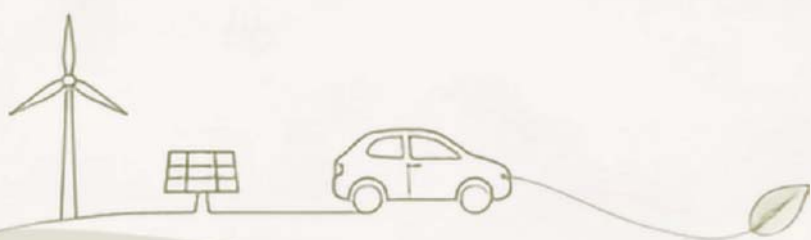
NOTTEA Pesca di Sanfermea TUTTI I GIORNI!



## 15. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED EDUCAZIONE

Nel corso dell'anno abbiamo **rafforzato il nostro impegno verso una mobilità più sostenibile attraverso anche l'acquisto di un veicolo PEV (Plug-in Electric Vehicle) destinato agli spostamenti aziendali.**

Si è trattato di un investimento impegnativo, sia dal punto di vista economico che organizzativo, ma rappresenta un passo concreto nella riduzione delle emissioni legate alla mobilità interna. L'introduzione del mezzo ibrido-elettrico contribuisce a diminuire l'impatto ambientale delle attività quotidiane e testimonia la volontà dell'azienda di adottare soluzioni sempre più efficienti e responsabili.



## 15. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED EDUCAZIONE

Nel 2025 l'azienda ha comunque proseguito con semplici iniziative di riduzione dell'impatto ambientale, proporzionate alla nostra dimensione: uso più consapevole dell'energia e della carta, raccolta differenziata strutturata, preferenza per forniture a minore impatto e attenzione alla manutenzione dei mezzi aziendali. Si tratta di azioni quotidiane, concrete e facilmente gestibili, che contribuiscono a ridurre gli sprechi e a promuovere comportamenti più responsabili all'interno dell'organizzazione.



Tra queste, meritano però di essere citate, l'utilizzo di un boccione d'acqua gratuito per tutti i collaboratori, con l'invito poi a preferire l'uso di borracce personali al posto delle bottigliette monouso.



Inoltre, sono state fornite gratuitamente due lavette per le mani a ciascun collaboratore, con l'obiettivo di ridurre l'impiego di rotoli di carta e di limitare l'uso dell'asciugatore elettrico.

L'azienda ha scelto, inoltre, di approvvigionarsi esclusivamente di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate (Garanzie d'Origine – G0). Questa decisione riduce in modo significativo le emissioni indirette e rappresenta una misura strutturale di riduzione dell'impatto ambientale degli uffici.



Energia Rinnovabile 100%

Enel Energia per questa offerta si approvvigiona di energia certificata come proveniente da fonti rinnovabili, come certificato dalle Garanzie d'Origine rilasciate dal Gestore Servizi Energetici (GSE), sulla base di quanto prevista dalla Direttiva (UE) 2018/2001 e dal Decreto MASE 14 luglio 2023. In linea con le disposizioni regolatorie vigenti (Direttiva ARERA 104/2011 e 499/2023), in relazione al presente contratto Enel Energia è tenuta ad approvvigionarsi di, e ad annullare, una quantità di Garanzie d'Origine pari all'energia elettrica venduta come rinnovabile.





## 15. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED EDUCAZIONE

Nel corso dell'anno, gli interventi sviluppati per le progettazioni dall'azienda per la clientela, hanno generato un contributo ambientale significativo, grazie a soluzioni di efficientamento energetico, tecnologie a minor consumo e ottimizzazione dei processi installati o implementati, nuove realizzazioni. L'insieme di queste attività ha **permesso di ottenere un risparmio complessivo pari a valore risparmio CO<sub>2</sub>, 24.468.48 tonnellate**. Tale risultato si inserisce in un trend di crescita costante, che evidenzia come i progetti realizzati non solo rispondono alle esigenze dei clienti, ma contribuiscano in modo sempre più rilevante alla riduzione delle emissioni e alla diffusione di pratiche sostenibili sul territorio.

### Soluzioni integrate per l'efficienza e la sostenibilità

#### Efficientamenti Energetici



CONSUMI

#### Fotovoltaico & CER



#### Consulenza Energetica



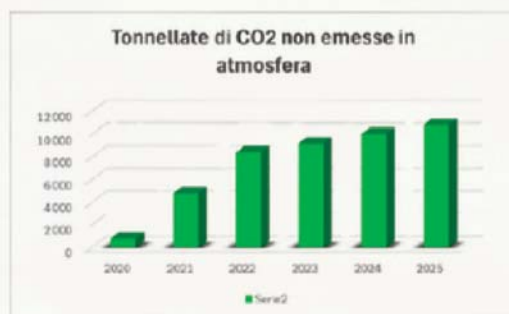
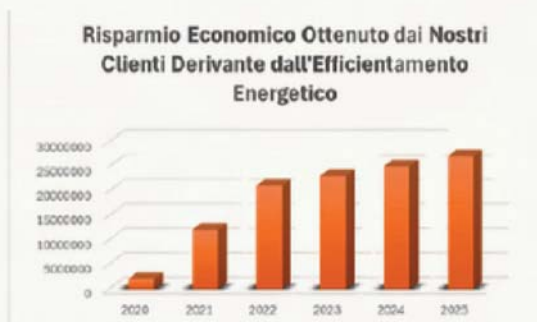
#### Recuperi Edilizi



### Progettazioni nZEB



## NUMERI PROGETTI SOSTENIBILITA'





## 15. ENERGIA E SICUREZZA COMUNITARIA

Nel 2025 abbiamo avviato le prime iniziative dedicate all'energia comunitaria e alla sicurezza pubblica. I dati raccolti rappresentano la baseline iniziale e saranno utilizzati per definire gli obiettivi 2026. Abbiamo avviato collaborazioni con realtà del territorio per promuovere l'energia condivisa e supportare la sicurezza pubblica.

### Obiettivi:

- promuovere l'accesso equo all'energia; supportare la sicurezza pubblica.

### Azioni realizzate:

- collaborazione con progetto di energia condivisa;
- partecipazione alle commissioni di pubblico spettacolo

I KPI riportati descrivono le attività svolte nel 2025 e costituiscono la base informativa per il monitoraggio futuro.

| Indicatore                          | Valore 2025                                 |
|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| Famiglie/Imprese/Comunità coinvolte | 27 partecipazioni ad assemblee condominiali |
| Eventi supportati Sicurezza         | 5                                           |

Nel corso dell'anno abbiamo partecipato a numerose assemblee condominiali, con l'obiettivo di:

- spiegare in modo chiaro e accessibile il funzionamento delle Comunità Energetiche Rinnovabili (CER);
- illustrare opportunità e limiti dei principali bonus edilizi anche dopo l'era Superbonus 110;
- supportare i condomini nella valutazione di interventi di efficientamento energetico;
- fornire indicazioni tecniche su ristrutturazioni, impianti e miglioramenti prestazionali.

Questi incontri rappresentano un momento fondamentale di educazione energetica, contribuendo a diffondere consapevolezza e a facilitare decisioni informate da parte dei cittadini che spesso sono confusi per le notizie che sentono da diverse fonti, spesso incomplete e fuorvianti.

Parallelamente, abbiamo avviato un percorso di confronto con diverse imprese del territorio, con cui abbiamo approfondito:

- opportunità di adesione o supporto alle CER;
- strategie di efficientamento energetico per attività produttive e commerciali;
- aggiornamenti normativi e tecnici su incentivi e procedure;
- soluzioni integrate per ridurre consumi e costi operativi;
- integrazione con nuove soluzioni che sfruttano l'idrogeno.

Queste attività hanno rafforzato la collaborazione tra settore tecnico e tessuto produttivo locale, favorendo una maggiore diffusione di pratiche sostenibili.







## 15. ENERGIA E SICUREZZA COMUNITARIA

Nel 2025 siamo stati convocati da tre amministrazioni comunali per contribuire, **a titolo gratuito in quanto rinunciamo ai compensi che sarebbero previsti, alle Commissioni di Pubblica Sicurezza in relazione alle nostre competenze tecniche.**

In particolare, abbiamo partecipato alle valutazioni per due sagre paesane nei Comuni di Spilimbergo (PN) e Fiume Veneto (PN) e per l'allestimento delle casette di Natale nel Comune di Cordenons (PN). Il nostro contributo ha riguardato l'analisi degli aspetti tecnici e organizzativi necessari a garantire la sicurezza degli eventi, mettendo a disposizione esperienza e professionalità a supporto delle amministrazioni locali.

**Questa attività rappresenta un impegno concreto verso la comunità e il territorio, rafforzando la collaborazione con gli enti pubblici e contribuendo alla realizzazione di iniziative sicure e ben gestite.** L'intervento si collega anche agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile relativi alla sicurezza, alla qualità della vita nelle comunità e al rafforzamento delle partnership locali.



## 15. ENERGIA E SICUREZZA COMUNITARIA

Nel 2025 abbiamo consolidato un approccio alla Coordinazione della Sicurezza in Esecuzione (CSE) che va oltre gli obblighi previsti dalla normativa, adottando una modalità di lavoro estesa, preventiva e orientata al supporto delle imprese coinvolte nei cantieri.

Per tutte le aziende che operano nei cantieri da noi coordinati, realizziamo un check-up preliminare gratuito, finalizzato a valutare:

- l'organizzazione interna della sicurezza;
- la documentazione obbligatoria e quella raccomandata;
- la formazione e l'addestramento del personale;
- la gestione delle attrezzature e dei DPI;
- eventuali criticità operative o procedurali legate alle attività da svolgere.

**Questo check-up non ha ovviamente finalità ispettive, ma di supporto: serve a mettere le imprese nelle condizioni di lavorare in sicurezza, con chiarezza e senza incertezze.**

Al termine del check-up, ogni impresa riceve un report dedicato, che contiene:

- punti di forza già presenti;
- aree di miglioramento;
- suggerimenti tecnici e organizzativi;
- indicazioni pratiche per adeguarsi in modo semplice e sostenibile.



### Questo strumento permette alle imprese di:

- prevenire non conformità;
- migliorare la qualità del lavoro;
- ridurre rischi e inefficienze;
- aumentare la consapevolezza del personale.

Il nostro ruolo di SCE si traduce così in un'attività che:

- accompagna le imprese, invece di limitarsi a controllarle;
- promuove cultura della sicurezza e non solo adempimenti;
- rafforza la rete territoriale, creando fiducia e collaborazione;
- contribuisce a un ambiente di lavoro più sicuro, responsabile e professionale.

**Questo approccio esteso alla sicurezza produce benefici significativi anche per il committente/cliente, che può contare sui cantieri più organizzati, imprese più preparate e una gestione preventiva delle criticità.**

**Il check-up iniziale e il report di miglioramento permettono infatti di:**

- ridurre ritardi e interruzioni dovuti a non conformità;
- aumentare la qualità complessiva delle lavorazioni;
- migliorare la cooperazione tra imprese presenti in cantiere;
- garantire un ambiente di lavoro più sicuro e controllato;
- diminuire il rischio di contenziosi e problematiche operative.

In questo modo, il ruolo del SCE non si limita alla vigilanza, ma diventa un fattore di efficienza e tutela

Nel 2026 intendiamo continuare le collaborazioni con enti locali e dove possibile aumentare la nostra partecipazione.





## 15. ENERGIA E SICUREZZA COMUNITARIA

In qualità di organizzazione certificata ISO 14001, integriamo nelle attività di coordinamento della sicurezza anche una valutazione preliminare degli impatti ambientali e climatici generati dalle lavorazioni di cantiere.

Questa analisi, svolta in modo sistematico e documentato, ci permette di:

- individuare i principali fattori d'impatto (consumi energetici, rifiuti, emissioni, movimentazioni);
- proporre misure di mitigazione sostenibili e applicabili;
- supportare imprese e committenti nella riduzione dell'impronta ambientale del progetto;
- favorire scelte operative più efficienti e rispettose dell'ambiente.

L'integrazione tra sicurezza, qualità e sostenibilità rappresenta un elemento distintivo del nostro approccio: ogni cantiere diventa un'occasione per migliorare le prestazioni ambientali, ridurre sprechi e promuovere comportamenti responsabili.



## 16. IMPATTO SOCIALE E PROTEZIONE ANIMALE-AMBIENTALE

**Il 2025 ha visto l'avvio delle prime iniziative strutturate in ambito sociale e di protezione animale.**

I dati raccolti costituiscono sempre la baseline iniziale e non rappresentano un confronto con anni precedenti.

Il nostro impegno verso la comunità si è concretizzato in iniziative sociali di diverso tipo e attività di sensibilizzazione.

### Obiettivi:

- sostenere persone/comunità in difficoltà;
- promuovere il rispetto per gli animali.

### Azioni realizzate:

- raccolta fondi/giornate/ore aziendali di volontariato;
- sostegno a iniziativa per specie a rischio.

I KPI riportati descrivono le attività di volontariato, le iniziative sociali e i progetti di tutela animale realizzati nel 2025.

| Indicatore                                                                     | Valore 2025                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| N. ore totali ed eventi di volontariato per iniziative a favore del territorio | 5 eventi per 114 ore                                                                                                                   |
| N. iniziative a tutela delle specie a rischio                                  | 2                                                                                                                                      |
| ISO 14001                                                                      | Rinnovo effettuato 2025                                                                                                                |
| Eventi per donazioni/raccolta/aiuti sociali                                    | 3                                                                                                                                      |
| Piano Welfare destinabile ad azioni di sostegno a familiari in difficoltà      | Opzione per la possibilità di convertire premi aziendali in iniziative di sostegno alle situazioni di difficoltà o necessità familiare |



**Ci preme anche osservare che queste iniziative costituiscono anche eventi di team building aziendale. Per obiettivo principale sono state però collocate in questa sezione.**





## 16. IMPATTO SOCIALE E PROTEZIONE ANIMALE-AMBIENTALE

Con grande energia ad aprile 2025, tutta la nostra azienda ha partecipato all'uscita straordinaria **organizzata dall'associazione "Puliamo i Quartieri"** di Pordenone!

Si tratta di una delle diverse iniziative di volontariato del Gruppo, attivi a Pordenone dal 2019, e dediti alla pulizia delle aree urbane, parchi e sponde dei fiumi, spesso in collaborazione con il Comune e GEA.

Il gruppo, che opera spontaneamente, coinvolge cittadini ma anche aziende per sensibilizzare sulla cura dell'ambiente, raccogliendo quintali di rifiuti abbandonati.

L'incontro per la raccolta rifiuti è stato preparato in quella occasione anche in collaborazione con altre realtà come l'associazione Ripulimoci Challenge (di cui Puliamo i Quartieri fa parte), l'azienda pordenonese Servizi CGN, il gruppo "SOS Carso", il Movimento Decrescita Felice di Portogruaro, il collettivo "Peace Brothers", Riserva di Caccia di Pordenone e privati che hanno aderito anche con l'intera famiglia!

Con la collaborazione di tutti, in quell'occasione, **sono state raccolte oltre due tonnellate di rifiuti.**

Per lo svolgimento delle attività sono state donate in tutto 40 ore di attività.

Pordenone casa Nostra



## 16. IMPATTO SOCIALE E PROTEZIONE ANIMALE-AMBIENTALE

Nella seconda metà dell'anno 2025 è iniziata **una solida collaborazione con il Banco Alimentare di Pordenone**. L'Associazione si occupa del recupero delle eccedenze alimentari da aziende agricole, industria, ristorazione e grande distribuzione, oltre che da privati, per ridistribuirle gratuitamente a strutture caritative che aiutano persone e famiglie in difficoltà in Italia. Contribuisce a combattere la povertà e lo spreco alimentare, gestendo il recupero di cibo ancora ottimo e promuovendo la sostenibilità.

**Con grande entusiasmo, abbiamo partecipato alla Giornata Nazionale della Colletta Alimentare del 15/11/2025 presso il Supermercato Emisfero nel Centro Commerciale Fiume Vento.**

I risultati ottenuti sono stati veramente incredibili (circa 14 tonnellate di alimenti) e per noi tutti è stata una bella occasione per il lavoro di squadra. Siamo rimasti anche molto colpiti dal fatto che la clientela del Supermercato è stata molto partecipe ed ha contribuito con altrettanto entusiasmo!

Sono state donate da noi tutti 50 ore di lavoro.

**Sempre in collaborazione con il Banco Alimentare di Pordenone e la partecipazione del Supermercato ALDI di Via Prasecco, in occasione delle festività del Natale 2025 e Nuovo Anno 2026, l'azienda ha donato 200 tra pandoro e panettoni alle famiglie più bisognose del territorio.**





## 16. IMPATTO SOCIALE E PROTEZIONE ANIMALE-AMBIENTALE

Consapevoli che le crisi, gli avvenimenti nazionali e internazionali di portata eccezionale sono sempre più frequenti la nostra Direzione ha deciso di voler partecipare all'**Associazione IMPRENDITORE NON SEI SOLO ETS per aiutare imprenditori in difficoltà con le loro aziende e salvaguardare anche i loro collaboratori e le loro famiglie.**

Imprenditore Non Sei Solo crede infatti che le Partite Iva e gli Imprenditori rappresentino l'essenza dell'economia italiana. Fatta da imprenditori è ben consapevole di quanto sia difficile farsi strada in un clima economico e politico che non permette alle aziende di crescere e proliferare.

Si tratta quindi di un ente, un'organizzazione, un movimento senza scopo di lucro volto a supporto delle piccole medie imprese.

Guidati da un solo e unico scopo: rimettere in piedi l'AZIENDA, dando e fornendo nozioni gratuite (no finanziamenti). Il nostro Amministratore, Scian Loris, dopo aver frequentato e superato un apposito corso di formazione come Volontario, opera dal 2025 nell'associazione per l'area Nord Est con particolare focus su Start Up e imprenditori a rischio default. L'obiettivo è analizzare la loro situazione, ripensare correttamente al business per uscire dalla crisi o dall'indebitamento.



**IMPRENDITORE**  
**— non sei solo**



**1,400**

Imprenditori aiutati



**3,200**

Famiglie aiutate



**400**

Volontari attivi



**61Mil**

Impatto sull'economia



## 16.IMPATTO SOCIALE E PROTEZIONE ANIMALE-AMBIENTALE

Da alcuni anni abbiamo aderito alle iniziative promosse dalla società Acme 21 srl che opera come BEEING! Si tratta di una startup con sede a Faenza che sviluppa tecnologie innovative per la salvaguardia delle api e la promozione dell'apicoltura, anche in contesti urbani.

Sposando la loro missione ed il modo anche innovativo di operare, **abbiamo adottato ormai da 3 anni un alveare aziendale, che manteniamo, e sosteniamo anche l'attività degli apicoltori acquistando come gadget aziendali da regalare a clienti, fornitori e collaboratori, prodotti ottenuti con il miele e tutti i suoi derivati.**

beeing

x



Anche per quest'anno LS Engineering & Safety rinnova l'adozione al suo alveare!



### e la biodiversità

Per il terzo anno consecutivo, **LS Engineering & Safety** rinnova l'adozione al proprio alveare con noi.

Un gesto che va oltre il simbolico:  
**significa sostenere concretamente la sopravvivenza delle api.**



### Perché è importante questo sostegno?



Sostenere un alveare significa proteggere le api, custodi in sostituibili della biodiversità.

È un gesto concreto che favorisce l'impollinazione, la sicurezza



### L'impatto di 3 anni di rinnovo



- 🐝 Oltre 150,000 api tutelate
- 🌸 Più di 15 milioni di fiori impollinati
- 🍯 Circa 90 kg di miele prodotto





## 16. IMPATTO SOCIALE E PROTEZIONE ANIMALE-AMBIENTALE

Dal 2023 LS ENGINEERING & SAFETY è certificata, oltre che ISO 9001, anche ISO 14001: per l'attività che svolgiamo e per l'approccio utilizzato, l'azienda è da sempre sensibile alle tematiche dell'impatto ambientale. Al fine di permettere di dimostrare concretamente questo impegno per l'ambiente, riducendo i consumi energetici e gli sprechi, garantendo la conformità normativa e migliorando la reputazione aziendale avevamo deciso di affrontare quel passo! Non si tratta solo di avere un vantaggio competitivo o strategico ma di promuovere concretamente l'efficienza operativa e l'economia circolare.



## 16. IMPATTO SOCIALE E PROTEZIONE ANIMALE-AMBIENTALE

LS ENGINEERING & SAFETY ha, quale fornitore di carburante per il parco auto aziendale, la stazione di rifornimento Welna srl, con sede in Viale Treviso a Pordenone. **Tramite i rifornimenti LS ENGINEERING & SAFETY contribuisce alla raccolta di Fondi a favore del CRO di Aviano** in quanto Welna Srl destina una parte del prezzo pagato alle iniziative del centro oncologico.



SOSTENIAMO  
LA COMUNITÀ



VALORE  
CONDIVISO



IMPATTO  
POSITIVO



ATTENZIONE AL  
TERRITORIO E ALLA SALUTE



## 16.IMPATTO SOCIALE E PROTEZIONE ANIMALE-AMBIENTALE

L'azienda ha scelto di affidare, sempre durante il 2025, la fornitura del caffè e delle macchinette aziendali alla cooperativa sociale **Il Piccolo Principe Società Cooperativa Sociale Onlus di Casarsa della Delizia (PN)**, sostenendo così una realtà del territorio impegnata in progetti di inclusione e supporto alle persone in **situazione di fragilità**. Questa decisione riflette la volontà di integrare criteri etici e sociali nelle scelte di approvvigionamento quotidiane, valorizzando fornitori che generano impatto positivo sulla comunità. L'iniziativa contribuisce al raggiungimento degli obiettivi ESG dell'area Social, promuovendo un modello di acquisto responsabile e rafforzando il legame con il territorio attraverso partnership che creano valore condiviso.



[LA COOPERATIVA](#)

[COSA FACCIAMO](#)

[DOVE CI TROVI](#)

[COSA PUOI FARE TU](#)

[NEWS / EVENTI](#)

[CONTATTI](#)

[LAVORA CON NOI](#)

[DONA ORA](#)



## 16. IMPATTO SOCIALE E PROTEZIONE ANIMALE-AMBIENTALE

Per il triennio 2023-2025 l'Azienda ha aderito all'Accordo Territoriale premi di Risultato – Regione FVG per dare la possibilità ai propri collaboratori di convertire i premi di risultato conseguiti anche a favore di alcune iniziative di sostegno a bisogni e/o necessità del contesto familiare quali spese per prestazioni di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, spese per costi sostenuti a favore dei propri figli relativi a servizi di educazione e istruzione e rimborso bollette elettriche, gas e idriche.

Nel 2026 l'azienda intende consolidare e ampliare le collaborazioni con enti del territorio e rafforzare le iniziative di volontariato aziendale.







## 17. MISURAZIONE DELL'IMPATTO



### Metodo

La misurazione è stata effettuata tramite la piattaforma Impacto, che ci ha permesso di raccogliere dati affidabili e costruire la nostra prima baseline.



### Standard di valutazione adottato

Per la valutazione dell'impatto generato nell'anno 2025, LS Engineering & Safety SB S.r.l. ha adottato come standard esterno i criteri della "Buona Impresa", un modello riconosciuto che valuta in modo multidimensionale la qualità delle relazioni interne, il valore generato per clienti e comunità, la sostenibilità economica e la responsabilità ambientale. Tale standard risponde ai requisiti previsti dalla Legge 208/15 in termini di completezza, credibilità, trasparenza e indipendenza, e costituisce il riferimento metodologico per la definizione della baseline 2025. Nel 2025 LS Engineering & Safety SB S.r.l. ha avviato per la prima volta un processo strutturato di misurazione dell'impatto, analizzando ciascuna area di beneficio prevista dello Statuto. L'analisi qualitativa ha permesso di comprendere il livello di maturità delle pratiche già presenti in azienda e di identificare le aree che richiedono un maggiore sviluppo. Le evidenze principali sono:

- governance solida, con valori etici già integrati e processi decisionali coerenti con la missione Benefit;
- forte attenzione alle persone, con iniziative di benessere, formazione e flessibilità già attive;
- approccio progettuale orientato alla sostenibilità, grazie alle certificazioni ISO e alle competenze tecniche interne;
- Impegno verso la comunità, attraverso partecipazione a eventi, attività di sicurezza e iniziative sociali.

Questa analisi qualitativa rappresenta la base su cui costruire il sistema di misurazione dei prossimi anni.



### Risultati della prima misurazione (baseline)

Il 2025 segna l'avvio della misurazione dell'impatto tramite le piattaforme Impact e SABI. I risultati ottenuti definiscono la baseline strategica per il monitoraggio futuro e la definizione dei target 2026. L'adozione di questi strumenti ha permesso di:

- verificare la coerenza tra le attività aziendali e le finalità Benefit;
- mappare le performance, individuando punti di forza e aree di miglioramento;
- raccogliere i dati necessari alla creazione dei KPI per il prossimo esercizio.
- Nota metodologica: essendo il primo anno di rilevazione, i dati hanno valore descrittivo e non comparativo. Pertanto, i risultati non sono esposti in tabelle di confronto, ma fungono da riferimento per misurare i progressi futuri.



### Sintesi Performance 2025

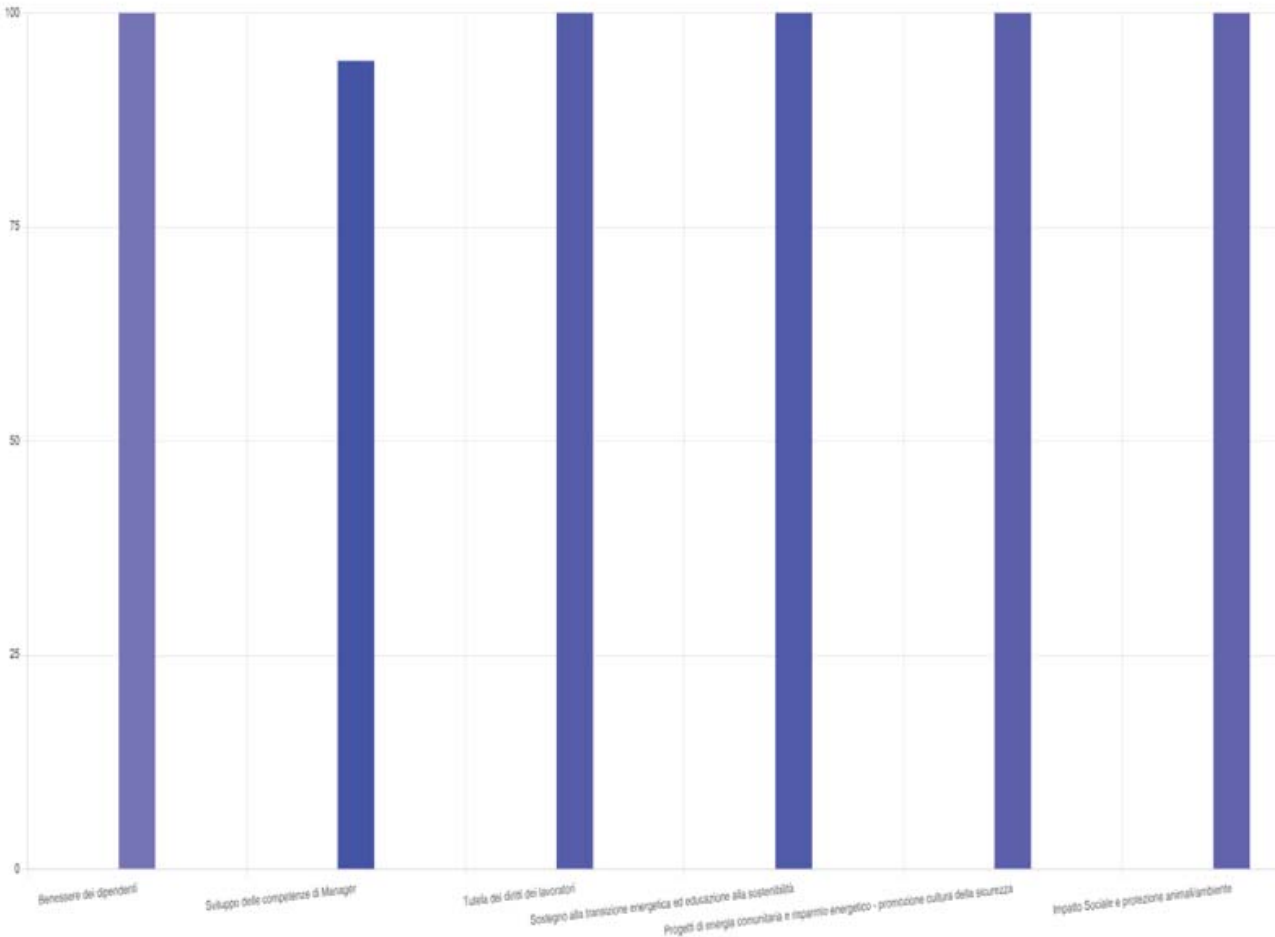
La seguente tabella riassume il livello di maturità raggiunto nelle cinque aree di valutazione previste dallo standard (punteggio da 0 a 5):

17. MISURAZIONE DELL'IMPATTO

|                                                                                   |                           |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---|
|  | Punteggio area Governance | 2 |
|  | Punteggio area Lavoratori | 4 |
|  | Punteggio area Comunità   | 3 |
|  | Punteggio area Ambiente   | 3 |
|  | Punteggio area Clienti    | 3 |

IMPACTO

Andamento Finalità





## 17. MISURAZIONE DELL'IMPATTO

### Valutazione di sintesi delle performance 2025 (Impatto)

La valutazione di sintesi riportata in questa sezione non riguarda i requisiti minimi (già verificati nella parte precedente), ma rappresenta una valutazione qualitativa del livello di maturità delle pratiche adottate dall'azienda nelle diverse aree di impatto.

Questa analisi si basa sui dati raccolti nel 2025, sulle evidenze documentali e sulle iniziative effettivamente realizzate durante l'anno.

### Governance – Punteggio 2 (livello iniziale/intermedio)

Il 2025 è stato il primo anno di strutturazione del sistema Benefit: sono stati definiti i processi di raccolta dati, introdotti strumenti di misurazione e avviate le prime attività di stakeholder engagement. La governance risulta quindi coerente con una fase di avvio, con margini di sviluppo nel 2026.

### Lavoratori – Punteggio 4 (livello avanzato)

L'area Lavoratori è quella più matura: formazione strutturata, clima interno positivo, flessibilità, welfare, sicurezza e crescita professionale. Le iniziative sono consolidate e già generano un impatto significativo.

### Clienti – Punteggio 3 (livello buono)

La qualità percepita dai clienti è elevata, le relazioni sono solide e la soddisfazione è alta. Alcuni processi documentali e comunicativi possono essere ulteriormente rafforzati.

### Comunità – Punteggio 3 (livello buono)

Sono state avviate iniziative sociali, culturali e territoriali, con collaborazioni crescenti con enti e associazioni. L'impatto è positivo, ma ancora in fase di strutturazione.

### Ambiente – Punteggio 3 (livello buono)

L'azienda integra principi di sostenibilità nei progetti, è certificata ISO 14001 e ha avviato la misurazione della CO<sub>2</sub>. La baseline 2025 rappresenta il punto di partenza per un sistema più completo di monitoraggio ambientale.



### Sintesi complessiva

La valutazione di sintesi evidenzia un quadro coerente con un primo anno di misurazione strutturata:

- un'area già molto matura (Lavoratori)
- tre aree solide ma in crescita (Clienti, Comunità, Ambiente)
- un'area in fase di costruzione (Governance)

Il 2025 rappresenta già quindi una baseline realistica e credibile, utile per definire obiettivi misurabili e miglioramenti concreti per gli anni successivi.





## 17. MISURAZIONE DELL'IMPATTO

### Risultati della prima misurazione e interpretazione qualitativa

Le misurazioni di contributo alle finalità di beneficio comune tramite le piattaforme Impacto e SABI rappresentano quindi la baseline iniziale della prima valutazione e non costituiscono un confronto con anni precedenti.

La misurazione SABI ha permesso di ottenere una fotografia chiara e strutturata delle nostre performance nelle diverse aree di impatto previste dallo Statuto. I punteggi non devono essere interpretati come "alti" o "bassi", ma come indicatori descrittivi del punto di partenza del nostro percorso Benefit. I risultati raggiunti per quanto fatto hanno dato però già una bella fotografia!

Dalla lettura dei grafici emergono alcune evidenze qualitative:



#### Punti di forza

- presenza di politiche interne già consolidate (Codice Etico, certificazioni ISO, formazione continua);
- forte attenzione alla sicurezza e alla qualità dei processi;
- iniziative concrete rivolte alla comunità e al territorio;
- coerenza tra attività svolte e finalità Benefit dichiarate.



#### Aree di miglioramento

- necessità di formalizzare KPI specifici per ogni finalità Benefit;
- migliore strutturazione dei processi di raccolta dati;
- rafforzamento delle iniziative in ambito energia comunitaria e protezione animale;
- definizione di obiettivi annuali misurabili.

Nelle valutazioni conclusive riportiamo anche quelle di sintesi legate al VALORE GENERATO dall'impresa.



**Principali dimensioni strategiche, gestionali ed etiche.** Emergono processi strutturati e una chiara integrazione dei principi di sostenibilità nell'attività dell'organizzazione. La dimensione relativa ai processi e agli strumenti di condivisione con gli stakeholder mostra una base già presente e rappresenta un'area con un interessante potenziale di sviluppo: un ambito su cui l'organizzazione sta già investendo per rafforzare ulteriormente il dialogo, la trasparenza e la partecipazione degli interlocutori esterni. Nel complesso, la distribuzione dei valori riflette un modello di governance consapevole e orientato al miglioramento continuo.



## 17. MISURAZIONE DELL'IMPATTO

### Sintesi della creazione di valore

Il grafico seguente intende offrire uno sguardo di sintesi della creazione di valore attraverso i principali pilastri dell'attività di impresa: il Servizio, il Lavoro e il Valore economico.

Sono rappresentate le prime due dimensioni di ciascun pilastro (elementi che creano valore e elementi che qualificano una "buona" creazione di valore).

La valutazione di sintesi per ciascuna dimensione (linea rossa per l'impresa), linea marrone per lo stakeholder di riferimento) corrisponde alla media delle valutazioni assegnate ai singoli elementi che compongono quella dimensione.



Il grafico mette in evidenza come l'organizzazione generi valore in modo ampio e articolato, con una buona convergenza tra la percezione interna e quella degli stakeholder. Qualità dell'offerta, contributo alla società e benessere delle persone risultano aree particolarmente apprezzate, confermando l'impegno dell'impresa nel creare impatto positivo sia sul mercato sia nella comunità. Anche la creazione di valore economico mostra una base solida e riconosciuta.

La dimensione relativa alla condivisione del valore economico presenta una margine di crescita interessante: gli stakeholder riconoscono un impiego già presente, mentre l'impresa individua in quest'area un'opportunità per rafforzare ulteriormente trasparenza, partecipazione e redistribuzione del valore generato. Nel complesso, il grafico restituisce l'immagine di un'organizzazione consapevole, che sta evolvendo in modo coerente e che vede nel miglioramento continuo una leva strategica per ampliare il proprio impatto.



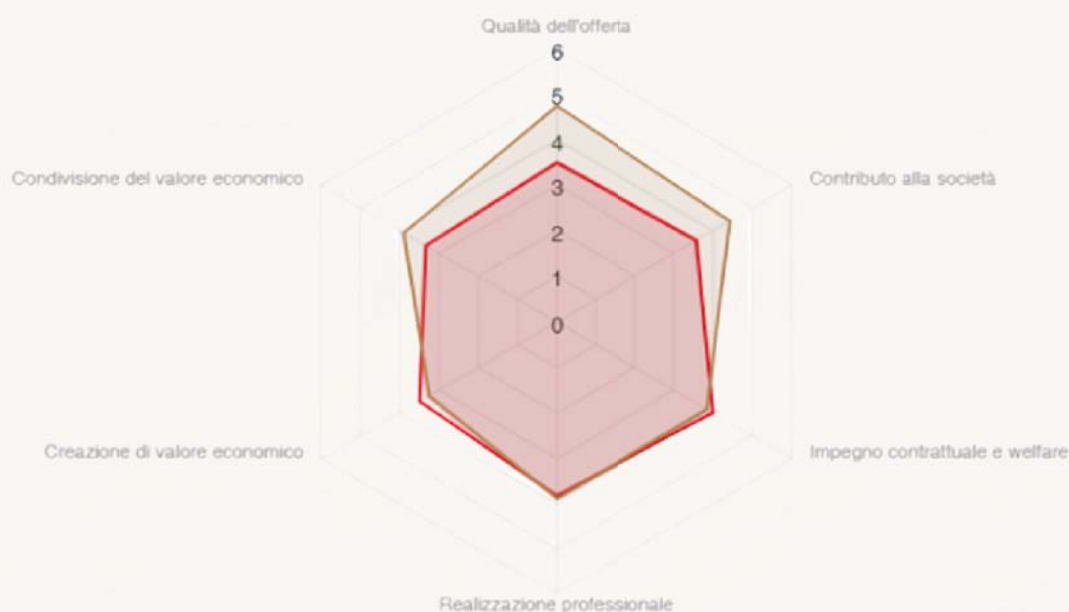
## 17. MISURAZIONE DELL'IMPATTO

### La continuità nel tempo della Creazione di valore

Il grafico intende restituire uno sguardo d'insieme rispetto ad un elemento caratterizzante dell'osservazione del modello della Buona Impresa, ovvero la capacità di continuare a generare valore per la società nel lungo periodo.

Sono rappresentate le "terze dimensioni" relative a Servizio, Lavoro e Valore economico (rispettivamente: continuità dell'offerta, continuità organizzativa, continuità economica). In particolare: per l'impresa viene espressa la valutazione rispetto alla fidelizzazione di clienti, lavoratori e soci; la valutazione degli stakeholder invece è la media delle risposte date alle domande rispetto all'intenzione di consigliare ad altri l'impresa (consigli per gli acquisti, da parte dei clienti; consigli come datore di lavoro, per i lavoratori; consigli di investimento, per i soci).

L'ultimo vertice, infine, rappresenta la valutazione di sintesi rispetto alla sostenibilità delle operations, interpretata come un fattore determinante per garantire il successo nel tempo dell'attività di impresa. Anche in questo caso: per l'impresa viene espressa la valutazione rispetto alla solidità della relazione con fornitori e partner commerciali; non è invece previsto in questo punto il riscontro degli stakeholder.



Il grafico mette a confronto la percezione interna dell'impresa e quella degli stakeholder rispetto alle principali dimensioni della sostenibilità organizzativa. La lettura complessiva evidenzia una buona coerenza tra le due valutazioni, con punti di forza riconosciuti nella solidità dell'offerta, nella sostenibilità del modello organizzativo e nella gestione economico-finanziaria. Anche la continuità delle operations mostra una base strutturata e apprezzata.

Lo scostamento tra le due valutazioni rappresenta un elemento di interesse: gli stakeholder offrono una lettura leggermente più prudente, che può diventare un utile stimolo per rafforzare ulteriormente l'aspetto, comunicazione e coinvolgimento. Nel complesso, il grafico restituisce l'immagine di un'organizzazione consapevole, impegnata e orientata al miglioramento continuo.





## 17. MISURAZIONE DELL'IMPATTO

### Scostamenti e riflessioni

Il 2025 rappresenta per LS Engineering & Safety SB S.r.l. il primo anno di attività come Società Benefit e, di conseguenza, il primo esercizio in cui l'azienda ha avviato un sistema strutturato di misurazione dell'impatto. Per questa ragione, non è possibile effettuare un confronto con obiettivi o KPI degli anni precedenti, poiché tali elementi non erano ancora formalizzati.

Tuttavia, il percorso svolto nel 2025 ha permesso di maturare alcune riflessioni importanti:

1. **consapevolezza del punto di partenza.** La misurazione tramite Impacto e SABI ha evidenziato punti e forza già presenti nella cultura aziendale (qualità, sicurezza, attenzione alle persone) e aree che richiedono un maggiore livello di strutturazione, in particolare nella definizione di KPI e nella raccolta sistematica dei dati;
2. **scostamenti rispetto alle intenzioni iniziali.** Alcune iniziative previste informalmente a inizio anno non sono state completate a causa di:
  - priorità operative legata alla gestione delle commesse;
  - riorganizzazione interna del personale;
  - tempi tecnici necessari per implementare nuovi processi di misurazione. Questi scostamenti sono fisiologici in un primo anno di transizione.

Questo fa parte della normale attività lavorativa ma l'azienda ha saputo comunque seguire il suo piano e realizzare la quasi totalità degli obiettivi che si è posta;

3. **lezioni apprese.** Il 2025 ha confermato l'importanza di continuare a:
  - integrare la misurazione dell'impatto nei processi ordinari;
  - definire obiettivi annuali chiari e misurabili;
  - rafforzare il coinvolgimento degli stakeholder;
  - consolidare le politiche interne su formazione, benessere e sostenibilità;
4. **Fondamenta per il futuro.** Il lavoro svolto nel 2025 costituisce le fondamenta su cui costruire gli obiettivi 2026. La Relazione d'impatto di quest'anno rappresenta quindi un punto di partenza, non un punto di arrivo: un documento che fotografa lo stato attuale e orienta il percorso di miglioramento continuo.



## 18. OBIETTIVI 2026

Il 2026 sarà l'anno in cui:

- consolideremo quanto avviato nel 2025;
- rafforzeremo la misurazione dell'impatto;
- consolideremo e svilupperemo nuove collaborazioni;
- miglioreremo gli indicatori meno performanti.

**Il 2026 rappresenterà anche il primo anno in cui LS Engineering & Safety SB S.r.l. potrà misurare l'evoluzione rispetto alla baseline 2025.** Gli obiettivi sono stati definiti in modo proporzionato alla dimensione aziendale, realistici e coerenti con le attività già avviate, con l'intento di consolidare quanto costruito e introdurre un trend di miglioramento continuo. Ripercorrendo le aree di intervento e per il raffronto si elenca qui di seguito la road map aziendale.







## 18. OBIETTIVI 2026

### Benessere e Diritti dei Dipendenti

#### Obiettivi 2026

- Introdurre questionari HR semestrali per monitorare benessere, clima e carichi di lavoro.
- Mantenere il 100% di adesione alle misure di flessibilità oraria.
- Realizzare iniziative annuali dedicate al benessere (salute, nutrizione, sport, prevenzione).
- Incrementare la % partecipazione alle iniziative di welfare.
- Introdurre un cruscotto interno per monitorare mensilmente soddisfazione, esigenze e criticità.

| 2025 – Attività svolte (Baseline)                | 2026 – Obiettivi                                                 |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Avvio iniziative di flessibilità oraria          | Mantenere 100% adesione alla flessibilità                        |
| Prime iniziative di benessere (eventi, supporto) | Realizzare almeno 3 iniziative annuali sul benessere             |
| Ascolto informale dei collaboratori              | Introdurre questionari HR semestrali                             |
| Prime misurazioni tramite Impacto/SABI           | Creare un cruscotto interno di monitoraggio                      |
| Avvio politiche di equilibrio vita-lavoro        | Incrementare del 5% la partecipazione alle iniziative di welfare |



### Sviluppo Manageriale e Formazione

#### Obiettivi 2026

- Garantire che 100% dei collaboratori disponga di un piano di crescita aggiornato.
- Realizzare almeno 10 momenti di mentorship interni o esterni.
- Mantenere una valutazione media dei corsi  $\geq 4/5$ .
- Introdurre un modulo formativo annuale dedicato alla leadership diffusa e alla gestione dei progetti.
- Aggiornare tutti i mansionari entro fine anno, con revisione prioritaria per le figure chiave.

| 2025 – Attività svolte (Baseline)             | 2026 – Obiettivi                                               |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Formazione tecnica obbligatoria               | Garantire piani di crescita per il 100% dei collaboratori      |
| Prime attività di aggiornamento professionale | Realizzare almeno 8 momenti di mentorship                      |
| Avvio mappatura competenze                    | Introdurre un modulo annuale su leadership e gestione progetti |
| Prime valutazioni interne                     | Mantenere valutazione media corsi $\geq 4/5$                   |
| Revisione iniziale mansionari                 | Aggiornare tutti i mansionari entro fine anno                  |

## 18. OBIETTIVI 2026

### Tutela dei Diritti dei Lavoratori

#### Obiettivi 2026

- Mantenere il 100% di accesso alle iniziative di welfare e alla conversione del premio di risultato.
- Introdurre almeno 1 nuova misura di welfare (es. supporto psicologico, convenzioni salute, micro-benefit).
- Ripetere annualmente l'analisi Logib (o equivalente) per monitorare l'equità salariale.
- Raggiungere una valutazione media della survey interna  $\geq 4/5$ .
- Formalizzare una procedura di ascolto interno con raccolta e gestione delle segnalazioni non formali.

| 2025 – Attività svolte (Baseline)                | 2026 – Obiettivi                                                 |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Avvio iniziative di flessibilità oraria          | Mantenere 100% adesione alla flessibilità                        |
| Prime iniziative di benessere (eventi, supporto) | Realizzare almeno 3 iniziative annuali sul benessere             |
| Ascolto informale dei collaboratori              | Introdurre questionari HR semestrali                             |
| Prime misurazioni tramite Impacto/SABI           | Creare un cruscotto interno di monitoraggio                      |
| Avvio politiche di equilibrio vita-lavoro        | Incrementare del 5% la partecipazione alle iniziative di welfare |



### Sostenibilità Ambientale ed Educazione

#### Obiettivi 2026

- Calcolare e pubblicare l'impronta di carbonio 2026, con confronto rispetto al 2025.
- Ridurre le emissioni aziendali legate a consumi energetici e mobilità interna.
- Realizzare iniziative formative su sostenibilità, energia, BESS o temi ambientali.
- Introdurre 1 nuova iniziativa interna di riduzione sprechi (carta, acqua, energia).
- Misurare e rendicontare il risparmio di CO<sub>2</sub> generato dai progetti realizzati per i clienti.
- Partecipare ad almeno 2 eventi culturali o territoriali legati alla sostenibilità.

| 2025 – Attività svolte (Baseline)             | 2026 – Obiettivi                                               |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Formazione tecnica obbligatoria               | Garantire piani di crescita per il 100% dei collaboratori      |
| Prime attività di aggiornamento professionale | Realizzare almeno 8 momenti di mentorship                      |
| Avvio mappatura competenze                    | Introdurre un modulo annuale su leadership e gestione progetti |
| Prime valutazioni interne                     | Mantenere valutazione media corsi $\geq 4/5$                   |
| Revisione iniziale mansionari                 | Aggiornare tutti i mansionari entro fine anno                  |



## 18. OBIETTIVI 2026

### Energia e Sicurezza Comunitaria

#### Obiettivi 2026

- Partecipare alle assemblee condominiali o incontri pubblici su CER, bonus, efficientamento.
- Attivare nuove collaborazioni o nuove iniziative con enti o associazioni territoriali su energia o sicurezza.
- Supportare eventi tramite le Commissioni di Pubblico Spettacolo.
- Continuare ad effettuare il check-up gratuito delle imprese coinvolte nei cantieri coordinati.
- Integrare la valutazione di impatto climatico in tutti i cantieri superiori a una certa soglia (da definire).
- Realizzare un report annuale sugli impatti ambientali e di sicurezza dei cantieri.

| 2025 – Attività svolte (Baseline)               | 2026 – Obiettivi                                                      |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Partecipazione a riunioni condominiali su CER   | Partecipare ad almeno 5 assemblee su CER/bonus                        |
| Avvio collaborazioni territoriali               | Attivare 1 nuova collaborazione su energia/sicurezza                  |
| Supporto a Commissioni Pubblico Spettacolo      | Supportare almeno 3 eventi nel 2026                                   |
| Check-up gratuiti alle imprese in cantiere      | Effettuare check-up per almeno 80% delle imprese                      |
| Valutazioni ambientali nei cantieri (ISO 14001) | Integrare valutazione impatto climatico in tutti i cantieri rilevanti |
| Raccolta dati preliminare                       | Redigere un report annuale sugli impatti dei cantieri                 |

### Impatto Sociale e Protezione Animale/Ambiente

#### Obiettivi 2026

- Partecipare ad iniziative di volontariato aziendale.
- Donare ore di volontariato da parte del team.
- Mantenere il sostegno al Banco Alimentare con la partecipazione a nuove iniziative.
- Proseguire l'adozione dell'alveare aziendale e introdurre una nuova iniziativa di tutela ambientale.
- Sostenere almeno 1 progetto locale legato a cultura, sport o inclusione sociale.
- Formalizzare una procedura di selezione fornitori etici, privilegiando realtà sociali o sostenibili.

| 2025 – Attività svolte (Baseline)        | 2026 – Obiettivi                                     |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Partecipazione a iniziative territoriali | Partecipare ad almeno 3 iniziative di volontariato   |
| Donazioni e supporto a persone fragili   | Donare almeno 60 ore di volontariato                 |
| Sostegno al Banco Alimentare             | Mantenere almeno 2 iniziative annuali                |
| Adozione alveare aziendale               | Introdurre 1 nuova iniziativa di tutela ambientale   |
| Prime collaborazioni sociali             | Sostenere almeno 1 progetto locale culturale/sociale |
| Prime valutazioni fornitori              | Formalizzare procedura fornitori etici               |

## 19. CONCLUSIONI

*Tutti i risultati già raggiunti nel 2025 sono merito delle persone che, ogni giorno, contribuiscono con competenza, responsabilità e dedizione.*

*Il 2026 sarà un anno di crescita condivisa, in cui continueremo a investire nelle relazioni, nella formazione, nella sicurezza e nella sostenibilità.*

*Siamo convinti che il valore di un'impresa nasca dalle persone che la vivono e dalle comunità che la circondano; per questo continueremo a lavorare con la stessa cura, la stessa attenzione e lo stesso senso di responsabilità che ci hanno guidati fin dall'inizio.*

*Loris Scian*

La relazione che precede, redatta ai sensi dell'art. 1 c. 382 della legge 208/2015 concernente il perseguimento del beneficio comune, è sottoposta all'approvazione dell'Amministratore e verrà pubblicata sul sito internet della società, oltre che depositata presso il competente Registro delle Imprese ai fini della sua accessibilità da parte di tutti gli stakeholder e comunicata a tutti i dipendenti e collaboratori della Società.

### Appendici

Le appendici raccolgono la documentazione essenziale a supporto della Relazione di Impatto 2025. Poiché si tratta del primo anno come Società Benefit, la documentazione è volutamente snella e focalizzata sugli elementi necessari a garantire trasparenza e coerenza rispetto alle finalità dichiarate.

### Documenti di riferimento

Questa sezione include i principali documenti aziendali collegati alla governance Benefit e alle attività descritte nella Relazione:

- estratto dello Statuto con le finalità di beneficio comune;
- codice Etico Aziendale;
- certificazioni ISO 9001 e ISO 14001;
- organigramma aggiornato al 31/12/2025.
- **Metodologia di misurazione**
- Sono riportate le informazioni essenziali relative agli strumenti utilizzati:
- • descrizione sintetica dei criteri di valutazione di impatto;
- • struttura degli indicatori utilizzati da SABi;
- • note sulla definizione della baseline 2025 (assenza di confronti storici).





**ARCHITETTURA  
STRUTTURE  
IMPIANTISTICA  
PROGETTAZIONE BIM**



**PREVENZIONE INCENDI  
SICUREZZA LL e CANTIERI  
DIREZIONE LAVORI  
MARCATURA CE**



**GENERAL CONTRACTOR  
RISERVE LAVORI PUBBLICI  
ENERGY & PROJECT MANAGER  
CONSULENZE TECNICHE**



**FOTOGRAMMETRIA  
DRONI E LASER SCANNER  
GEORADAR  
TERMOGRAFIE**

