



Costruzioni
Linee
Ferroviarie
s.p.a.

REPORT DI SOSTENIBILITÀ

2024



INDICE



Lettera agli Stakeholder	2
Highlights	4
Premessa metodologica	5
Nota metodologica	5
Gli stakeholder	6
Analisi di materialità	7
I temi materiali	8
La Società Costruzioni Linee Ferroviarie	12
La Società	12
La struttura del Gruppo in cui opera CLF Spa	14
Presenza geografica e mercati serviti	15
Politica di sostenibilità di CLF Spa	16
Obiettivi di sostenibilità: impegni del Gruppo e di CLF	18
Qualità e certificazioni	20
Le principale performance economiche della società	22
Performance 2024	22
Il Valore economico generato e distribuito	22
La Governance	24
Etica, integrità nel business e compliance	28
Approvigionamenti sostenibili	33
Benessere delle persone	38
Assunzione e Occupazione	39
Work-life balance	48
Formazione e sviluppo dipendenti	50
Salute e Sicurezza	54
Ambiente	69
Energia	70
Emissioni dirette e indirette	74
Emissioni di inquinanti in atmosfera	78
Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati	78
Tutela della biodiversità	83
Indice dei contenuti GRI con riferimenti	86

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

2-22

Gentili Stakeholder,
è con grande entusiasmo e un profondo senso di responsabilità che presentiamo il nostro primo Report di Sostenibilità. Questo documento segna un momento storico per Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.a., poiché riflette il nostro impegno iniziale, ma deciso, verso la sostenibilità ambientale, economica e sociale.

La nostra lunga storia di attività ci ricorda continuamente l'importanza cruciale di adottare un approccio responsabile verso le comunità in cui operiamo e verso l'ambiente. La decisione di predisporre questo bilancio nasce dalla consapevolezza che il futuro del nostro settore, e del pianeta, dipende dalla capacità di agire oggi con saggezza e lungimiranza.

Le persone, il nostro valore

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile individuati dalle Nazioni Unite per l'anno 2030 mettono l'individuo al centro di ogni sviluppo futuro. Come Società abbiamo scelto di farci guidare da etica e trasparenza, garantendo a tutti i nostri lavoratori, indistintamente, il rispetto dei diritti umani, l'eliminazione di ogni forma di discriminazione e la lotta alla corruzione.

Il nostro obiettivo è espandere la nostra attività ponendo l'accento sul

benessere delle persone, promuovendo l'evoluzione armonica di ogni processo verso un progresso costante che integri innovazione, tutela ambientale e responsabilità sociale. Un chiaro esempio è l'impostazione dei nostri nuovi progetti, che iniziano sempre con un'attenta valutazione dei potenziali rischi. Questo approccio ci permette di realizzare cantieri sempre più sicuri, a beneficio non solo dei nostri lavoratori ma anche dell'ambiente circostante e delle comunità locali.

Impegno per l'Ambiente

Nonostante sia il primo anno di rendicontazione, CLF ha già intrapreso azioni concrete per minimizzare il proprio impatto ambientale. Nelle sue attività, integra pratiche e tecnologie innovative volte a migliorare l'efficienza e la pulizia dei cantieri, promuovere lo smaltimento sostenibile e la riduzione dei rifiuti attraverso il loro recupero corretto. Questi primi passi rappresentano l'inizio di un percorso lungo e impegnativo verso la riduzione della propria impronta ecologica. CLF si approccia al futuro con determinazione e responsabilità, consapevole del ruolo che può giocare nella tutela del pianeta.

La Strada da Percorrere

Siamo consapevoli che il cammino verso la piena sostenibilità sia lungo e complesso, e che quanto fatto fino ad ora sia solo l'inizio. Tuttavia, siamo anche convinti che con il continuo sostegno e la collaborazione di tutti voi - stakeholder, partner, e comunità - possiamo fare la differenza, insieme.

Il nostro primo Report di Sostenibilità è dunque un impegno aperto verso il miglioramento continuo.

Ci impegheremo a monitorare e rendicontare i nostri progressi, adottando strategie sempre più efficaci per ridurre il nostro impatto ambientale e aumentare il nostro contributo sociale.

Consapevoli dell'importanza della mobilità sostenibile per affrontare il cambiamento climatico e per creare un futuro di comunità interconnesse in modo sicuro, efficiente e con minimo impatto ambientale, CLF continuerà a dedicarsi a essere un attore chiave nello sviluppo di infrastrutture dedicate a una mobilità rispettosa dell'ambiente. Ciò sarà possibile anche rafforzando la collaborazione con tutti gli stakeholder e attraverso una reportistica sulla sostenibilità che risponda alle aspettative e alle sfide che il futuro porta con sé.

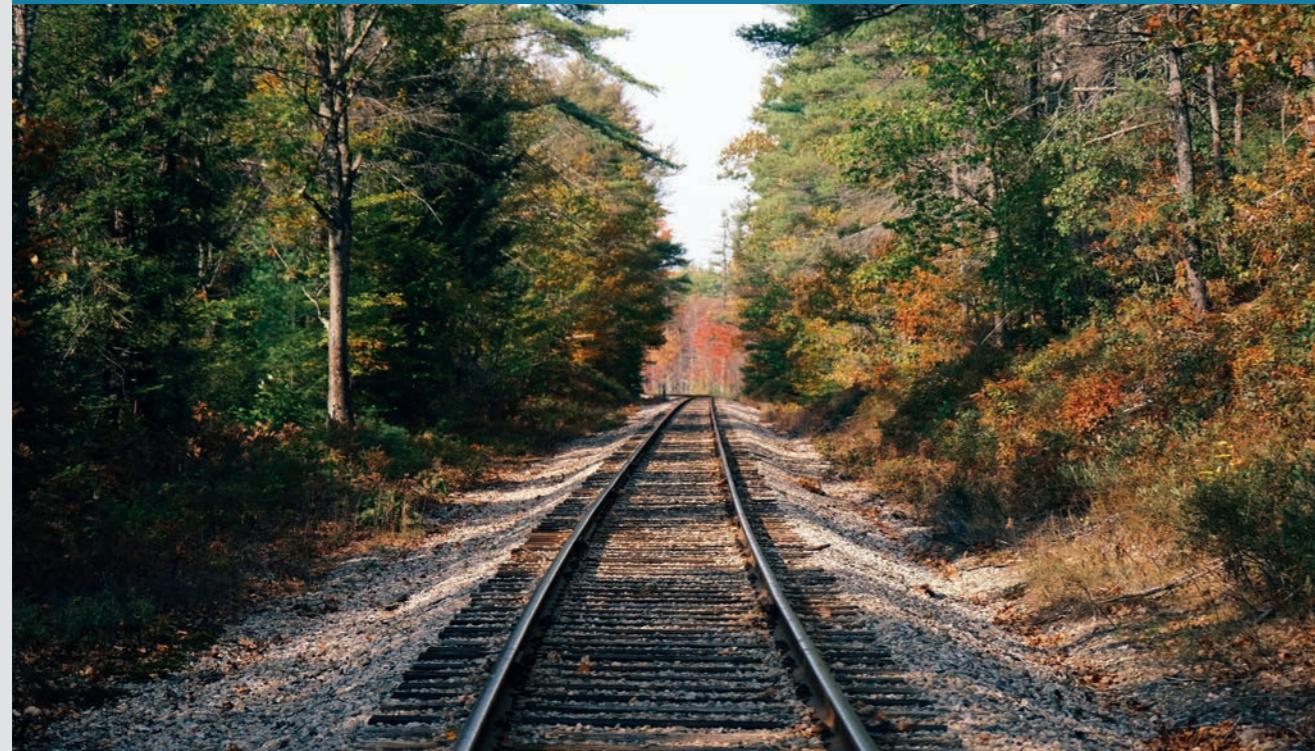
*Il Presidente
Simone Greco*

“ La nostra lunga storia di attività ci ricorda continuamente l'importanza cruciale di adottare un approccio responsabile verso le comunità in cui operiamo e verso l'ambiente”

PREMESSA METODOLOGICA

Highlights

PERSONE <ul style="list-style-type: none">  • 206 dipendenti  • 7.336 ore di formazione erogate (32,5 procapite)  • Certificazione SA 8000 Nel 2018 la società ha ottenuto la certificazione SA 8000, per la tutela dei diritti umani e del lavoro. <p>Certificazione UNI Pdr 125</p> <p>Politiche Diversity & Inclusion</p>	VALORE PER LA COMUNITÀ <ul style="list-style-type: none">  • 216,5 milioni di euro distribuiti (93% del valore prodotto)  • 99% degli acquisti da fornitori locali
IMPATTO AMBIENTALE <ul style="list-style-type: none">  • Investimento in fotovoltaico per coprire già il 20% del fabbisogno elettrico: verso il 100% rinnovabile entro il 2026 	



Nota metodologica

2-2; 2-3; 2-4; 2-5

Il presente documento è il primo Report di Sostenibilità che Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A. (CLF) predispone al fine di informare un'ampia e diversificata platea di stakeholder (clienti, comunità locali, azionisti, dipendenti, fornitori ecc.) delle scelte, delle attività, dei risultati e dell'impegno in ambito ESG (Environment, Social e Governance).

Il Report permette inoltre di valutare la sostenibilità in un'ottica di creazione di valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo termine tenendo conto anche dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite al 2030.

Il documento è stato redatto in forma volontaria. Per la sua stesura, ci si è ispirati alle Linee Guida e ai Principi dettati dallo Standard GRI (Global Reporting Initiative), laddove applicabili, aggiornati nella loro versione 2021. Chiarezza, accuratezza, affidabilità, comparabilità, completezza, rilevanza e inclusività sono i fondamenti su cui si è basata la rendicontazione, così come previsto dallo Standard. L'opzione di rendicontazione scelta è la "in accordance".

Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dai GRI Standards, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta da CLF e gli impatti da essa prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un'analisi di materialità.

I dati presenti in questo report di sostenibilità fanno riferimento alla società Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A. (e NON anche alle altre società appartenenti al suo Gruppo) con riferimento alle sedi presenti in Italia a Bologna e Reggio Emilia.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economico-finanziarie corrisponde a quello del Bilancio d'esercizio di CLF al 31 dicembre 2024, essendo l'ultimo approvato.

Il perimetro di rendicontazione delle informazioni qualitative e dei dati quantitativi sociali e ambientali corrisponde a quello della società Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A. con riferimento all'esercizio 2024, se non diversamente indicato.

Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività di CLF sono stati inseriti i dati comparativi relativi ai due esercizi precedenti.

Essendo il primo anno di predisposizione nessuna revisione delle informazioni è stata necessaria.

Il Report di Sostenibilità non è oggetto di assurance.

Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi al seguente indirizzo:
luiigi.blasetti@clfspa.it.



Gli stakeholder

2-29

Gli stakeholder ricoprono un ruolo fondamentale in quanto rappresentano l'anello di congiunzione fra la Società e i contesti in cui opera ed è quindi per CLF molto importante impegnarsi nel tenere in considerazione le loro aspettative, percezioni e priorità all'interno dei processi decisionali e nella definizione di obiettivi economici, ambientali e sociali.

Un buon rapporto con gli stakeholder contribuisce significativamente a incrementare la fiducia percepita degli interlocutori.

La Società ha identificato le principali categorie di stakeholder attraverso un'analisi del contesto di riferimento delle proprie attività. Ciò ha permesso di definire una mappa raffigurante i principali stakeholder:



Analisi di materialità

3-1, 3-3

L'analisi di materialità rappresenta una fase fondamentale per il processo di reporting di sostenibilità. Si tratta di un processo di identificazione, valutazione e classificazione degli aspetti di sostenibilità rilevanti per gli stakeholder e che influiscono sulla capacità dell'impresa di creare valore nel breve, medio e lungo termine. Tale analisi permette di rilevare le tematiche su cui è fondamentale concentrarsi all'interno del Report di sostenibilità aziendale: in base alla priorità relativa identificata, esse dovranno essere trattate con un grado di importanza differente.

È sulla base di quanto emerge da quest'analisi che vengono individuati gli obiettivi in linea con le priorità di CLF, senza tralasciare le aspettative degli stakeholder, andando così a identificare le strategie future in termini di sostenibilità.

I temi sono selezionati tenendo in considerazione la loro influenza sulle decisioni e valutazioni degli stakeholder e sulla base degli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi, sull'economia, l'ambiente e le persone, inclusi gli impatti sui diritti umani, derivanti dall'attività della Società. L'elenco dei temi include quanto specificamente richiesto dalle indicazioni degli standard GRI e dalle best practices di settore. Tiene altresì conto della rilevanza data alle diverse tematiche dal contesto esterno attuale.

La prima fase dell'analisi di materialità è stata svolta identificando i temi non finanziari rilevanti per la Società attraverso un'analisi della propria attività, dei propri stakeholder e un'analisi di benchmark condotta esaminando le linee guida di rendicontazione e le informazioni riportate in documenti pubblici dei principali player dei settori in cui opera la Società.

Ad integrazione dell'analisi sono stati inoltre considerati i trend di sostenibilità a livello globale prendendo in considerazione, a titolo esemplificativo, le notizie di stampa e gli aggiornamenti.

In questo primo anno di rendicontazione, la fase di priorizzazione dei temi da rendicontare è stata svolta coinvolgendo solo gli organi di Governance della Società.

La Società si impegna ad integrare ai fini delle prossime rendicontazioni annuali tale analisi attraverso indagini, valutazioni e raccolta di riscontri dai principali Stakeholder di riferimento.

Fase	Attività principali
1. Analisi del contesto e stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> → Analisi di fonti interne/esterne → Mappatura stakeholder → Identificazione preliminare degli impatti
2. Valutazione della rilevanza	<ul style="list-style-type: none"> → Raccolta delle priorità dagli stakeholder → Analisi interna della rilevanza → Benchmark di settore
3. Definizione dei temi materiali	<ul style="list-style-type: none"> → Sintesi e confronto delle valutazioni → Identificazione dei temi materiali prioritari → Definizione di KPI e metriche

I temi materiali

3-2, 3-3

La seguente tabella riporta l'elenco delle tematiche materiali, la loro descrizione, il coinvolgimento del Gruppo negli impatti e l'Aspect GRI di riferimento.:

Tematica materiale	Descrizione degli impatti	Aspect GRI
Responsabilità economica e di business		
Creazione e distribuzione di valore economico	Impatti positivi effettivi legati alla generazione e distribuzione di valore economico tra gli stakeholder, attraverso performance economico-finanziarie sostenibili che contribuiscono allo sviluppo infrastrutturale, alla crescita occupazionale e al rafforzamento del tessuto economico e sociale nei territori di operatività. In quest'ottica CLF si impegna a rafforzare il posizionamento competitivo, fidelizzando i propri stakeholder con investimenti e innovazione.	201
Integrità ed etica aziendale	Impatti positivi potenziali derivanti dal rafforzamento di una cultura aziendale improntata all'etica, all'integrità e alla compliance normativa, che riduce i rischi di comportamenti corrutti o anti-competitivi e contribuisce a garantire relazioni trasparenti e affidabili con tutti gli stakeholder, promuovendo un dialogo costruttivo su tematiche chiave come la sostenibilità e la responsabilità d'impresa. Questo approccio consente di prevenire eventuali criticità, anticipare le aspettative sociali e generare valore condiviso per l'impresa, per i suoi stakeholder e per il territorio, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro, responsabile e sostenibile nel tempo.	205
Lotta alla corruzione e al comportamento anti-competitivo		
Pratiche di approvvigionamento sostenibili	Impatti positivi potenziali derivanti dall'adozione di pratiche di approvvigionamento eque e trasparenti, che promuovono la selezione responsabile dei fornitori e supportano, ove possibile, lo sviluppo economico locale e la crescita delle imprese del territorio. Una linea d'azione che permette, attraverso gli strumenti presenti, di migliorare la supply chain e rafforzare il controllo qualitativo.	204

Tematica materiale	Descrizione degli impatti	Aspect GRI
Responsabilità sociale		
Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Impatti positivi effettivi derivanti dalla promozione della salute e della sicurezza dei lavoratori attraverso il rispetto delle prescrizioni normative e degli accordi sottoscritti, nonché l'adozione di interventi e pratiche dedicate a prevenire infortuni e tutelare il benessere sul luogo di lavoro.	403
Gestione capitale umano e sviluppo dei dipendenti	Impatti positivi effettivi derivanti dalla creazione e dal mantenimento di posti di lavoro, dall'attrazione di nuovi talenti e dall'offerta di condizioni di lavoro adeguate, che contribuiscono alla stabilità occupazionale e al benessere dei lavoratori. Attraverso l'adozione di soluzioni sostenibili tali da favorire un equilibrio duraturo tra le esigenze del personale e quelle dell'azienda.	401
Formazione e sviluppo dei dipendenti	Impatti positivi potenziali generati dal rafforzamento delle competenze e dal consolidamento della professionalità delle persone attraverso programmi strutturati di formazione e sviluppo, a supporto dell'occupabilità e della crescita professionale.	404
Diversità, inclusione e pari opportunità	Impatti positivi effettivi derivanti dalla promozione della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso pratiche di uguaglianza nel trattamento, nella retribuzione e nell'assunzione, che favoriscono il benessere, l'apprendimento continuo e lo sviluppo di carriera.	405, 406
Valutazione dei fornitori con criteri sociali	Impatti negativi potenziali collegati all'approvvigionamento di beni e servizi da fornitori, in particolare agli effetti generati su aspetti sociali come le condizioni di lavoro e il rispetto dei diritti umani lungo la catena di fornitura.	414
Rispetto dei diritti umani nelle attività aziendali	Impatti positivi effettivi derivanti dal rispetto e dalla tutela dei diritti umani e delle condizioni di lavoro nello svolgimento delle attività aziendali, contribuendo alla prevenzione di violazioni e alla promozione di pratiche responsabili.	408

Tematica materiale	Descrizione degli impatti	Aspect GRI
Responsabilità ambientale		
Consumi energetici, emissioni e climate change	Impatti negativi potenziali causati dall'utilizzo di energia e dalla generazione di emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette e indirette, con effetti sul cambiamento climatico e sull'ambiente. Diventa essenziale adottare strategie e tecnologie che favoriscono un uso responsabile delle risorse disponibili.	302, 305
Iniziative di economia circolare	Impatti negativi potenziali derivanti dalla generazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi, con effetti sul suolo, sulle risorse naturali e sulla salute, che richiedono una gestione responsabile e l'adozione di pratiche di economia circolare.	306
Valutazione dei fornitori con criteri ambientali	Impatti negativi potenziali collegati all'approvvigionamento di beni e servizi da fornitori, in particolare agli effetti generati su aspetti ambientali come l'uso delle risorse, le emissioni e la gestione dei rifiuti lungo la catena di fornitura.	308



LA SOCIETÀ COSTRUZIONI LINEE FERROVIARIE

La Società

2-1, 2-6

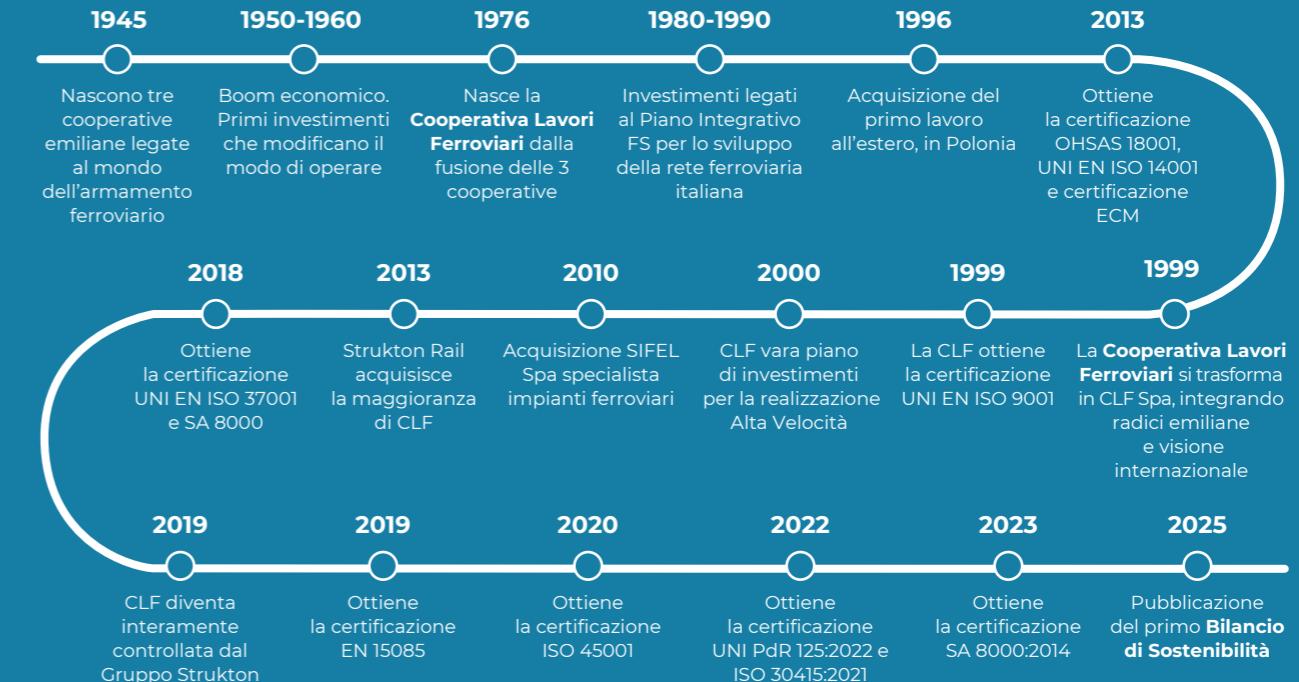
Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A., abbreviabile in CLF S.p.A. è una società italiana leader nel campo della progettazione, costruzione, manutenzione e rinnovamento delle linee ferroviarie e metro tranviarie. CLF opera sia sul mercato nazionale che sul mercato internazionale dell'armamento ferroviario.

La società opera attraverso una sede legale in Bologna, dove si trovano le funzioni generali, quali il controllo di gestione, la direzione finanziaria, amministrativa e tecnica della società e un centro operativo in Reggio Emilia. Le unità produttive, e quindi i cantieri, sono dislocate su tutto il territorio nazionale ed eventualmente all'estero; hanno una durata temporanea e estremamente variabile da un caso all'altro, in quanto facilmente movibili sul territorio per loro natura.

La società, per i lavori all'estero, opera con una unità operativa in Algeria.

In quasi 80 anni di attività e di esperienza, CLF ha consolidato il suo ruolo nel mercato ferroviario italiano e rafforzato la presenza a livello europeo ed internazionale.

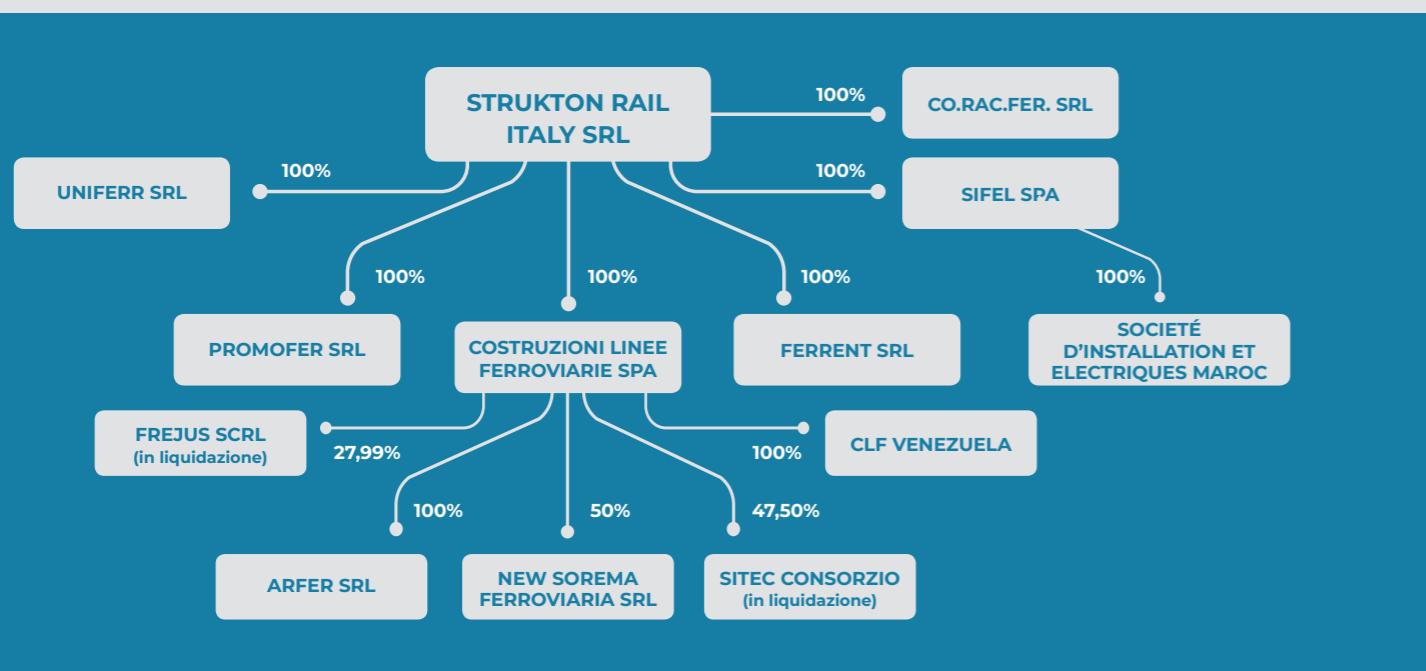
Con le proprie risorse umane e tecnologiche la CLF si conferma ancora oggi uno dei 3 principali player nazionali del settore dell'armamento ferroviario. CLF, in relazione al possesso degli stringenti requisiti di qualifica di RFI e della più ampia forza in termini di risorse umane e tecnologiche, ha una posizione rilevante sul mercato italiano.



La struttura del Gruppo in cui opera CLF Spa

2-1, 2-6, 2-7

CLF nasce da una lunga storia fatta di impegno "sui binari". Una storia iniziata nel 1945 che continua con il socio olandese Strukton Rail che, fortemente orientato allo sviluppo e all'innovazione, fornisce soluzioni "full service" nel settore delle infrastrutture ferroviarie, dei veicoli ferroviari e dei sistemi di mobilità in genere.



CLF è detenuta al 100% dalla società Strukton Rail Italy S.r.l., a sua volta controllata interamente dalla società Strukton Rail B.V.

Il Gruppo Strukton Rail Italia è composto dalla holding Strukton Rail Italia e dalle società controllate:

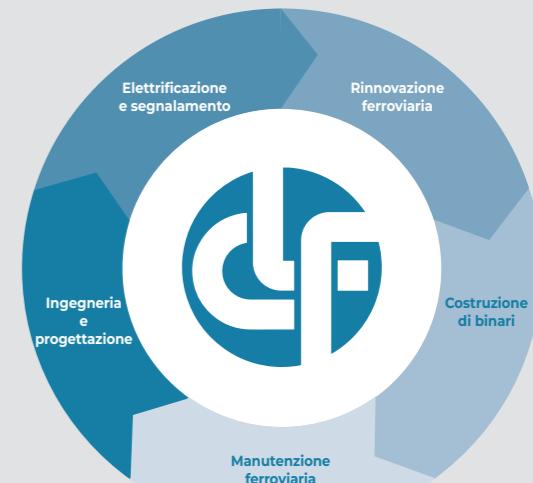
- CLF S.p.A. (Bologna)
- UNIFERR S.r.l. (Alessandria)
- FER RENT S.r.l. (Reggio Emilia)
- S.I.F.EL. S.p.A. (Spigno Monferrato nella Provincia di Alessandria)
- Promofer S.r.l. (Roma)
- Co.rac.fer S.r.l. (Treviso)

CLF S.p.A., Co.rac.fer e UNIFERR S.r.l. sono specializzate nella progettazione, costruzione, manutenzione e rinnovo delle linee ferroviarie (comprese quelle ad Alta Velocità) e metro tranviarie.

S.I.F.EL. S.p.A. è specializzata nella progettazione, costruzione, installazione e manutenzione di impianti di trazione elettrica per ferrovia, tram e metropolitana; sistemi di segnalamento ferroviario; sistemi di telecomunicazione, forza motrice e impianti di illuminazione a bassa, media e alta tensione, sistemi anti intrusione e di controllo degli accessi, nonché sistemi di sicurezza nelle gallerie ferroviarie.

Promofer S.r.l. è specializzata nella progettazione, installazione e gestione impianti di sicurezza nei cantieri ferroviari.

FER RENT S.r.l. è specializzata nelle attività di noleggio e manutenzione di mezzi d'opera ferroviari. Le imprese controllate da CLF risultano tutte inattive a meno di New Sorema Ferroviaria S.p.A. (Brescia), società specializzata nella costruzione di macchine operatrici per la costruzione e manutenzione delle linee ferroviarie.



Presenza geografica e mercati serviti

Il mercato nazionale rappresenta il mercato di riferimento di CLF sul quale svolge oltre il 90% delle attività verso il principale committente RFI Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. L'assegnazione dei lavori sul territorio nazionale avviene prevalentemente attraverso gara pubblica ed i requisiti dei committenti sono specificati univocamente nella documentazione. Per quanto concerne il mercato internazionale CLF può operare al seguito di importanti general contractor o al seguito del Gruppo Strukton. Nel 2024 non sono stati aperti cantieri all'estero, l'unico cantiere attivo all'estero si trova in Algeria.



POLITICA DI SOSTENIBILITÀ DI CLF SPA

2-22, 2-23

CLF SpA adotta la Politica di Sostenibilità del Gruppo Strukton integrandone la visione, la missione e le aree strategiche di intervento con gli impegni previsti dal proprio Sistema di Gestione Integrato, per garantire un approccio coerente e responsabile alla sostenibilità su tutte le dimensioni ESG.

Vision



Un mondo con infrastrutture sicure, resistenti e sostenibili.

CLF contribuisce a realizzare infrastrutture che siano a prova di futuro, rispettose del clima e dell'ambiente, sicure e di qualità per la collettività.

Missione



Sviluppo responsabile delle infrastrutture per un futuro migliore.

CLF si impegna a progettare, costruire e mantenere infrastrutture sostenibili e innovative, assumendosi la responsabilità lungo l'intera catena del valore. Collabora con clienti, partner e fornitori per creare valore condiviso, con attenzione alla sicurezza, alla sostenibilità ambientale, alla qualità e alla solidità economica delle proprie attività.

Allineamento agli sforzi internazionali



CLF sostiene il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, con particolare attenzione a energia pulita e accessibile (SDG 7), lavoro dignitoso e crescita economica (SDG 8), innovazione e infrastrutture sostenibili (SDG 9), consumo e produzione responsabili (SDG 12), lotta contro il cambiamento climatico (SDG 13), tutela della vita sulla Terra e biodiversità (SDG 15) e sviluppo di partnership efficaci (SDG 17).

Rispetta i diritti umani fondamentali, in linea con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali e le Convenzioni ILO.



Trasparenza e responsabilità



CLF si impegna a una comunicazione trasparente e strutturata dei propri progressi ESG, rendendo disponibili dati puntuali su emissioni, consumo energetico, pratiche ambientali e sociali, conformità legale e contrattuale. L'azienda si sta preparando alla rendicontazione delle informazioni di carattere non finanziario in conformità con la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), e promuove un dialogo continuo con gli stakeholder per recepire aspettative, esigenze e opportunità di miglioramento.

Strategia di sostenibilità: aree chiave di impegno



Questa visione si traduce in azioni concrete articolate in aree strategiche prioritarie, che guidano l'implementazione operativa della politica di sostenibilità su tutto il perimetro aziendale.

1. Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza di dipendenti, fornitori e partner sono una priorità assoluta. CLF si impegna a prevenire infortuni e malattie professionali, eliminare i pericoli e ridurre i rischi, promuovere la partecipazione attiva dei lavoratori e garantire una formazione continua e qualificata. Monitora costantemente le proprie performance con indicatori misurabili e condivide i risultati per favorire la consapevolezza e la cultura della sicurezza.

2. Diversità, inclusione e diritti umani

L'azienda rifiuta ogni forma di lavoro infantile, forzato o obbligato, e promuove la parità di trattamento e la valorizzazione delle diversità. Si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione e molestia sul luogo di lavoro con una politica di tolleranza zero, a rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, e a favorire la parità di genere e una cultura inclusiva lungo l'intera catena di fornitura.

3. Operazioni climaticamente responsabili e tutela ambientale

CLF si impegna a prevenire l'inquinamento e a ridurre le emissioni, contribuendo agli obiettivi climatici del Gruppo attraverso l'uso di fonti di energia rinnovabile, la gestione efficiente delle risorse energetiche e lo svolgimento di analisi ambientali, garantendo inoltre la gestione sicura e conforme del trasporto di merci pericolose.

4. Economia circolare e gestione responsabile delle risorse

Sono promossi il riutilizzo e il riciclo dei materiali, la riduzione degli sprechi e l'uso consapevole delle risorse naturali ed energetiche.

5. Biodiversità ed ecosistemi

L'azienda riconosce il valore della biodiversità e si impegna a proteggere la flora e la fauna, a prevenire il degrado del suolo, integrando valutazioni di impatto ambientale e la gestione consapevole dei rischi connessi alle attività.

6. Governance responsabile

CLF agisce con trasparenza, integrità e rispetto delle leggi, impegnandosi a contrastare ogni forma di corruzione e a garantire la conformità normativa. La responsabilità per l'attuazione della presente Politica è affidata al management aziendale, che ne assicura la diffusione, la comprensione e l'integrazione nei processi decisionali.

Questa Politica di Sostenibilità integra la visione strategica del Gruppo Strukton con gli impegni di CLF SpA, garantendo un approccio coerente, responsabile e trasparente in tutte le dimensioni della sostenibilità.

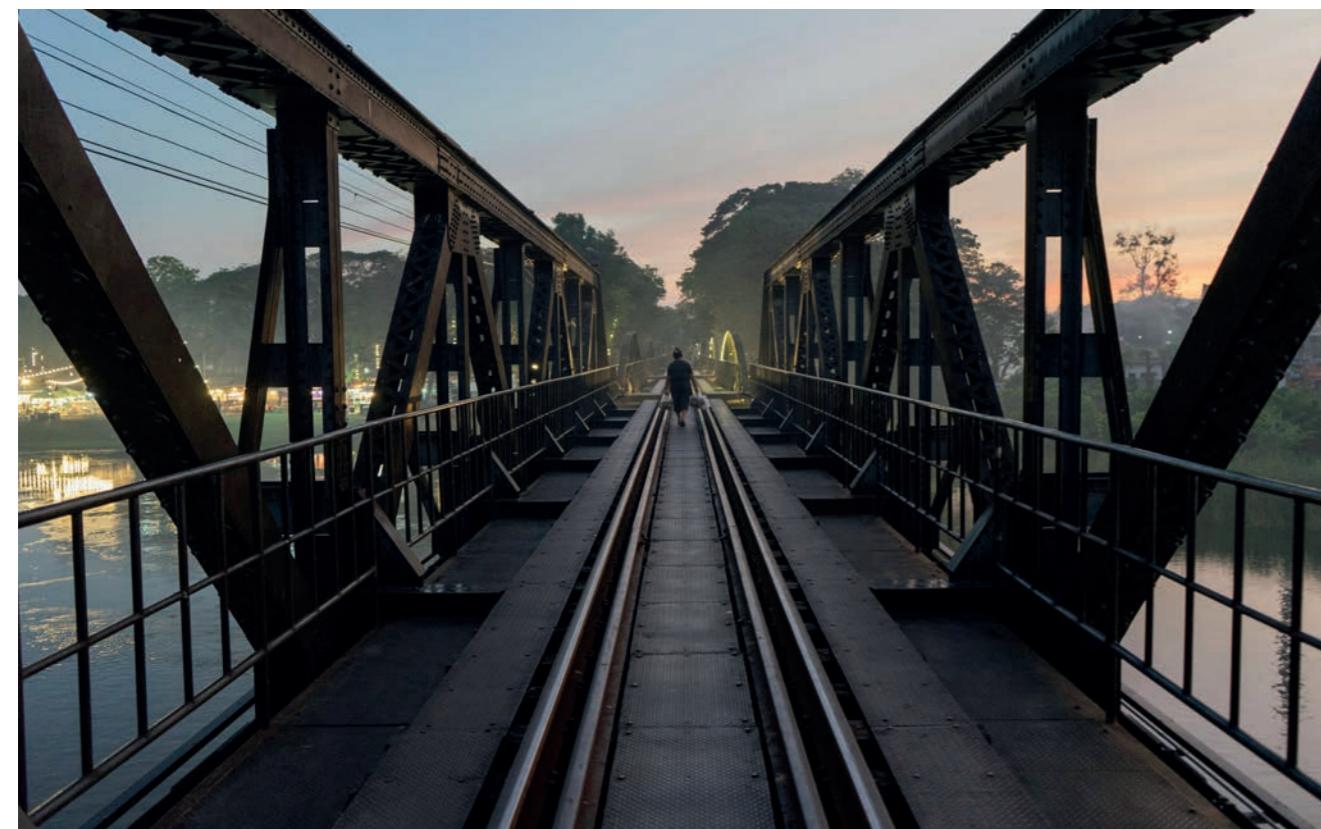
CLF si impegna a riesaminare periodicamente questa Politica di Sostenibilità per garantirne l'adeguatezza, l'efficacia e l'allineamento con l'evoluzione normativa, le aspettative degli stakeholder e gli obiettivi strategici del Gruppo.

OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ: IMPEGNI DEL GRUPPO E DI CLF

In coerenza con la propria Politica di Sostenibilità e con la strategia del Gruppo Strukton, CLF ha definito un insieme di obiettivi concreti e misurabili che guidano l'azione su tutte le dimensioni ESG. Tali obiettivi comprendono sia i target fissati a livello di Gruppo, sia quelli specifici di CLF, concepiti per contribuire in modo diretto e coerente al loro perseguitamento.

Accanto agli impegni che sostengono il raggiungimento degli obiettivi climatici e ambientali del Gruppo, CLF ha definito ulteriori obiettivi di breve termine in ambiti rilevanti per la propria realtà operativa. In particolare, l'azienda si concentra sul rafforzamento della salute e sicurezza sul lavoro (con target chiari sui principali indicatori infortunistici), sull'approvvigionamento di energia rinnovabile, sulla gestione responsabile del capitale umano (garanzia di salari superiori al living wage) e sulla diffusione della consapevolezza ESG (formazione mirata per funzioni chiave e comitati). Questa articolazione consente di allineare la visione strategica del Gruppo con le priorità operative di CLF, garantendo un approccio integrato e responsabile alla gestione della sostenibilità, e al tempo stesso rafforzando la capacità dell'azienda di gestire i rischi e cogliere le opportunità legate alla transizione sostenibile.

La tabella seguente presenta in modo sintetico i principali impegni nei diversi ambiti ESG.



Tema strategico	Livello	Argomento	Descrizione target	Anno obiettivo
Clima ed emissioni	Gruppo Strukton	Emissioni Scope 1, 2 e 3	Riduzione del 50% rispetto al 2021	2030
		Emissioni Scope 1	Azzeramento delle emissioni dirette	2040
		Emissioni Scope 1, 2 e 3	Zero emissioni nette	2050
	CLF	Emissioni Scope 2	Zero emissioni nette	2026
Economia circolare	Gruppo Strukton	Uso dei materiali	Transizione a modello "Fully Circular"	2050
		Gestione dei rifiuti	>98% dei rifiuti** avviati a recupero	2025
Biodiversità e territorio	Gruppo Strukton	Biodiversità	Garantire un impatto positivo in ogni progetto	2050
		Prevenzione dell'inquinamento	Almeno 10 simulazioni di sversamenti	2025
Salute e sicurezza sul lavoro	CLF	Infortuni	Frequency rate <40.12; Severity rate <222.92; Durata media <29.28; TRIR <8.02***	2025
Capitale umano e cultura ESG	CLF	Gestione del capitale umano	Garantire salari minimi superiori al living wage	2025
		Sensibilizzazione ESG	Formazione ESG per comitati aziendali e funzioni chiave	2025

*Strukton punta a raggiungere entro il 2050 un modello completamente circolare, basato sul massimo riutilizzo e prolungamento della vita utile degli asset, l'azzeramento dei rifiuti, l'impiego minimo di risorse vergini e la realizzazione di infrastrutture progettate per la rigenerazione, la trasparenza e un basso impatto ambientale.

** Rifiuti di cui CLF è produttore materiale e non giuridico

*** Baseline calcolato come media storica del triennio 2022-2024

QUALITÀ E CERTIFICAZIONI

416-2

CLF crede fortemente che la qualità rappresenti uno strumento essenziale per guidare le attività verso il perseguitamento della propria mission aziendale.

CLF ha sempre operato in modo pianificato e controllato al fine di garantire ai propri clienti il rispetto dei requisiti stabiliti sia per l'esecuzione delle lavorazioni sia per i materiali utilizzati.

Il tema della Sicurezza e dell'Ambiente assume un valore di primo piano, sia per quanto attiene la formazione (ogni anno vengono organizzati corsi mirati a tutto il personale), sia per la costante attenzione al rinnovo ed al perfezionamento dei DPI (Dispositivi di protezione individuali), delle attrezzature e dei sistemi di sicurezza delle macchine.

CLF oltre a possedere qualificazione SOA, è qualificata nel sistema di qualificazione di Rete Ferroviaria Italiana SpA per "l'affidamento di interventi all'armamento ferroviario", oltre alla qualificazione per "l'esecuzione di lavori di opere civili alla sede ferroviaria su linee in esercizio".

In questa direzione, la tabella seguente riporta le certificazioni ottenute da CLF, a testimonianza degli sforzi congiunti per garantire la miglior qualità di prodotto:

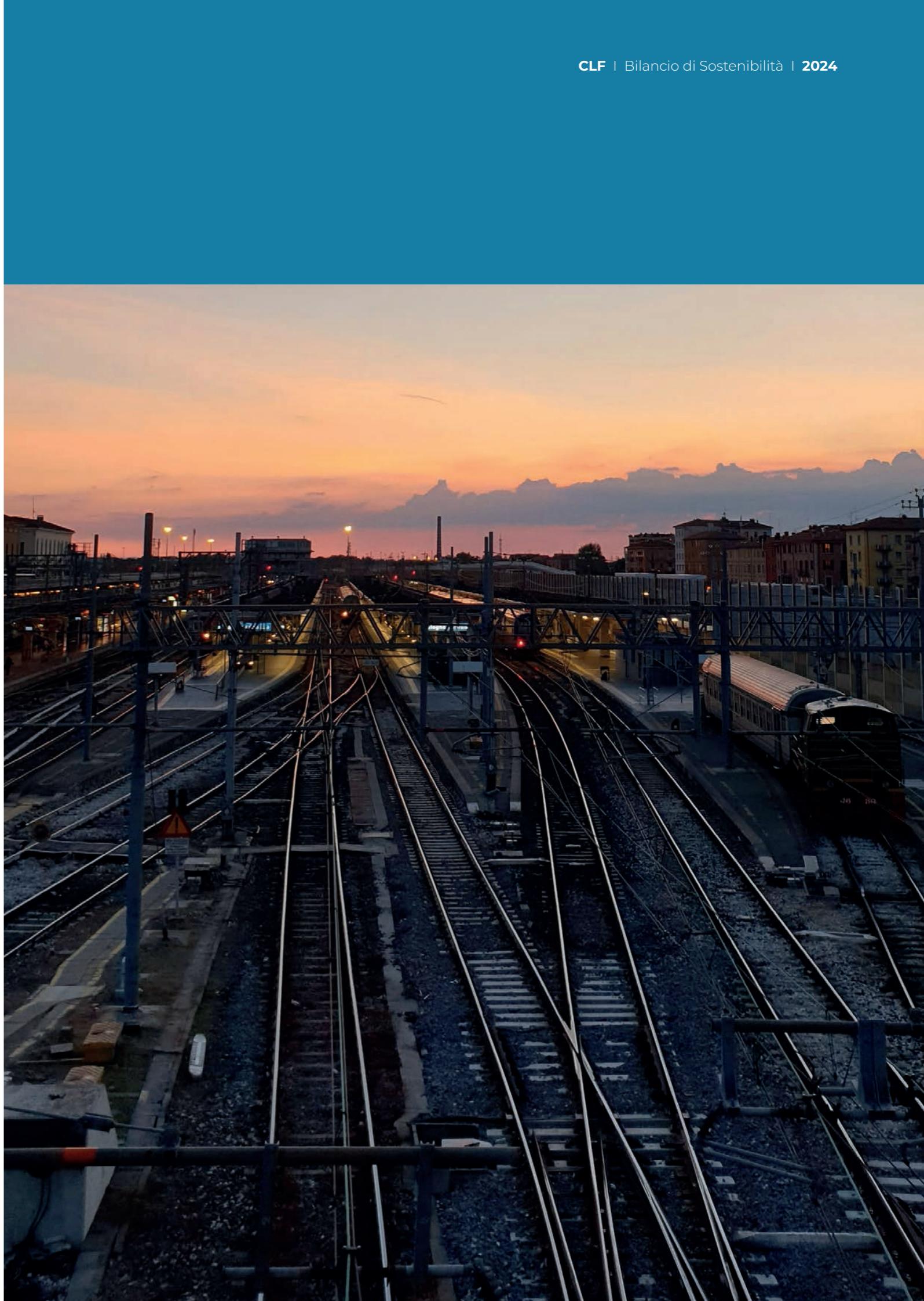
Ambito di applicazione	Tipo di certificazione e accreditamento
Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione	UNI ISO 37001:2016
Qualità	UNI EN ISO 9001:2015
Gestione Ambiente	UNI EN ISO 14001:2015
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	UNI ISO 45001:2018
Gestione energia	UNI ISO 50001
Sistema di gestione della responsabilità sociale	SA8000:2014
Certificazione per la partecipazione ad appalti pubblici	ATTESTATO S.O.A
Diversity	ISO 30415:2021
Parità di genere	UNI PdR 125
Qualificazione RFI	LAR001
Qualificazione RFI	LAR002
Qualificazione RFI	LAR003
Qualificazione RFI	LOC_001

ECOVADIS

CLF è iscritta al portale EcoVadis, un ente indipendente e accreditato a livello internazionale, che fornisce valutazioni sulla responsabilità sociale d'impresa.

Con riferimento all'anno 2023 CLF ha aggiornato il proprio assessment, basato sulle performance dell'impresa in materia di ambiente ed energia, sicurezza, lavoro e diritti umani, approvvigionamento sostenibile.

EcoVadis attribuisce un valore positivo a CLF, che riporta un punteggio complessivo di 71/100 nel 2024 e attribuisce a CLF la "Silver Medal" con un posizionamento al 92° percentile. In sostanza CLF ha dimostrato una performance migliore del 92% delle imprese oggetto di valutazione posizionandosi ai vertici della categoria "Construction of roads and railways".



LE PRINCIPALI PERFORMANCE ECONOMICHE DELLA SOCIETÀ

Performance 2024



Il Valore economico generato e distribuito

201-1, 201-2, 201-4, 3-3

Tema materiale	Rischi	Opportunità
Creazione e distribuzione di valore economico	<ul style="list-style-type: none"> - Instabilità del mercato infrastrutturale pubblico - Dipendenza da grandi appalti - Bassa marginalità e ritardi nei pagamenti 	<ul style="list-style-type: none"> - Stimolare l'economia locale - Fidelizzare stakeholder pubblici e privati - Rafforzare il posizionamento competitivo attraverso investimenti e innovazione

Le scelte di natura sociale e ambientale si integrano con le scelte economiche come una base fondamentale per il successo sostenibile e la creazione di valore nel lungo periodo.

La creazione di valore economico è condizione necessaria all'attività di impresa, da cui dipende la sua esistenza e il suo perpetuarsi nel tempo. Per un'impresa produttiva, la generazione di valore aggiunto è il primo modo per essere socialmente responsabile: trovare un nuovo paradigma economico che integri anche considerazioni ambientali e quindi apra la strada ad una trasformazione dei modelli di produzione e consumo.

Il valore aggiunto rappresenta il maggior valore che acquisiscono i beni e servizi per effetto dell'attività organizzativa e produttiva dell'impresa; tale ricchezza, sotto diverse forme, viene distribuita ai diversi stakeholder. Attraverso una riclassifica del conto economico, viene fornita un'indicazione di base del modo in cui la Società ha creato ricchezza per i propri stakeholder, evidenziando gli effetti economici

prodotti dalla gestione imprenditoriale sulle principali categorie di portatori di interesse.

Attualmente, CLF non dispone di un budget specificamente dedicato alla gestione dei rischi e delle opportunità legati al cambiamento climatico, né di una strategia finanziaria formalmente strutturata in tal senso. L'azienda è tuttavia consapevole della crescente importanza di queste tematiche e riconosce la necessità di integrarvi progressivamente iniziative mirate, sia nei processi decisionali sia nei sistemi di gestione del rischio. In quest'ottica, CLF ha già definito l'obiettivo di azzerare le emissioni indirette Scope 2 entro il 2026, in linea con un percorso di transizione verso modelli operativi sempre più sostenibili.

Il fatturato di CLF si è attestato nel 2024 a Euro 209.26 milioni, testimoniando la solidità della performance, con una crescita dell'1% rispetto all'esercizio 2023.

Nel periodo di rendicontazione, non sono stati ricevuti aiuti economici da parte dello Stato.

Prospetto di distribuzione del valore economico generato

Valori in migliaia	
Valore Economico Generato	233.197
Costi Operativi	183.161
Risorse Umane – Costo del personale	23.064
Oneri Finanziari Netti	2.755
Pubblica Amministrazione	7.531
Azionisti – Dividendi Distribuiti	-
Valore Economico Distribuito	216.511
Valore Economico Trattenuto	16.686

LA GOVERNANCE

2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-24, 2-29, 405-1

La governance societaria, basata su un modello di amministrazione a controllo tradizionale, è composta dai seguenti organi:

- l'Assemblea degli azionisti, competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla legge e dallo Statuto sociale;
- il Consiglio di Amministrazione, a cui è affidata la gestione della Società;
- il Collegio Sindacale, a cui è affidata la funzione di vigilanza.

L'attività di revisione legale dei conti è stata affidata a Forvis-Mazars, nominata dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2024. Tale incarico è conferito fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 3 membri ed è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e gli sono conferite tutte le facoltà necessarie per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali che non siano per legge o per Statuto in modo tassativo riservate all'assemblea dei soci.

In CLF, i membri del Consiglio di Amministrazione (CdA) sono nominati dai soci, sulla base di proposte avanzate dalla dirigenza, in un processo che tiene conto dell'esperienza professionale, delle competenze gestionali e della conoscenza del settore ferroviario.

Composizione CdA	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
	nr		nr		nr	
	2	67%	1	33%	3	100%

Composizione CdA	<30	%	30-50	%	>50	%	Totale	%
	nr		nr		nr		nr	
	0	0%	2	67%	1	33%	3	100%

Il Consiglio di Amministrazione: Composizione, Ruoli e principi di governance

Attualmente, il CdA è composto da tre membri:

L'attuale Presidente del CdA riveste anche un ruolo esecutivo all'interno dell'organizzazione, ricoprendo la funzione di Responsabile Amministrazione e Finanza. Tale doppia attribuzione garantisce un presidio diretto e qualificato delle attività economico-finanziarie, assicurando al tempo stesso un efficace allineamento strategico tra la governance e l'operatività aziendale.

Il compenso amministratori complessivo spettante al CdA è stabilito dall'Assemblea dei Soci ed è fisso senza ulteriori bonus, né premi, né altre quote variabili. All'interno del CdA poi tale compenso viene ripartito tra i membri.

Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi, di cui 1 donna e 2 uomini, e 2 supplenti, di cui 1 donna e 1 uomo.

Ruolo del Consiglio di Amministrazione e dei dirigenti nella governance strategica e operativa dello sviluppo sostenibile

Il Consiglio di Amministrazione di CLF svolge un ruolo centrale nello sviluppo, nell'approvazione e nell'aggiornamento della missione, dei valori e degli orientamenti strategici dell'organizzazione.

Tali elementi sono fondati su principi di sostenibilità, trasparenza e qualità, e guidano le scelte aziendali con l'obiettivo di creare valore condiviso. Il CdA approva inoltre le principali politiche aziendali in materia di sostenibilità, includendo gli ambiti della sicurezza, dell'ambiente, dell'etica e dei diritti umani, assicurandone la coerenza con gli obiettivi di lungo termine e con gli impegni ESG (Environmental, Social, Governance) dell'organizzazione.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione è coinvolto nel controllo e nella supervisione dei processi di due diligence relativi agli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Nel 2024 è stata avviata un'analisi di materialità sviluppata con il coinvolgimento diretto degli organi di governance, che ha rappresentato uno strumento fondamentale per l'identificazione delle priorità ESG. La gestione degli impatti è integrata attraverso sistemi certificati quali ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e SA8000, e include la valutazione dei fornitori tramite criteri ambientali e sociali.

“ Nel 2025, CLF ha nominato un Responsabile per la Sostenibilità, con il compito di coordinare le attività ESG, promuovere l'integrazione della sostenibilità e fungere da interfaccia con gli stakeholder.”

Sebbene nel 2024 il coinvolgimento degli stakeholder esterni sia stato limitato, CLF prevede di rafforzare gradualmente la partecipazione degli stakeholder nei processi decisionali e di rendicontazione.

Dal punto di vista operativo, il Consiglio di Amministrazione di CLF delega la gestione degli impatti ambientali, sociali ed economici a una serie di strutture e figure organizzative interne. La responsabilità è formalmente attribuita, per ciascuna area tematica, ad alti dirigenti o a team specifici:

- Comitato Salute e Sicurezza (CSS), presieduto dall'RSPP, responsabile delle tematiche di salute e sicurezza.
- Energy Management Team, incaricato della gestione delle performance energetiche.
- Comitato per le Pari Opportunità e il Social Performance Team, con ruoli di presidio su D&I e performance sociale.
- Organismo di Vigilanza 231, che vigila sull'efficacia e l'attuazione del Modello organizzativo 231 e delle policy anticorruzione e di condotta.

I comitati e i responsabili delle diverse aree riferiscono periodicamente alla Direzione e, per le tematiche di maggiore rilevanza, anche al Consiglio di Amministrazione. Ad esempio, il Comitato Salute e Sicurezza si riunisce bimestralmente in HSE Meeting e partecipa alla riunione annuale con il datore di lavoro, RSPP, medico competente e RLS per la valutazione complessiva delle performance e rischi.

Nel corso del 2024, la responsabilità operativa per la gestione degli impatti dell'organizzazione sull'ambiente e sulle persone è stata esercitata attraverso un sistema di gestione integrato basato su standard riconosciuti (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA8000, ISO 37001, UNI PdR 125, ISO 30415), gestito da responsabili di funzione in coordinamento con la Direzione aziendale. Ogni area critica (ambiente, sicurezza, diritti

umani, fornitori) è presidiata da figure incaricate della corretta applicazione delle policy e delle procedure interne.

A partire dal 2025, CLF ha inoltre nominato formalmente un Responsabile per la Sostenibilità, che riporta direttamente all'Amministratore Delegato. Questa figura ha il compito di coordinare le attività ESG trasversalmente alle funzioni aziendali, promuovere l'integrazione della sostenibilità nelle strategie operative e fungere da interfaccia con gli stakeholder interni ed esterni, comprese le richieste e le politiche di sostenibilità definite dalla casa madre Strukton NL. Questo ruolo rafforza la governance della sostenibilità e assicura un presidio dedicato alla gestione e al monitoraggio degli impatti ESG.

Nel 2024 non era ancora prevista una procedura formalizzata di reporting periodico al CdA in merito alla gestione degli impatti ESG. Tuttavia, l'avvio del processo di rendicontazione non finanziaria e la realizzazione dell'analisi di materialità, con il coinvolgimento diretto degli organi di governance, hanno rappresentato un primo passo verso un maggiore allineamento tra le attività ESG e la supervisione del CdA.

Con la nomina del Responsabile per la Sostenibilità nel 2025, sono stati avviati flussi strutturati di aggiornamento verso il CdA, tramite la Direzione Generale. La frequenza di questi aggiornamenti è almeno semestrale, con possibilità di confronto più ravvicinato in occasione di progetti o criticità rilevanti.

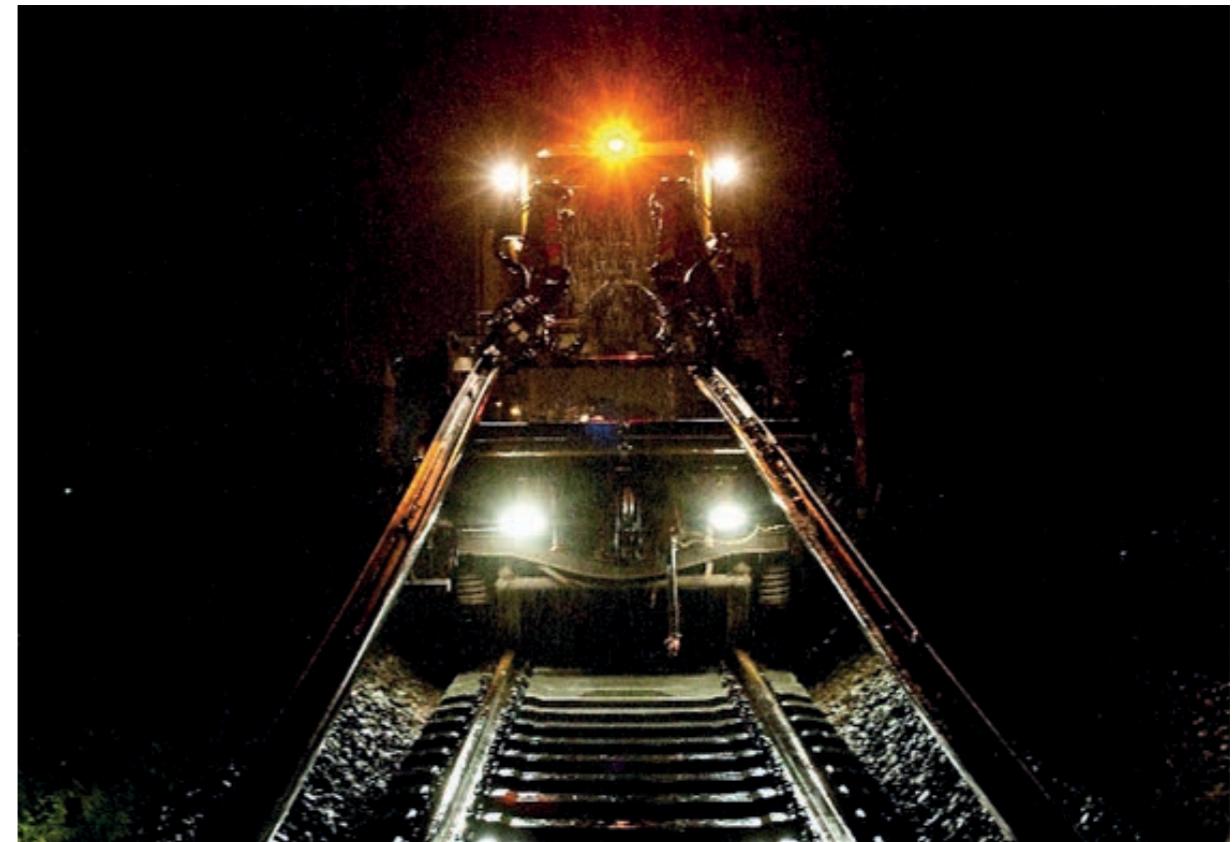
Nel 2025, la Società intende rafforzare le conoscenze collettive del Consiglio di Amministrazione sui temi ESG attraverso una combinazione di iniziative interne e formative. Sebbene non siano ancora presenti programmi formali dedicati esclusivamente al CdA, si evidenziano i seguenti elementi:

- Il bilancio di sostenibilità stesso è sottoposto ad approvazione del CdA, che è quindi coinvolto attivamente nella lettura e comprensione dei principali impatti ESG, tematiche GRI e SDG.

- La diffusione e l'aggiornamento delle certificazioni ESG rilevanti (ISO 37001, SA8000, UNI PdR 125, ISO 30415, ecc.) sono supervisionati da figure dirigenziali che riportano al CdA, alimentando un processo di aggiornamento implicito e progressivo.
- A partire dal 2025, è in fase di valutazione l'attivazione di workshop tematici annuali destinati ai membri del CdA, anche in collaborazione con enti terzi (enti certificatori, associazioni di categoria).

A complemento del piano di rafforzamento delle conoscenze ESG del CdA, CLF prevede di formalizzare entro il 2025 un processo di autovalutazione annuale del Consiglio, includendo una sezione specifica dedicata alla supervisione delle tematiche ESG. Tale processo sarà coordinato dal Responsabile per la Sostenibilità, che assicurerà la preparazione di report semestrali al CdA contenenti indicatori chiave di performance.

Gli esiti dell'autovalutazione consentiranno di identificare eventuali aree di miglioramento e di pianificare azioni correttive o aggiornamenti formativi mirati per consolidare il ruolo del Consiglio nella gestione responsabile degli impatti economici, ambientali e sociali.



Etica, integrità nel business e compliance

2-16, 2-25, 2-26, 2-27, 2-28, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 3-3, 406-1, 418-1

Tema materiale	Rischi	Opportunità
Integrità ed etica aziendale	<ul style="list-style-type: none"> - Reputational risk - Sanzioni legali o interdittive - Perdita di fiducia da parte degli stakeholder 	<ul style="list-style-type: none"> - Rafforzare la reputazione e la fiducia sul mercato - Favorire relazioni di lungo periodo con clienti, partner e PA
Lotta alla corruzione e al comportamento anti-competitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Rischi legali e penali (231/2001) - Perdita di gare pubbliche - Esclusione da white list o albi fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentare l'accesso a bandi e gare - Dimostrare trasparenza e compliance etica - Attrarre investitori e clienti responsabili

Impegno nel rispetto delle regole

CLF ritiene il rispetto delle leggi e dei regolamenti un elemento fondamentale per lo svolgimento e lo sviluppo delle proprie attività. Trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e rispetto delle regole sono aspetti di primaria importanza non solo per tutelare la propria reputazione e la propria posizione di azienda leader del settore, ma soprattutto per presentarsi agli stakeholder come esempio in grado di influenzare positivamente tutta la catena del valore; ciò richiede non solo un senso condiviso di conformità e valore etico tra tutti i suoi dipendenti e collaboratori, ma anche un insieme di regole, principi e controlli volti a garantire l'integrità, la trasparenza e la rigorosa aderenza alle leggi e ai principi etici riconosciuti a livello internazionale.

Per questa ragione, la Società si pone come obiettivo di arrivare a un maggiore coinvolgimento degli stakeholder, estendendo il dialogo sui temi della sostenibilità e della responsabilità d'impresa e creando valore condiviso per l'azienda, gli stakeholder e il territorio in cui opera.

Modello di organizzazione, gestione e controllo D. Lgs. n. 231/2001

CLF ha adottato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ("Modello") ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, normativa che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti. Il Modello tiene conto delle caratteristiche organizzative e operative di CLF e viene periodicamente aggiornato. Come previsto dalla normativa in materia, è stato costituito un idoneo Organismo di Vigilanza (OdV), preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne l'aggiornamento. Il Modello è disponibile sul sito internet della società.

Il Modello si compone di una Parte Generale e di Parti Speciali. Nella Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

Le Parti Speciali sono dedicate alle diverse tipologie di reato e illecito amministrativo considerate di possibile rischio per CLF.

Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta un valido ed efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché in ogni occasione vengano tenuti comportamenti corretti, lineari e conformi alla normativa vigente.

Le azioni, le operazioni, le transazioni ed in generale tutti i comportamenti tenuti dai destinatari nell'esercizio delle loro funzioni devono essere improntati alla massima integrità, onestà correttezza, lealtà, trasparenza, equità, obiettività, nonché al rispetto della persona.

Il Codice Etico, parte integrante del Modello, enuncia i principi e i valori etici ai quali CLF si attiene nello svolgimento delle proprie attività, e dei quali pretende la più rigorosa osservanza da parte di tutti i soggetti presenti in azienda e, più in generale, di tutti coloro che cooperano e collaborano con essa per il perseguitamento della sua missione aziendale.

Codice di Comportamento

CLF ha adottato un Codice di Comportamento al fine di indicare le regole imperative che tutti i dipendenti, i collaboratori ed i fornitori della CLF devono rispettare al fine di ottemperare ai principi etici ed ai valori posti a base delle politiche aziendali. Le regole contenute nel Codice di Comportamento integrano quanto sancito dal Codice Etico. Il Codice di comportamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 01/06/2023.

Conformità a leggi e regolamenti

Nel corso dell'anno è stata rilevata una sanzione amministrativa ambientale di entità minore, pari a 1.000 euro, concessa a episodi di inquinamento acustico derivanti da attività di cantiere. Sono state adottate tempestivamente misure correttive per eliminare le cause dell'infrazione e prevenire il ripetersi di situazioni analoghe in futuro.



Procedura Whistleblowing

CLF SpA ha adottato un sistema strutturato e conforme al D.Lgs. 24/2023 per consentire a lavoratori e stakeholder di richiedere consulenza o segnalare comportamenti illeciti, discriminatori o lesivi della dignità nel contesto aziendale. L'obiettivo principale della procedura è quello di offrire un ambiente sicuro e protetto per chi intende esercitare il proprio senso civico, garantendo tutela da ritorsioni, anonimato e massima riservatezza.

La policy sul whistleblowing si applica a un ampio spettro di soggetti, inclusi dipendenti, collaboratori, consulenti, volontari, tirocinanti, fornitori, soci e soggetti in posizione di controllo o amministrazione, e copre una vasta gamma di ambiti: dalla salute pubblica alla sicurezza dei trasporti, dalle violazioni ambientali alle molestie e discriminazioni, fino ai reati previsti dal modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite una piattaforma online accessibile dal sito aziendale, che garantisce massima sicurezza e anonimato grazie a crittografia, server esterni non riconducibili all'infrastruttura CLF e pagine non indicizzate. Il segnalante può scegliere se inviare un messaggio scritto o vocale, o richiedere un incontro diretto entro 15 giorni lavorativi.

Le segnalazioni sono gestite da figure nominate, autonome e formate, che assicurano la ricezione, valutazione e istruttoria della segnalazione nel rispetto della riservatezza. È garantito un riscontro entro tre mesi e, ove necessario, il coinvolgimento di referenti specifici (es. per molestie o discriminazioni), anch'essi vincolati al rispetto della privacy.

Sono previste tutele estese non solo per il segnalante, ma anche per facilitatori, colleghi, familiari e soggetti legati al contesto lavorativo del segnalante. È inoltre riconosciuta la possibilità di effettuare segnalazioni esterne ad ANAC o divulgazioni pubbliche, qualora i canali interni siano inaccessibili o inefficaci, o vi sia pericolo imminente per l'interesse pubblico.

CLF considera sulle le azioni ritorsive e riconosce il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamenti discriminatori. È garantita la non responsabilità civile, penale o disciplinare per chi segnala in buona fede, e tutti i dati raccolti sono trattati nel rispetto della normativa privacy, con conservazione per un massimo di cinque anni.

Con questa struttura, CLF dimostra un impegno concreto per favorire la trasparenza, l'etica aziendale e la tutela dei diritti, promuovendo un ambiente in cui ogni voce possa essere ascoltata in sicurezza. Nel 2024 non sono state registrate segnalazioni relative a violazioni del Codice Etico, del Modello 231, né episodi di corruzione o discriminazione.

Gestione di eventuali criticità

In linea con il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, CLF ha previsto un sistema strutturato di comunicazione verso il Consiglio di Amministrazione per le eventuali criticità rilevanti, inclusi i reclami e le segnalazioni whistleblowing.

L'Organismo di Vigilanza riceve e analizza le segnalazioni raccolte attraverso i canali previsti (tra cui la piattaforma di whistleblowing) e ha il compito di riferire al Consiglio di Amministrazione mediante una relazione scritta con cadenza almeno annuale, che riporta l'attuazione del Modello e gli eventuali

rilevi emersi. In caso di violazioni accertate o situazioni straordinarie, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione.

Per il periodo di rendicontazione 2024 non sono state rilevate segnalazioni o criticità tali da richiedere comunicazioni al CdA oltre la relazione ordinaria prevista dal Modello.

Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione

Nel corso del 2024 sono state svolte valutazioni specifiche nell'ambito del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, in conformità alla certificazione ISO 37001 in essere. Tali attività si sono integrate con le verifiche annuali previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e condotte dall'Organismo di Vigilanza.

Le valutazioni hanno riguardato in particolare le aree considerate maggiormente sensibili secondo la mappatura interna, tra cui:

- le attività di partecipazione a gare d'appalto
- le relazioni con enti pubblici o società a partecipazione pubblica
- le funzioni aziendali che si interfacciano con soggetti esterni nei processi di offerta e realizzazione delle commesse.

L'attività di valutazione ha coinvolto le aree operative considerate a più elevato livello di rischio, secondo quanto emerso dalla mappatura interna delle funzioni aziendali. In particolare, l'analisi ha incluso tutte le attività inerenti alla partecipazione a gare indette da RFI, nonché i progetti gestiti in contesti internazionali, ritenuti maggiormente esposti a criticità. Sebbene non sia disponibile una quantificazione numerica puntuale delle operazioni esaminate, l'ambito di indagine è stato definito in modo da garantire un'adeguata copertura delle situazioni potenzialmente più sensibili, in linea con gli obiettivi di controllo e presidio del rischio.

Il monitoraggio non ha evidenziato la presenza di rischi significativi di corruzione. Il livello di rischio è attualmente ritenuto basso, grazie a una serie di elementi strutturali e procedurali che contribuiscono a limitarne l'esposizione.

In primo luogo, la partecipazione alle gare avviene esclusivamente attraverso Rete Ferroviaria Italiana (RFI), la quale adotta criteri di qualificazione rigorosi, meccanismi di controllo stringenti e un sistema di prezzi vincolati, riducendo in modo sostanziale eventuali margini di discrezionalità. Inoltre, non sussistono contatti diretti con gli enti appaltanti, né possibilità di intervenire autonomamente sulla definizione economica delle offerte.

A livello organizzativo, il Direttore Tecnico non dispone di autonomia di spesa: ogni decisione rilevante richiede il coinvolgimento e la condivisione con le funzioni interne di RFI, garantendo ulteriori livelli di controllo.

Per quanto concerne le attività internazionali, l'operatività è attualmente circoscritta al territorio algerino, dove l'azienda agisce esclusivamente in qualità di subappaltatore di imprese italiane. In tale contesto, non vi sono relazioni dirette né con i committenti né con le autorità locali. Anche in ambito estero, dunque, l'esposizione a rischi corruttivi risulta contenuta.

Le misure di prevenzione della corruzione

I rischi di corruzione attivi e passivi possono compromettere in maniera significativa la reputazione e l'immagine di un'impresa e avere effetti rilevanti sulla gestione del business. Per CLF è essenziale e ha carattere strategico, tenuto anche conto del profilo della propria clientela, disporre di strumenti, politiche e sistemi adeguati a contrastare ogni rischio potenziale in tale ambito. Il sistema anticorruzione di CLF prevede in modo specifico:

- **Codice Etico**
- **Codice di Comportamento**
- **Modello Organizzativo 231**
- **Sistema gestione ISO 37001**

Il Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, che ha ottenuto la certificazione ISO 37001, è operativo dal 2018.

Le procedure aziendali in materia di prevenzione della corruzione sono state pubblicate sul sito istituzionale. Inoltre, sono stati organizzati due eventi formativi sul tema dell'anticorruzione che hanno coinvolto tutti i responsabili di funzione, nonché i referenti degli uffici considerati maggiormente esposti al rischio. La formazione ha riguardato in particolare il Modello 231, il sistema di whistleblowing e le misure di prevenzione della corruzione.

Relativamente all'esercizio 2024, si informa che:

- Non ci sono stati episodi di corruzione accertati nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti e per cui i contratti con partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione. Inoltre, non ci sono stati episodi di cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro la Società o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione.
- Non si sono registrate segnalazioni afferenti a violazioni del Codice Etico e al modello organizzativo ai sensi del D.lgs 231/01;
- Non si sono registrati episodi di discriminazione nei confronti dei dipendenti durante il periodo di rendicontazione;
- Non si sono registrati casi di denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e fughe, furti o perdita dei dati dei clienti e reclami relativi a violazioni della privacy e perdita di dati personali in riferimento alle previsioni del Regolamento UE 2016/679 (cd. GDPR) e della vigente normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali;
- Non si sono presentate azioni legali in corso o concluse durante il periodo di rendicontazione in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazione delle normative antitrust e relative pratiche monopolistiche nelle quali CLF è stato identificato come partecipante.

Partecipazione ad associazioni

Nel periodo di rendicontazione, la società ha aderito a due associazioni di categoria di rilievo per il proprio settore di attività (Confindustria e ANIAF). La partecipazione avviene in qualità di associato ordinario, senza ricoprire ruoli nel direttivo o in organi decisionali. L'adesione riflette l'impegno dell'organizzazione nel contribuire al dialogo settoriale e al monitoraggio degli sviluppi normativi e di mercato.

Approvvigionamenti sostenibili

2-22, 2-23, 2-24, 204-1, 3-3, 308-1, 308-2, 408-1, 414-1, 414-2

Tema materiale	Rischi	Opportunità
Pratiche di approvvigionamento sostenibili	<ul style="list-style-type: none"> - Dipendenza da fornitori non conformi - Rischio reputazionale legato alla supply chain - Rallentamenti in caso di audit non superati 	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere filiere locali e responsabili - Migliorare la resilienza della catena di fornitura - Rafforzare il controllo qualitativo

CLF adotta procedure in grado di assicurare che le attività di gestione degli approvvigionamenti e della qualifica fornitori siano condotte in modalità controllata attraverso l'utilizzo di appositi strumenti. Tutte le attività di approvvigionamento di prodotti, servizi e subappalti gestite da CLF e qualifica dei fornitori sono regolate da procedure interne conformi, limitatamente ai requisiti applicabili, alle norme internazionali ISO 9001; ISO 14001; ISO 45001; ISO 37001; SA 8000; UNI PdR 125; ISO 30415, nonché alle applicabili procedure di qualificazione e monitoraggio di RFI SpA.

La qualifica e il monitoraggio dei fornitori e la conseguente gestione degli approvvigionamenti rappresentano dei processi strategici per CLF SpA in quanto trasversali a tutte le attività dell'organizzazione e necessari alla loro esecuzione.

CLF gestisce una base fornitori diversificata, con termini di pagamento che variano in funzione di settore merceologico, localizzazione geografica e caratteristiche contrattuali. Attualmente le condizioni di pagamento spaziano dal pagamento a vista fino a 120 giorni. Viene riconosciuta l'importanza di termini equi e prevedibili per garantire la solidità della supply chain, in particolare per i fornitori di piccole dimensioni.

La qualifica ed il monitoraggio dei fornitori permettono, inoltre, di garantire un elevato standard di tutte le attività che la CLF SpA affida a soggetti terzi sia per quanto concerne le lavorazioni che per quanto concerne la fornitura dei materiali e dei servizi accessori che completano le attività stesse della organizzazione.

In considerazione del fatto che CLF fa, obbligatoriamente, riferimento a fornitori già oggetto di qualifica da parte del principale cliente, può contare sulla garanzia di sistemi di qualificazione ESG che tengono in considerazione ambiti di valutazione quali:



Ambiente: Energia, Acqua, Biodiversità, Inquinamento, Materiali e rifiuti, ecc;



Sociale: Salute e sicurezza dei dipendenti, Dialogo Sociale, Gestione della carriera e formazione, Prevenzione del lavoro minorile e forzato, Diversità, Discriminazione e molestie, Parità di genere, Diritti umani fondamentali;



Etica: Corruzione e concussione, Prassi anticoncorrenziali, Sicurezza dei dati;



Procurement sostenibile: Prestazioni ambientali del fornitore, Prestazioni sociali del fornitore.

Inoltre, con lo scopo di diffondere i principi di inclusione e assenza di discriminazione nei luoghi di lavoro applicati da CLF, le procedure interne della stessa prevedono di divulgare tali principi a tutti i fornitori inviando loro apposita comunicazione.

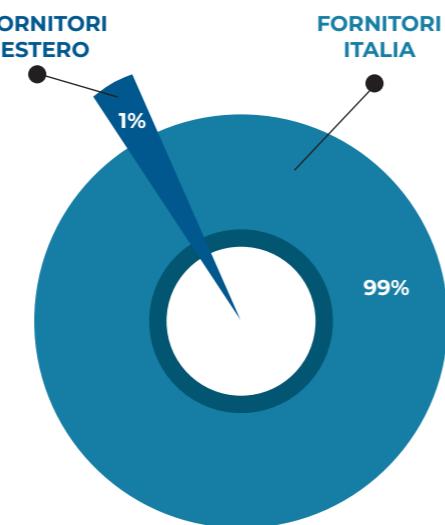
Al fine di valutare il rischio sociale associato alla propria catena di fornitura in relazione al rispetto dei requisiti della norma internazionale SA 8000:2014 e, conseguentemente, valutare successive azioni volte alla mitigazione dei rischi di maggior livello, CLF mappa la presenza di personale femminile e straniero all'interno delle aziende facenti parte della propria catena di fornitura.

A tal fine raccoglie i dati necessari alla valutazione del rischio sociale, attraverso questionari compilati dai fornitori che vengono periodicamente analizzati. Tale survey riesce a mappare una percentuale significativa del totale fornitori.

Periodicamente ad ogni fornitore viene associato un livello di rischio (Trascurabile, Basso, Medio, Alto), considerando trascurabile il rischio associato ai fornitori già in possesso della certificazione SA8000:2014, che viene utilizzato nell'ambito della più ampia procedura di analisi e qualifica dei fornitori.

Nell'ambito delle procedure di qualifica fornitori ed approvvigionamento il sistema di gestione richiama specificatamente anche quanto previsto dal modello di gestione 231.

La preferenza di fornitori locali riflette una chiara strategia di CLF per promuovere una maggiore sostenibilità nell'approvvigionamento. Utilizzare prodotti e servizi locali si traduce infatti in minori emissioni di carbonio e una maggiore tempestività nell'ottenimento delle risorse, contribuendo così a garantire una catena di approvvigionamento più stabile e una migliore gestione dei rischi associati.



CLF SpA ha recentemente introdotto nuovi impegni formali in materia di responsabilità d'impresa e diritti umani attraverso la pubblicazione dei "Principi di Condotta CSR per i Fornitori". Questo documento costituisce una policy ufficiale e vincolante che definisce i valori e le aspettative dell'azienda nei confronti dei propri partner lungo la catena del valore, promuovendo una condotta etica, sostenibile e rispettosa dei diritti fondamentali.

La policy si fonda sui principali riferimenti internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali, e le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Vengono esplicitamente vietati il lavoro minorile e forzato, promossi la non discriminazione, la parità di genere, la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, e garantiti ambienti di lavoro salubri e condizioni occupazionali eque.

Inoltre, la policy stabilisce criteri chiari in materia di tutela ambientale, prevenzione della corruzione, trasparenza contrattuale, protezione della privacy e rispetto della proprietà intellettuale. I fornitori sono tenuti a conformarsi a tali principi e a garantire che anche eventuali terzi coinvolti nei processi produttivi ne rispettino le disposizioni.

Il documento è pubblicamente disponibile sul sito web di CLF SpA, a conferma della volontà dell'azienda di rendere trasparenti i propri impegni e responsabilizzare l'intera catena di fornitura. Viene inoltre comunicato direttamente ai fornitori e partner commerciali, che devono accettarne formalmente i contenuti come parte integrante del rapporto contrattuale.

All'interno dell'organizzazione, i contenuti della policy sono diffusi e condivisi attraverso strumenti di comunicazione interna e attività formative, affinché tutti i lavoratori siano consapevoli degli impegni assunti dall'azienda e partecipino attivamente alla loro attuazione. Questo approccio integrato riflette l'impegno di CLF per una gestione sostenibile, etica e inclusiva.

Nel 2024, CLF S.p.A. ha rafforzato il proprio processo di onboarding dei fornitori attivando uno screening strutturato. Tutti i nuovi fornitori sono stati invitati a compilare un questionario in 14 sezioni, che valuta aspetti fondamentali quali il divieto di lavoro minorile e forzato, la libertà di associazione, le condizioni di salute e sicurezza, e la prevenzione della discriminazione e della corruzione, nonché elementi ambientali quali la gestione dei rifiuti, i consumi energetici e le emissioni di CO₂. Su un totale

“ CLF promuove una maggiore sostenibilità nell'approvvigionamento utilizzando prodotti e servizi locali. Questo si traduce in minori emissioni di carbonio e una maggiore tempestività nell'ottenimento delle risorse.”

di 35 nuovi fornitori, 28 (pari al 100% dei rispondenti) hanno completato lo screening, dimostrando una prima conformità ai principi CSR ispirati da SA8000, ILO e OCSE. Questo impegno consente a CLF di integrare criteri sociali nella fase iniziale della selezione e qualificazione dei fornitori.



• **35** → NUMERO TOTALE DI NUOVI FORNITORI INGAGGIATI



• **80%** (28 su 35) → TASSO DI COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO



• **100%** dei rispondenti → PERCENTUALE DI NUOVI FORNITORI VALUTATI

Con riferimento al rischio di lavoro minorile, l'analisi dei fornitori ha evidenziato un profilo di rischio generalmente basso, in quanto la totalità dei fornitori opera in Paesi europei a basso rischio secondo le principali fonti internazionali (UNICEF Child Labour Index), in particolare Italia e Germania.

In merito agli impatti ambientali, la valutazione ha permesso di monitorare diversi aspetti, tra cui la presenza di certificazioni ambientali, la rendicontazione delle emissioni e la gestione dei consumi. I risultati hanno evidenziato la presenza di alcune carenze gestionali (come l'assenza di sistemi ISO 14001, il mancato monitoraggio di emissioni o consumi, o l'adozione limitata di misure di riduzione dell'impatto ambientale), ma non sono stati identificati impatti ambientali negativi significativi, né potenziali né effettivi.

Tuttavia, in sede di valutazione, 14 fornitori hanno mostrato criticità legate all'assenza di politiche esplicite sul lavoro minorile o alla mancanza di certificazioni sociali come la SA8000.

In risposta, CLF ha attivato specifiche misure di verifica e controllo, tra cui:

- **Audit obbligatori** di seconda parte per i fornitori ad alto rischio;
- **Richiesta di completamento o aggiornamento** del questionario ai fornitori non conformi;
- **Applicazione del codice procedurale** in casi di rischio non accettabile, fino all'esclusione;
- **Revisione periodica** basata sul fattore economico, che considera l'importanza strategica del fornitore;
- **Monitoraggio continuo** con follow-up annuale per verificare i miglioramenti nel tempo.



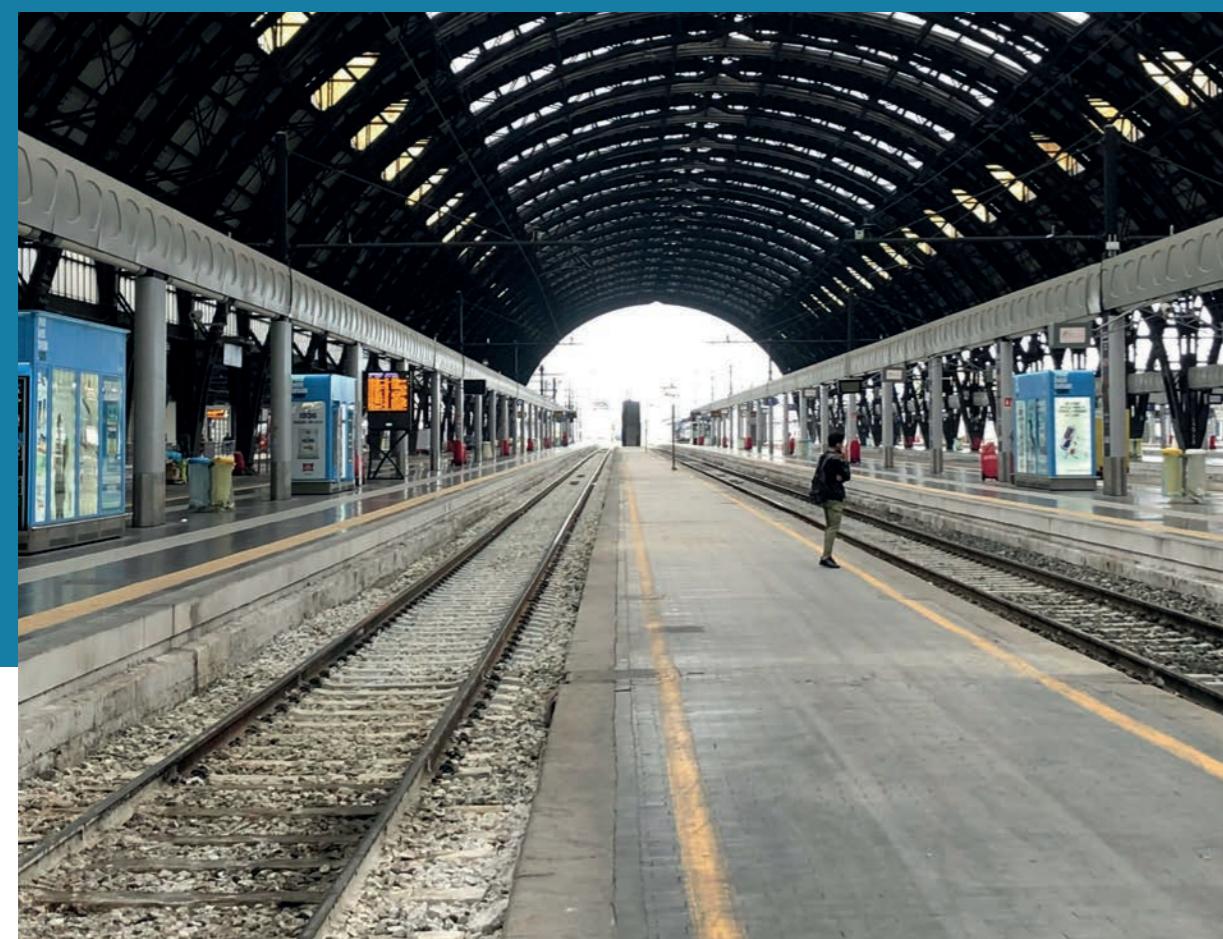
BENESSERE DELLE PERSONE

201-3

CLF riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo di ogni impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro ed il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini, nonché nel rispetto della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa. La società, infatti, pur essendosi trasformata da diversi anni in una società per azioni, ha scelto di mantenere in essere per i propri lavoratori il contratto delle cooperative, in quanto più vantaggioso per i lavoratori stessi.

La gestione delle risorse umane è un fattore di primaria importanza all'interno di una azienda strutturata. Al fine del sistematico raggiungimento degli obiettivi prefissati risulta necessario attivare strumenti tali da poter pianificare e monitorare lo sviluppo delle suddette risorse. In particolare, in un settore altamente specialistico come quello dell'armamento ferroviario, laddove le molteplici competenze tecniche sono affiancate da una forte attenzione ai requisiti di sicurezza e di gestione ambientale, deve essere posta particolare attenzione all'integrazione di tali tematiche.



In questo contesto, rientra anche l'attenzione al benessere e alla tutela nel lungo periodo dei collaboratori. A tal fine, l'azienda aderisce al fondo pensione di categoria previsto dal CCNL dell'edilizia cooperativa, offrendo ai dipendenti un piano pensionistico integrativo che affianca il sistema previdenziale obbligatorio, a supporto della sostenibilità economica e sociale del percorso lavorativo.

Ulteriore, ma non meno importante considerazione, riguarda l'attenzione di CLF allo sviluppo ed alla tutela della diversità e dell'inclusione in azienda. In particolare, per quanto riguarda la parità di genere, sebbene il rapporto domanda/offerta nel settore dell'armamento ferroviario presenti evidenti sbilanciamenti, CLF opera secondo principi di inclusione, non discriminazione e tutela.

Assunzione e Occupazione

2-8, 2-20, 2-21, 2-30, 3-3, 401-1, 401-2, 405-1, 405-2

Tema materiale	Rischi	Opportunità
Formazione e sviluppo dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> - Obsolescenza delle competenze tecniche e normative - Maggior esposizione a errori e inefficienze 	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziamento delle competenze - Riduzione degli errori operativi - Adattamento a nuove tecnologie e metodi di lavoro
Diversità, inclusione e pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminazioni dirette o indirette - Reputational risk legato alla non inclusività 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento dell'innovazione interna - Ampliamento del bacino di talenti - Miglioramento del benessere organizzativo

Dipendenti suddivisi per genere

Come detto, il settore di appartenenza della società, è caratterizzato da uno squilibrio di genere. Si ritiene dunque maggiormente rappresentativo suddividere l'attività di cantiere da quella della sede centrale. Considerando le percentuali di donne e uomini nella sola sede, la presenza femminile risulta pari a circa la metà di quella maschile, rappresentando comunque una quota significativa rispetto all'assenza di lavoratrici nei cantieri.

La società promuove di fatto una cultura basata sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere e si pone l'obiettivo di tendere all'equilibrio di genere nelle diverse aree dell'azienda, in coerenza con principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

In ottica di miglioramento continuo delle condizioni delle lavoratrici e della crescita della rappresentanza femminile in azienda, la stessa si impegna a garantire:



- l'**assenza di barriere di genere** nei processi di **crescita professionale** in qualsiasi settore e a qualsiasi livello
- l'**assenza di barriere di genere** alla partecipazione di **percorsi di formazione** volti alla creazione di know how manageriale
- l'**assenza di barriere di genere** in materia di mobilità interna e di **successione a posizioni manageriali** in qualsiasi settore e a qualsiasi livello
- l'**adeguata selezione e valutazione** di **candidate di genere femminile** in caso di ricerche volte all'assunzione di personale destinato a ricoprire **ruoli dirigenziali o manageriali**
- l'adeguata valutazione di candidate di genere femminile, già dipendenti o collaboratrici della società, in caso di successione a ruoli dirigenziali o manageriali
- l'**impegno a far crescere la rappresentanza di genere femminile** nei settori aziendali in cui lo stesso è meno rappresentato
- l'impegno a far crescere la rappresentanza di genere femminile fra i dirigenti ed i responsabili di funzione.



A partire dal 2022, CLF ha avviato un percorso strutturato per monitorare e migliorare la percezione interna in materia di parità di genere e inclusione, in coerenza con le normative UNI/PdR 125:2022 e ISO 30415:2021. Le indagini, svolte con il supporto di una società di consulenza specializzata, prevedono la somministrazione annuale di questionari anonimi al personale.

Nel primo anno l'indagine è stata rivolta esclusivamente alle lavoratrici, per raccogliere una percezione mirata e polarizzata. Dal 2023, il monitoraggio è stato esteso a tutto il personale della sede centrale di Bologna, con l'obiettivo di ottenere una visione più ampia e rappresentativa.

Nel 2024 sono stati realizzati due distinti questionari: il primo ha analizzato la percezione del personale straniero riguardo ad eventuali episodi di discriminazione, accesso alle risorse, pari opportunità e relazioni sul luogo di lavoro; il secondo ha invece rilevato la percezione del personale in merito ad eventuali discriminazioni nei confronti delle donne, con un focus sul tema delle carriere.

Dall'analisi delle risposte è emerso un sostanziale accordo tra le persone nel definire l'azienda attenta alla gestione di eventuali atti discriminatori o scorretti nei confronti delle donne. Il reciproco rispetto e la collaborazione sono assoluti, a prescindere dalle differenze di genere o culturali.

Anche la retribuzione è definita equa e proporzionata al ruolo rivestito.

CLF SpA adotta infatti un processo strutturato e responsabile per la determinazione delle retribuzioni, basato sul rispetto dei principi sanciti dallo standard internazionale SA 8000:2014. In particolare, l'azienda garantisce che i salari corrisposti siano sempre almeno pari agli standard legali, contrattuali o di settore, e che siano sufficienti a coprire i bisogni primari del personale, oltre a consentire un margine di reddito discrezionale.

Per definire e monitorare l'adeguatezza delle retribuzioni, CLF fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative

Edili, alla circolare INPS n. 21 del 25 gennaio 2024 e ai dati pubblicati sul sito www.wageindicator.org, con aggiornamento ad aprile 2024. Queste fonti permettono all'azienda di confrontare i livelli salariali effettivi con gli standard relativi al salario dignitoso, suddivisi per livello di competenza e situazione familiare (tipica e standard).

L'analisi viene effettuata considerando la retribuzione complessiva del dipendente, inclusiva di tredicesima, quattordicesima e altri eventuali compensi, come TFR o ferie/permessi non goduti. Sono invece escluse le indennità erogate da enti terzi (es. INPS, INAIL) per assenze per malattia o infortunio. Il valore ottenuto viene rapportato su base mensile per consentire un confronto diretto con i benchmark di riferimento.

I risultati del confronto evidenziano che tutte le retribuzioni nette mensili dei dipendenti CLF si collocano al di sopra dei livelli massimi indicati per il salario dignitoso, sia per i lavoratori low-skilled che per quelli medium- e high-skilled.

Questo approccio dimostra l'impegno dell'organizzazione nel garantire condizioni di lavoro eque e sostenibili, e nel promuovere un ambiente in cui la remunerazione contribuisca concretamente al benessere economico e sociale dei lavoratori.

Numero dipendenti alla fine del periodo								
2022			2023			2024		
Cantiere			Cantiere			Cantiere		
uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
160	-	160	154	-	154	145	-	145

Numero dipendenti alla fine del periodo								
2022			2023			2024		
Ufficio			Ufficio			Ufficio*		
uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
11	18	29	15	18	33	48	13	61

*Si segnala che la suddivisione del personale tra "lavoratori in ufficio" e "lavoratori in cantiere" nel presente anno di rendicontazione è stata realizzata per la prima volta mediante l'estrazione automatica dei dati dal gestionale HR aziendale. Tale sistema classifica i dipendenti in base alla qualifica contrattuale di "impiegato" (ufficio) o "operario" (cantiere). Negli anni precedenti, la stessa distinzione era stata effettuata manualmente, attribuendo al "cantiere" anche parte del personale con qualifica contrattuale di "impiegato" ma operante stabilmente in cantiere. Questa differenza metodologica spiega la variazione osservata nel confronto storico, con un apparente aumento dei lavoratori in ufficio e una riduzione di quelli in cantiere per l'anno in corso. La variazione riflette quindi un miglioramento della precisione e dell'automatismo nella rilevazione, ma non corrisponde a un cambiamento reale nell'organico operativo sul territorio.

Comitato Pari Opportunità

La società si è inoltre attivata nominando un comitato pari opportunità, composto dall'amministratore delegato, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), dal responsabile del Sistema di Gestione Integrato (SGI) e dalla Responsabile Personale e Formazione con il ruolo di presidentessa. Quest'ultima ha inoltre assunto le funzioni di referente per le molestie sul luogo di lavoro e di referente per la parità di genere e la Diversity & Inclusion.

Politiche in materia di Parità di Genere

CLF, oltre a definire il proprio impegno al rispetto dei principi di D&I e Parità di genere nella politica di SGI, ha stabilito politiche in materia di:

**Conciliazione Vita-Lavoro****Valorizzazione dei Diritti di Maternità e Paternità****Parità di genere, diversità e crescita professionale****Rappresentanza femminile nelle posizioni di leadership**

Le suddette Politiche sono state approvate dalla Direzione e divulgate a tutto il personale CLF tramite il portale HR.

Dipendenti suddivisi per genere e tipologia di contratto

Tutti i dipendenti dell'organizzazione, indipendentemente dalla tipologia di contratto (tempo pieno o part-time), godono dei medesimi benefit e prestazioni accessorie, in coerenza con quanto previsto dal CCNL dell'edilizia cooperativa e dalle politiche aziendali interne.

Tra i principali benefit riconosciuti figurano:

- Adesione al fondo pensione complementare di categoria
- Copertura sanitaria integrativa
- Buoni pasto
- Permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla normativa di base

Non sono presenti dipendenti a tempo determinato nel periodo di rendicontazione.

La parità di accesso alle prestazioni rappresenta un principio consolidato nella gestione del personale e nel sistema di welfare aziendale.

Tutti i dipendenti inoltre sono assunti in conformità al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) dell'edilizia cooperativa, che disciplina in modo organico le condizioni di lavoro, le tutele contrattuali e gli aspetti retributivi, in linea con quanto previsto dalla normativa nazionale in materia di relazioni industriali.



“ CLF promuove lo spirito di gruppo e garantisce pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti.”

Tipologia di contratto	2022			2023			2024		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
A tempo indeterminato	171	18	189	169	18	187	193	13	206
A tempo determinato	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	171	18	189	169	18	187	193	13	206

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	
2024	
Salario Base	
Dirigenti	Non applicabile
Quadri	83%
Impiegati	94%
Operai	Non applicabile
Remunerazione complessiva	
Dirigenti	Non applicabile
Quadri	79%
Impiegati	79%
Operai	Non applicabile

Il monitoraggio del rapporto tra la retribuzione delle donne e quella degli uomini è stato avviato nel 2024, primo anno per cui sono disponibili dati strutturati. Per questa ragione non sono presenti valori di confronto per gli anni precedenti.

I dati di quest'anno mostrano, per il salario base, una sostanziale vicinanza tra i generi nelle categorie Impiegati (94%) e un divario più marcato tra i Quadri (83%). Per le categorie Dirigenti e Operai il dato non è applicabile, in quanto non sono presenti dipendenti donne con queste qualifiche.

Relativamente alla remunerazione complessiva, il rapporto per donne rispetto a uomini si attesta al 79% sia per i Quadri che per gli Impiegati. È importante sottolineare che questa voce comprende elementi variabili come indennità e trasferte riconosciute a chi opera sui cantieri, una tipologia di attività coperta quasi esclusivamente da personale maschile. Ciò contribuisce a spiegare il differenziale di genere su questo indicatore.

L'azienda si impegna a proseguire il monitoraggio di questi KPI per identificare eventuali criticità, garantire maggiore trasparenza e definire azioni di miglioramento a supporto della parità di genere in ambito retributivo.

Lavoratori non dipendenti

Lavoratori non dipendenti	n. lavoratori somministrati al 31/12/22		n. lavoratori somministrati al 31/12/23		n. lavoratori somministrati al 31/12/24		
	Genere	cantiere	sede	cantiere	sede	cantiere	sede
Uomini		99	-	92	10	94	9
Donne		-	4	-	5	-	7
Totale	99	4		92	15	94	16

Nel corso del 2024 il rapporto di lavoro interinale si è interrotto per 45 lavoratori somministrati, di cui 9 (che rappresentano il 20% del totale dei contratti di lavoro interinale interrotti) sono stati assunti direttamente in CLF.

Dipendenti suddivisi per genere e tipologia di impiego

La tipologia di rapporto di lavoro part-time non è largamente utilizzata (3% dei lavoratori nel 2024). CLF si impegna comunque ad accordare tale tipologia di impiego ai propri dipendenti, conciliando le esigenze dei lavoratori e societarie.

Tipologia di impiego	2022			2023			2024		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
full-time	171	13	184	169	11	180	192	7	199
part-time	-	5	5	-	7	7	1	6	7
Totale	171	18	189	169	18	187	193	13	206

Dipendenti suddivisi per genere e inquadramento di categoria

Dalla ripartizione del personale secondo i criteri delle tabelle sottostanti emerge la totale assenza di lavoratrici donne nella categoria operai, riconducibile alle caratteristiche del settore di appartenenza. Nella categoria impiegati la distribuzione è invece bilanciata. La composizione delle categorie apicali risulta invariata nel triennio.

Categoria dipendenti	2022			2023			2024		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
dirigenti	4	-	4	4	-	4	6	-	6
quadri	10	1	11	10	1	11	10	1	11
impiegati	2	17	38	20	17	37	27	12	39
operai	136	-	136	135	-	135	150	-	150
Totale	171	18	189	169	18	187	193	13	206

Dipendenti suddivisi per genere e fascia d'età

La ripartizione del personale per fasce d'età appare relativamente costante nel triennio, gli incrementi nelle fasce superiori sono principalmente riconducibili all'avanzare dell'età del personale già in essere.

Dipendenti per fascia d'età	2022			2023			2024		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
fino a 29 anni	4	-	4	3	-	3	13	-	13
da 30 a 50 anni	121	6	127	117	8	125	130	7	137
oltre 50 anni	51	7	58	53	6	59	50	6	56
Totale	176	13	189	173	14	187	193	13	206

Dipendenti suddivisi per inquadramento di categoria e fascia d'età

La maggioranza dei dipendenti appartiene alla fascia d'età 30-50 anni.

All'aumentare del livello di inquadramento, fisiologicamente e coerentemente all'esperienza richiesta cresce anche l'età media. Difatti tutti i dirigenti ed il 45% dei lavoratori del livello quadro si collocano nella fascia "oltre i 50 anni".

Categoria dipendenti	2022				2023				2024			
	fini a 29 anni	da 30 a 50 anni	oltre 50 anni	totale	fini a 29 anni	da 30 a 50 anni	oltre 50 anni	totale	fini a 29 anni	da 30 a 50 anni	oltre 50 anni	totale
dirigenti	-	-	4	4	-	-	4	4	-	-	4	4
quadri	-	4	7	11	-	4	7	11	-	6	5	11
impiegati	-	28	3	31	-	28	10	38	1	28	10	39
operai	6	106	31	143	3	93	38	134	12	100	38	150
Totale	6	138	45	189	3	125	59	187	13	137	56	206

Turnover

CLF è consapevole dell'importanza strategica delle risorse umane, è attenta alla creazione di un luogo di lavoro sicuro e positivo, in grado di trattenere i propri dipendenti stimolandoli alla crescita professionale e personale. Le interruzioni dei rapporti di lavoro vengono tenute monitorate tramite report interni, cercando di comprendere le motivazioni alla base della scelta, per analizzare se sia riconducibile a cause al di fuori della sfera di controllo aziendale, o al contrario a situazioni che avrebbero potuto essere gestite diversamente. Creare un'occupazione stabile e continuativa nel tempo risulta un aspetto centrale.

CLF promuove altresì lo spirito di gruppo e di reciproca collaborazione ed offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle qualifiche personali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione. Si impegna a verificare costantemente che il proprio ambiente sia sereno e che il comportamento dei membri dell'organizzazione non faccia sentire a disagio nessuno.

Con cadenza periodica vengono svolte indagini sul clima aziendale, con particolare attenzione ai temi dell'inclusività e della parità di genere.

Pur volendo continuare a migliorare, CLF può ritenersi soddisfatta dei risultati di tali indagini. Dal report relativo all'indagine sul clima aziendale condotta nel corso del 2024 emerge una sintonia tra le persone nel poter definire l'azienda scrupolosa nella gestione di eventuali atti discriminatori o scorretti nei confronti del personale straniero o di genere femminile.

Il fabbisogno di nuovo personale è stabilito annualmente in base alle attività programmate, al turnover ed alle indicazioni fornite dai Responsabili di Produzione, per le attività operative, e dai vari Responsabili di Funzione per le altre attività. La definizione del fabbisogno di personale può variare nel corso dell'anno in ragione delle commesse acquisite e da necessità derivanti da condizioni non pianificabili a monte. In relazione alle figure professionali necessarie, sono avviate le relative attività di ricerca e selezione secondo i canali ritenuti più idonei alle specificità della risorsa da inserire in organico, anche per il tramite di società specializzate per la ricerca e la selezione del personale.

CLF è attenta alle selezioni di figure competenti, aperte ad una formazione costante e che condividano i valori aziendali.

	2022		2023		2024	
	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede
Nuove assunzioni	uomini donne totale					
fino a 29 anni	- - -	- - -	4 - 4	- - -	15 - 15	2 - 2
da 30 a 50 anni	6 - 6	- - -	14 - 14	- - -	19 - 19	5 - 5
oltre 50 anni	- - -	1 1 2	- - -	- - -	1 - 1	- 1 1
Totale	6 - 6	1 1 2	18 - 18	- - -	35 - 35	7 1 8

Provenienza geografica nuove assunzioni (solo dipendenti)						
	2022		2023		2024	
Ita		8		18		38
UE		0		0		1
extra UE		0		0		4
Totale		8		18		43

	2022		2023		2024	
	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede
Cessazioni	uomini donne totale					
fino a 29 anni	- - -	- - -	2 - 2	- - -	4 - 4	1 - 1
da 30 a 50 anni	16 - 16	- - -	10 - 10	- - -	12 - 12	2 - 2
oltre 50 anni	- - -	- - -	7 - 7	1 - 1	1 - 1	2 2 4
Totale	16 - 16		19 - 19	1 - 1	17 - 17	5 2 7

Provenienza geografica cessazioni (solo dipendenti)						
	2022		2023		2024	
Ita		16		19		23
UE		-		-		-
extra UE		-		1		1
Totale		16		20		24

	2022		2023		2024	
	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede
Motivo cessazione dipendenti	uomini donne totale					
licenziamento	- - -	- - -	- - -	- - -	1 - 1	- - -
pensionamento	- - -	- - -	- - -	- - -	1 - 1	- - -
lavoro vicino alla residenza	16 - 16	- - -	19 - 19	- - -	15 - 15	- - -
altro	- - -	- - -	- - -	- - -	1 - 1	5 2 7

	2022		2023		2024	
	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede
Nuove assunzioni (interinali)	uomini donne totale					
fino a 29 anni	- - -	1 2 3	21 - 21	- 1 1	30 - 30	- 1 1
da 30 a 50 anni	23 -	23 1 24	28 - 28	- 1 1	17 - 17	4 3 7
oltre 50 anni	- - -	- - -	- - -	- - -	1 - 1	- - -
Totale	23 -	24 3 27	49 - 49	- 2 2	48 - 48	4 4 8

	2022		2023		2024	
	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede
Cessazioni (interinali)	uomini donne totale					
fino a 29 anni	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	41 - 41
da 30 a 50 anni	9 -	- - -	47 - 47	- - -	31 - 31	2 1 3
oltre 50 anni	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	2 1 3
Totale	- - -	- - -	47 - 47	- - -	72 - 72	8 5 13

	2022		2023		2024	
	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede
Motivo cessazione interinali	uomini donne totale					
licenziamento	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	2 - 2
pensionamento	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -
passaggio CLF	- - -	- - -	17 - 17	- - -	9 - 9	- - -
lavoro vicino alla residenza	10 - 10	- - -	30 - 30	- - -	14 - 14	- - -
altro	- - -	- - -	- - -	- - -	47 - 47	8 5 13

	2022		2023		2024	
	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede
Turnover	uomini donne totale					
turnover negativo	16 - 16	- - -	19 - 19	1 - 1	17 - 17	5 2 7
turnover positivo	6 - 6	1 1 2	18 - 18	- - -	35 - 35	7 1 8
turnover complessivo	-10 - -10	1 1 2	-1 - -1	-1 - -1	18 - 18	2 -1 1

Work-life balance

3-3, 401-3

Tema materiale	Rischi	Opportunità
Gestione capitale umano e sviluppo dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> - Alto turnover o difficoltà nel trattenere competenze chiave - Disallineamento tra organico e necessità di progetto 	<ul style="list-style-type: none"> - Costruzione di know-how interno - Fidelizzazione dei lavoratori - Attrattività per nuove generazioni di tecnici

Il contributo delle persone risulta essenziale per lo sviluppo di un'azienda. Un team coeso, animato dalla condivisione dei valori aziendali, rappresenta un elemento chiave per affrontare con successo sfide in continua evoluzione. CLF ha come obiettivo quello di migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

In ottica di miglioramento continuo delle condizioni delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori, la società prevede l'attuazione dei sottostanti provvedimenti migliorativi rispetto al CCNL.

Le richieste dei lavoratori, dipendenti o interinali, senza trattamenti differenziati, vengono puntualmente analizzate al fine di verificare le migliori soluzioni applicabili, in ottica di conciliazione delle esigenze del personale e dell'azienda.



CLF si impegna dunque a valutare tutte le richieste ricercando il miglior compromesso possibile.

Con particolare riferimento alla politica di valorizzazione della genitorialità, la società non si limita a garantire i diritti in materia di maternità e paternità previsti dalla legislazione italiana, ma tutela il lavoro delle madri e dei padri all'interno dell'azienda favorendo la comunicazione e la partecipazione alla vita aziendale anche durante il periodo di assenza per maternità o paternità.

In ottica di miglioramento continuo delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, CLF assicura:

- Il mantenimento del posto di lavoro all'interno dell'azienda alle medesime condizioni di inquadramento in possesso all'inizio del periodo di maternità / paternità
- Il mantenimento dei benefit in possesso del lavoratore nel periodo di maternità / paternità e conferma degli stessi alla ripresa delle attività lavorative
- La continuità nei flussi di comunicazione con le risorse in maternità / paternità al fine di conservare i rapporti con i colleghi e la "percezione di sé e del proprio ruolo" all'interno dell'azienda
- La partecipazione, su base volontaria, a percorsi formativi e di aggiornamento durante il periodo maternità / paternità al fine di permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di non perdere competenze o occasioni di apprendimento
- La partecipazione, alla ripresa delle attività lavorative, a momenti di formazione ed informazione utili ad aggiornare le persone su modifiche organizzative, revisioni delle procedure o altri aspetti che hanno avuto luogo nel periodo di assenza

In relazione all'ultimo triennio è possibile apprezzare anche dalla tabella sottostante che gli sforzi aziendali siano stati validi e che nessun lavoratore abbia dovuto rinunciare alla propria carriera, potendo conciliare vita professionale e privata.

Congedi di maternità / paternità	2022			2023			2024		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
n. dipendenti che hanno diritto al congedo	270	22	292	271	23	294	296	20	316
n. dipendenti che hanno usufruito del congedo	11	1	12	4	-	4	17	3	-
n. dipendenti rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo	11	1	12	4	-	4	17	3	-
n. dipendenti rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	11	1	12	4	-	4	17	3	-
tasso di rientro al lavoro	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%
tasso di retention	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%

Formazione e sviluppo dipendenti

2-4, 205-2 , 404-1, 404-2, 404-3

Le persone sono il fattore più importante per la crescita dell'Azienda. CLF vuole promuovere il loro sviluppo professionale, ponendo attenzione alla qualità dell'ambiente di lavoro, incentivando lo spirito di squadra e favorendo lo sviluppo di un gruppo integrato e compatto, orgoglioso della propria identità aziendale.

CLF intende valorizzare le attitudini e le potenzialità delle proprie risorse umane, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena concretizzazione nel conseguimento degli obiettivi aziendali e le singole persone possano sentirsi realizzate sia professionalmente che personalmente.



Investire sulla crescita delle proprie persone risulta dunque essenziale, ciò avviene mediante percorsi di formazione orientati a risultati precisi, con corsi dedicati e di aggiornamento, al fine di potenziare le competenze specifiche di ogni risorsa all'interno dell'organizzazione.

L'attività di formazione e di rafforzamento delle competenze svolta nel corso del 2024 ha interessato tutti i lavoratori, per un totale di più di 7.000 ore, in sostanziale aumento rispetto agli anni precedenti (approssimabili in 6.000 ore per il 2023 e 2.000 ore per il 2022).

Ore di formazione per categoria di impiego	2022	2023	2024
dirigenti	41	54	48
quadri	56	78	261
impiegati	388	444	812
operai	1.850	5.504	6.216
Totale	2.335	6.079	7.337

Numero medio di ore di formazione per categoria di impiego	2022	2023	2024
dirigenti	10	14	8
quadri	5	7	24
impiegati	10	12	21
operai	14	41	41
Totale	12,4	32,5	35,6

“ CLF valorizza attitudini e potenzialità delle proprie risorse umane, affinché capacità e aspirazioni di ognuno si concretizzino nel conseguimento degli obiettivi aziendali e nella realizzazione personale e professionale.

Ore di formazione per genere	2022	2023	2024
uomini	3.915	5.950	7.070
donne	442	130	267
Totale	4.357	6.079	7.337

Ore di formazione per ambito	2022	2023	2024
sicurezza	3.495	2.042	2.031
responsabilità sociale - parità di genere - D&I	-	496	304
qualificazione professionale	-	3.416	4.648
anticorruzione	-	44	344
altro	862	81	10
Totale	4.357	6.079	7.337

Ore di formazione in ambito anticorruzione per categoria di dipendente	2024
dirigenti	48
quadri	144
impiegati	152
operai	-
Totale	344

Ore di formazione in ambito anticorruzione per il CDA	2024
consigliere 1	8
consigliere 2	8
consigliere 3	8

Nel quadro delle attività formative rivolte alle proprie risorse umane, CLF ha prestato particolare attenzione anche ai temi dell'etica aziendale e della prevenzione della corruzione, riconoscendone il valore strategico per la tutela dell'integrità organizzativa. In linea con il principio secondo cui la crescita professionale deve accompagnarsi allo sviluppo di una cultura della legalità, nel 2024 sono stati organizzati due eventi formativi specificamente dedicati all'anticorruzione. Tali sessioni hanno coinvolto tutti i responsabili di funzione e i referenti degli uffici considerati maggiormente esposti a situazioni di rischio, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza interna sulle responsabilità individuali e collettive in materia.

La formazione ha affrontato in particolare i contenuti del Modello Organizzativo 231, il funzionamento del sistema di whistleblowing adottato dall'Azienda, e le principali misure di prevenzione previste dalle normative vigenti. Parallelamente, le procedure aziendali in materia di prevenzione della corruzione sono state rese disponibili e consultabili sul sito istituzionale, a garanzia della massima trasparenza.

Anche attraverso questi percorsi, CLF conferma il proprio impegno nel creare un ambiente di lavoro fondato su responsabilità, fiducia e legalità, dove ogni persona possa sentirsi parte attiva di un progetto comune che unisce sviluppo professionale e integrità etica.

Nel periodo di rendicontazione non sono stati attivi programmi strutturati di aggiornamento o riqualificazione delle competenze (skill upgrade), né processi formali di valutazione periodica delle performance dei dipendenti.

Tuttavia, l'azienda prevede di avviare nel corso del 2025 un processo di definizione e implementazione di tali programmi, con l'obiettivo di promuovere la crescita professionale, valorizzare le competenze interne e supportare lo sviluppo organizzativo in linea con le esigenze di un settore ad alta specializzazione come quello dell'armamento ferroviario.



Salute e Sicurezza

3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Tema materiale	Rischi	Opportunità
Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Infortuni gravi o mortali - Fermi di cantiere - Costi assicurativi e sanzioni - Contenziosi con lavoratori o enti 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento produttività e motivazione - Riduzione dei costi indiretti (assenze, contenziosi) - Miglioramento clima aziendale e reputazione

Normativa in materia di sicurezza sul lavoro

Le norme in materia di salute e di sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro sono contenute nel d.lgs. n. n. 81/2008 (il "Decreto 81/08") che definisce le linee guida per l'organizzazione della salute e sicurezza sul lavoro e stabilisce le modalità di valutazione dei rischi e di predisposizione delle relative misure di prevenzione e protezione.

A rafforzamento del quadro normativo esistente, il Decreto-Legge n. 19 del 2024, convertito con Legge n. 56/2024, ha introdotto importanti novità in materia di sicurezza nei cantieri edili, modificando l'art. 27 del D.Lgs. 81/08 con l'istituzione del Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti, noto come "patente a crediti". A decorrere dal 1º ottobre 2024, il possesso di tale patente è obbligatorio per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili, ai sensi dell'art. 89, comma 1, lettera a), del Decreto 81/08. Restano esclusi dall'obbligo i soggetti che svolgono mere forniture o prestazioni di natura intellettuale.

CLF impiega una forza lavoro articolata composta da personale dipendente, impiegato sia presso la sede aziendale che nei cantieri, nonché da lavoratori interinali, anche a tempo indeterminato, stabilmente inseriti nelle attività operative e amministrative. Questi ultimi rappresentano circa il 50% del totale delle risorse umane. Nei cantieri operano inoltre imprese in subappalto, selezionate attraverso specifici contratti che prevedono l'obbligo del rispetto rigoroso della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare del D.Lgs. 81/08 e delle più recenti disposizioni introdotte.

CLF è pienamente consapevole della responsabilità che deriva dallo svolgimento di attività complesse e potenzialmente rischiose, soprattutto in ambito cantieristico, e riconosce che la tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, dei collaboratori e dei subappaltatori è una priorità assoluta. Per questo motivo ha adottato volontariamente un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla norma UNI EN ISO 45001, applicato a tutte le mansioni e ai processi aziendali, con l'obiettivo di prevenire infortuni, promuovere il benessere organizzativo e consolidare una cultura della sicurezza condivisa a tutti i livelli dell'organizzazione.

Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro adottato da CLF si fonda su principi chiari e misurabili, orientati alla prevenzione e al miglioramento continuo. In quest'ottica, l'Azienda si impegna a:

- Definire linee guida e prassi per promuovere una cultura della sicurezza condivisa tra tutti i lavoratori e collaboratori;
- Stabilire modalità di controllo e coinvolgimento dei propri subappaltatori nel sistema di gestione della sicurezza, attraverso lo scambio documentale, il coordinamento operativo e specifiche verifiche in campo;
- Realizzare attività in condizioni di sicurezza, tutelando la salute dei dipendenti e uniformando le strategie operative alla politica aziendale in materia di salute e sicurezza;
- Perseguire il miglioramento continuo degli aspetti correlati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione di strumenti e metodologie aggiornate;
- Garantire l'efficacia del sistema di gestione tramite verifiche annuali effettuate da un Organismo Accreditato, che ne attesta la conformità ai requisiti della norma UNI EN ISO 45001.

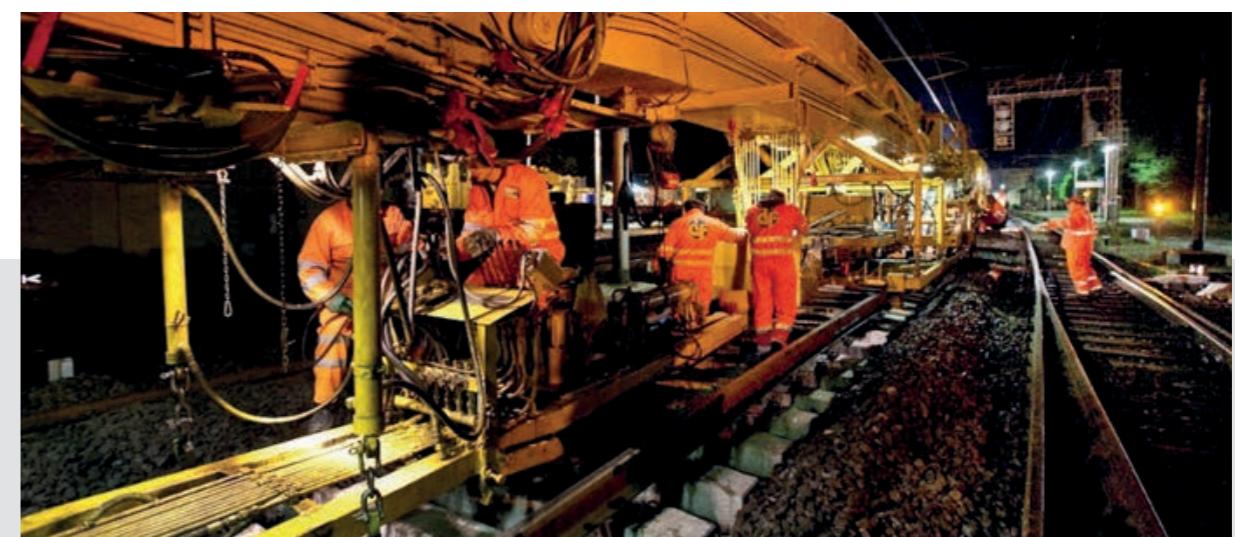
Nel corso del 2013, CLF SpA ha istituito il Comitato Salute e Sicurezza (CSS) in conformità ai requisiti previsti dalla norma ISO 45001.

I principi e il sistema di gestione e la politica salute e sicurezza sul lavoro

CLF considera la protezione e la promozione della salute, della sicurezza e del benessere della persona, un valore e un principio prioritario in ogni sua attività, pertanto, le attività e i processi connessi alla gestione del personale risultano estremamente importanti.

CLF garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e assicura ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa antinfortunistica e di salute e di igiene sul lavoro vigente, fissando i seguenti obiettivi:

- Impegno alla salvaguardia della salute e sicurezza di tutti coloro che lavorano per CLF, comprese le risorse esterne al fine di prevenire ogni tipo di lesioni malattie professionali;
- Impegno ad eliminare i pericoli ed a ridurre i rischi per la salute e sicurezza;
- Impegno a garantire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori in materia di sicurezza attraverso il Comitato Salute e Sicurezza, attivato in ottemperanza ai requisiti dello Standard SA 8000 e della norma ISO 45001;

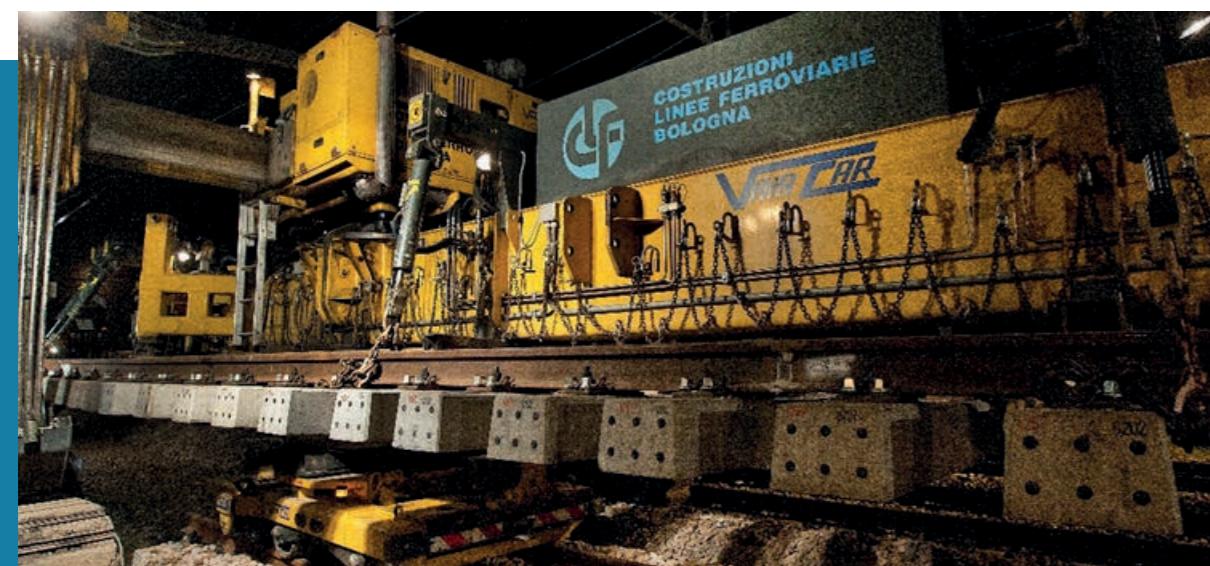


- Impegno a garantire la formazione e informazione di tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa negli uffici, cantieri sui rischi connessi alla sicurezza cui gli stessi si trovino esposti;
- Impegno a fornire mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia di attività svolta;
- Impegno a rispettare la normativa vigente ed i requisiti derivanti dai bisogni e dalle aspettative delle parti interessate e valutare periodicamente i nuovi adempimenti derivanti da modifiche al contesto legislativo;
- Riesaminare periodicamente e a monitorare continuativamente le prestazioni e l'efficienza del proprio sistema posto a presidio dei rischi connessi alla sicurezza, per mantenere luoghi di lavoro sicuri a tutela dell'integrità del proprio personale;
- Migliorare costantemente gli aspetti correlati alla salute e sicurezza dei lavoratori attraverso la pianificazione di specifici programmi di miglioramento.

NUOVI DPI

Nel corso dell'ultimo esercizio, CLF ha introdotto nuovi Dispositivi di Protezione Individuale, progettati per garantire standard ancora più elevati in termini di sicurezza, comfort e funzionalità operativa nei cantieri. Tra le principali novità figura un giubbotto ad alta visibilità, adatto a condizioni climatiche avverse grazie alla sua doppia funzione antifreddo e antipioggia, con tessuto tecnico traspirante. Inoltre, è stata adottata una nuova calzatura protettiva conforme alla norma EN ISO 20345, caratterizzata da proprietà antiscivolo, idrorepellenti, flessibili e resistenti, con un grado di protezione migliorato (S7S). La scelta di aggiornare la dotazione calzaturiera nasce dall'analisi degli infortuni più ricorrenti, in cui le cadute per scivolamento rappresentavano una delle principali cause.

Tutti i nuovi DPI sono stati oggetto di sperimentazione diretta da parte del personale impegnato nei cantieri di rinnovamento, risanamento, armo e varo deviatoi. I feedback raccolti hanno evidenziato un livello di funzionalità giudicato "ottimo", confermandone l'efficacia e l'idoneità all'uso operativo. L'adozione di questi strumenti si inserisce nel più ampio impegno di CLF verso la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.



L'organizzazione della sicurezza e mansioni aziendali

Le principali figure nell'organizzazione sicurezza sono rappresentate nello schema seguente: L'Organo amministrativo (amministratore unico o amministratore delegato) svolge la funzione del Datore di Lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81/08. In particolare, redige e approva il documento di valutazione dei rischi in cui sono definite anche tutte le misure da mettere in atto per eliminare / mitigare tali rischi.

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP): si occupa della gestione della sicurezza negli ambienti lavorativi, della valutazione dei rischi, dei rapporti con i diversi enti e organismi di controllo e certificazione e si coordina con le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza ed il datore di lavoro. L'RSPP è una figura interna dipendente di CLF nominata dal Datore di Lavoro.

Il Medico competente è una figura prevista ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 per svolgere le funzioni di monitoraggio e sorveglianza sanitaria richieste per legge e ai sensi del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza. È una figura professionale esterna all'organizzazione e nominata dal Datore di Lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori, disciplinato anche dal d.lgs. n. 81/2008 come Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), è la figura, eletta o designata, che ha il compito di rappresentare i lavoratori per quanto concerne la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Nell'esercitare tale compito esso prende parte alle riunioni periodiche con tutte le figure dell'organizzazione della sicurezza. A seconda della complessità nelle attività operative e della numerosità del personale vengono eletti uno o più RLS per società del Gruppo.

Il Preposto coincide con la medesima figura prevista ai sensi del d.lgs. n. 81/2008. All'interno delle singole squadre di lavoro ha il compito di sovraintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi in merito alla sicurezza.

All'interno di CLF sono state identificate le seguenti mansioni per le quali è stata elaborata la valutazione dei rischi:

ARMATORE	svolge attività manuale per l'assemblaggio e la sistemazione dei binari e deviatoi;
CAPO COMMESSA	assistente di cantiere: svolge attività di preposto ed ha la responsabilità di uno o più cantieri;
CAPO PIAZZALE	capo squadra: effettua il coordinamento di una squadra di persone in linea o piazzale;
CAPO CANTIERE	tecnico di cantiere: coordina e sovraintende l'attività di cantiere, svolge attività di preposto ed ha la responsabilità del cantiere;
CAPO MACCHINA	operatore di macchina: addetto alla macchina principale, sovraintende il personale (operatore di macchina) aggregato e delle macchine complementari;

SALDATORE	svolge attività manuale per saldatura binario e deviatoi. Per quanto riguarda l'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e l'investigazione degli incidenti, il d.lgs. n.81/08 e la normativa collegata regolano in dettaglio le responsabilità, le attività, le scadenze.
DIRIGENTE	attività di dirigenza aziendale;
IMPIEGATO	svolge attività di concetto presso le sedi aziendali;
RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI	coordina le attività di valutazione dei rischi e propone misure per garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro;
RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE	individua e valuta i rischi e le necessarie misure di sicurezza.

In aggiunta ai requisiti legali, trovano applicazione anche le procedure del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

In questo ambito:

- sono identificati i requisiti legali cogenti applicabili nell'organizzazione;
- vengono raccolte informazioni sul campo (controllo operativo);
- sono registrate e trattate le non-conformità (siano esse incidenti, infortuni o quasi-infortuni);
- sono intraprese le azioni preventive suggerite dall'analisi delle risultanze del controllo operativo e delle non-conformità riscontrate.



Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

La valutazione dei rischi cui sono esposti i lavoratori viene effettuata attraverso un'analisi delle situazioni specifiche nelle quali i lavoratori addetti alle diverse mansioni aziendali vengono a trovarsi durante l'espletamento delle proprie attività.

La valutazione dei rischi include tutti gli aspetti connessi ad attrezzature, impianti, sostanze, condizioni ambientali e, più in generale, tutti i fattori con cui i lavoratori, collaboratori e sub appaltatori possono entrare in contatto durante lo svolgimento del proprio lavoro, incluse quelle situazioni anomale o di emergenza non facilmente prevedibili.

La valutazione include sia analisi qualitative (es. mediante osservazione diretta dello svolgimento delle attività) che quantitative (ad esempio attraverso misurazioni strumentali) e viene effettuata comunque secondo quanto indicato nella specifica procedura del sistema di gestione attraverso le seguenti fasi:

- analisi documentale;
- identificazione di ruoli e responsabilità connessi alla sicurezza, al fine di individuare eventuali condizioni operative o contesti specifici da considerare;
- identificazione dei processi produttivi;
- analisi della struttura (luoghi di lavoro, aree interne ed esterne, vie di accesso e vie di transito, ecc);
- analisi di ulteriori dati in ingresso che possono contribuire ai livelli di salute e sicurezza dei lavoratori (es. livelli di formazione, livelli linguistici, dati tossicologici ed epidemiologici, condizioni anomale e situazioni di emergenza verificatisi, ecc);
- consultazione dei lavoratori;
- identificazione dei livelli di rischio per la salute e sicurezza, inclusi i rischi di natura trasversale correlati all'organizzazione del lavoro connessi a tutti i fattori di pericolo individuati;
- identificazione delle misure di prevenzione e protezione;

In particolare, nella determinazione delle misure di prevenzione e protezione vengono applicati i seguenti principi:



Eliminazione se possibile dei rischi



Controllo



Sostituzione



Fornitura di dispositivi di protezione collettiva o individuale

La valutazione viene rivista in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro, che sono significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, se necessario vengono aggiornate anche le misure di prevenzione.

Di norma l'adeguatezza del documento di valutazione dei rischi viene verificata annualmente in occasione della riunione periodica per la sicurezza.

Il processo di valutazione dei rischi e la determinazione delle misure di prevenzione e protezione è affidato a personale in possesso di adeguata competenza (RSPP, ASPP) e con l'eventuale supporto a personale qualificato esterno.

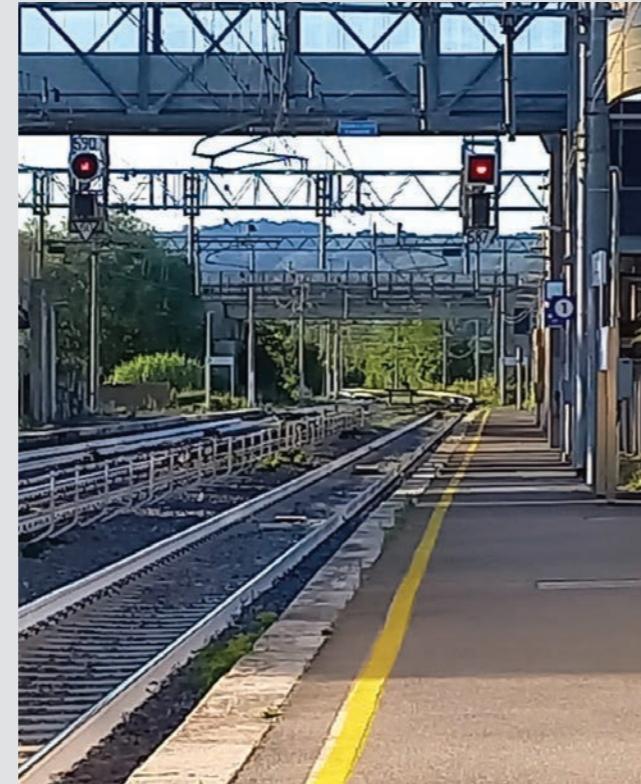
In ragione dei rischi individuati nel DVR, laddove gli stessi non risultino accettabili, RSPP si interfaccia con i responsabili di funzione coinvolti e valuta con loro la definizione di opportune attività di miglioramento (es. formazione, acquisizione di specifiche dotazioni, investimenti tecnologici) e le inserisce di concerto con Resp. Sistema Gestione Integrato nei programmi di miglioramento HSE. È compito di RSPP monitorare l'avanzamento delle attività e valutare i risultati in funzione degli obiettivi stabiliti.

Sistema di segnalazione, comunicazione, consultazione e partecipazione

Tutti i lavoratori hanno la possibilità di effettuare delle segnalazioni in merito alla presenza di eventuali pericoli e situazioni pericolose sul lavoro, attraverso varie modalità. Tra i principali strumenti messi a disposizione ci sono i seguenti:

- **Segnalazioni dirette di situazioni pericolose o di quasi incidenti:** a seguito di situazioni pericolose o di quasi incidenti il personale può effettuare la segnalazione attraverso la specifica modulistica o direttamente al proprio responsabile che si occuperà di inoltrare la segnalazione all'ufficio HSE per le relative indagini

- **Segnalazioni anonime:** attraverso la cassetta delle segnalazioni o attraverso il sistema Whistleblowing CLF incentiva periodicamente i propri lavoratori alla segnalazione di eventuali situazioni di quasi incidenti, per il miglioramento costante del sistema di prevenzione e non effettua azioni di ritorsione verso i lavoratori che effettuano tali segnalazioni in quanto applica i principi del proprio Codice Etico dando la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima ed applicando le sanzioni previste dal sistema disciplinare in caso intimidazioni e minacce.



dando la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima ed applicando le sanzioni previste dal sistema disciplinare in caso intimidazioni e minacce.

CLF incentiva periodicamente i propri lavoratori alla segnalazione di eventuali situazioni di quasi incidenti, per il miglioramento costante del sistema di prevenzione e non effettua azioni di ritorsione verso i lavoratori che effettuano tali segnalazioni in quanto applica i principi del proprio Codice Etico dando la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima ed applicando le sanzioni previste dal sistema disciplinare in caso intimidazioni e minacce.

Processi a disposizione dei lavoratori per allontanarsi da situazioni di pericolo e procedure di Emergenza

È stato redatto un apposito Piano di Emergenza e di Evacuazione che definisce le procedure ed azioni per la gestione delle emergenze e dell'evacuazione

dai luoghi di lavoro della sede aziendale. Per quanto riguarda le procedure di emergenza per le attività nelle unità di produzione su cantieri mobili e temporanei, essendo informazioni specifiche, queste vengono valutate di volta in volta prima dell'inizio dei lavori e inserite in uno specifico Piano di Emergenza, parte integrante del Piano Operativo della Sicurezza (POS) della specifica commessa di lavoro.

Sia per la sede che per le unità operative sono individuati e formalmente nominati gli addetti alle emergenze. Questi sono informati e formati sui contenuti dei Piani di Emergenza e sulle eventuali azioni da mettere in atto. Vengono inoltre effettuate simulazioni periodiche delle situazioni di emergenza la cui frequenza è determinata in relazione allo scenario individuato.

Ciascun lavoratore in caso di emergenza è libero di allontanarsi da situazioni di lavoro che si ritiene possano provocare lesioni o malattie professionali. A seguito di un'avvenuta emergenza o mancato incidente il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, in collaborazione con le figure individuate, indaga sull'incidente, ne determina le cause e verifica eventuali incidenti simili già verificatisi per definire le azioni correttive da intraprendere. Inoltre, l'RSPP valuta se sia necessario aggiornare il Documento di valutazione dei rischi e se siano necessarie modifiche al sistema di gestione integrato sulla base dell'analisi dell'emergenza o mancato infortunio verificatasi.

L'RSPP comunica, in occasione della riunione periodica svolta ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 81/08, ai Rappresentanti dei Lavoratori le informazioni relative agli incidenti, infortuni e mancati incidenti, le azioni correttive intraprese e la loro efficacia.

Servizi per la salute professionale

CLF adotta un sistema di monitoraggio delle condizioni di salute fisica delle proprie risorse che partono dall'accertamento di idoneità propedeutico all'assunzione alla cessazione del rapporto lavorativo rivisto. Il protocollo sanitario è definito dal Medico Competente aziendale, in possesso dei requisiti previsti dall'art. 38 del d.lgs. n. 81/2008 in base ai rischi specifici identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 per ogni gruppo omogeneo di mansioni.

Il Medico Competente riceve l'elenco dei dipendenti soggetti a sorveglianza sanitaria per l'organizzazione delle visite mediche. La sorveglianza sanitaria è effettuata anche per il personale interinale che lavora per CLF. È previsto, inoltre, l'accertamento dell'idoneità sanitaria connessa alla sicurezza della circolazione e dell'esercizio ferroviario con estensione delle visite mediche al protocollo sanitario SAN6 definito da RFI, principale Committente di CLF, per il mantenimento delle qualifiche professionali rilasciate da RFI stesso del personale addetto a mansioni operative.

“ CLF garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e assicura ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa antinfortunistica, di salute e di igiene sul lavoro vigente.”

Per ciascun lavoratore, dipendente o interinale, visitato viene predisposta la cartella sanitaria aggiornata periodicamente in occasione delle visite mediche.

Nel caso di lavoratori dipendenti delle aziende che operano in sub appalto per CLF è prevista la richiesta dei giudizi di idoneità rilasciati dal medico Competente aziendale.

Tutti i documenti connessi alla gestione della sorveglianza sanitaria sono custoditi nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dalla normativa in materia di privacy.

Visite mediche aggiuntive sono disponibili attraverso il fondo per le visite mediche.

Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione

È stato definito un processo di comunicazione interna a CLF formalizzato attraverso l'utilizzo di "Comunicazioni RSPP" e "Comunicazioni SGI" inerenti a diverse tematiche di salute e sicurezza, inclusi aggiornamenti normativi, esito dei sopralluoghi e delle verifiche ispettive.

All'interno di CLF è stato istituito il Comitato Salute e Sicurezza (CSS) presieduto dall'RSPP che si riunisce in incontri periodici denominati HSE meeting. I membri sono formalmente nominati e sono scelti fra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), gli RSU, i preposti ed eventuali altre figure con mansioni nell'ambito di salute e sicurezza e ambiente. Agli HSE meeting possono inoltre partecipare rappresentanti della Direzione ed ulteriori funzioni aziendali quali Direttori Tecnici, Tecnici di cantiere. Di norma gli incontri vengono organizzati con frequenza bimestrale.

Annualmente viene inoltre organizzata la Riunione periodica annuale ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. 81/2008 alla presenza del datore di Lavoro, RSPP, Medico Competente, RLS, Responsabile del Sistema di Gestione in cui vengono analizzati l'andamento

di infortuni e malattie professionali, l'adeguatezza dei DPI, i programmi di formazione ed informazione, i risultati anonimi della sorveglianza sanitaria e la necessità di aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi. Possono inoltre essere definiti codici di comportamento e buone prassi per la sicurezza e gli obiettivi di miglioramento. I lavoratori sono consultati, attraverso i loro RLS, in merito alla valutazione dei rischi in occasione degli aggiornamenti dei documentali.

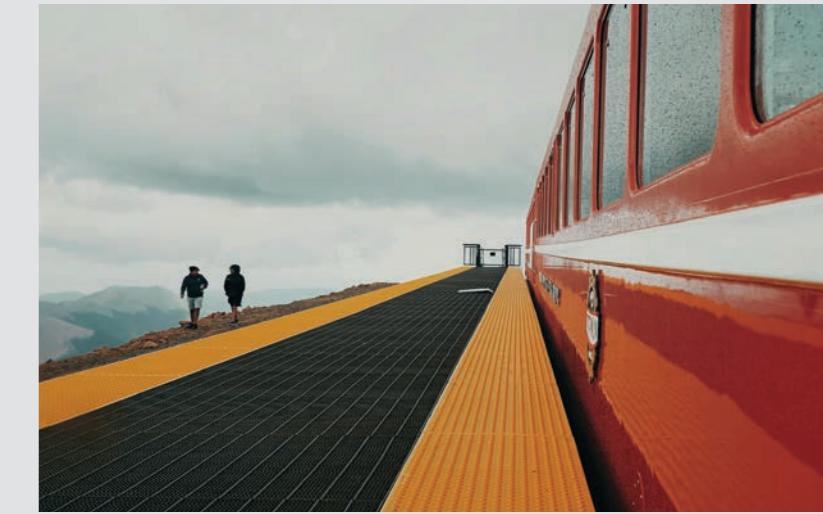
Tutte le informazioni in materia di sicurezza necessarie allo svolgimento delle attività sono pubblicate sui server aziendali da parte del RSPP. Attraverso il Portale HR vengono messi a disposizione dei dipendenti i documenti amministrativi relativi alla gestione del personale ed inoltre la politica del sistema aziendale e l'elenco dei canali di comunicazione per segnalazioni, reclami, spunti di miglioramento.

Formazione e promozione in materia di salute e sicurezza

Tutti i lavoratori dipendenti di CLF ed i lavoratori interinali ricevono una formazione riguardo alla salute e sicurezza sul lavoro, in base alla mansione svolta, secondo i requisiti e le scadenze fissate dalla normativa e dal proprio sistema di gestione. Il personale dei subappaltatori può essere coinvolto in occasione dell'organizzazione di corsi specifici, di norma viene comunque verificato il possesso della formazione richiesta per la mansione attraverso la verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese sub appaltatrici. La pianificazione delle azioni formative è curata dal RSPP che mantiene aggiornato il "Registro competenze sicurezza" nel quale, oltre alla formazione obbligatoria, vengono registrate specifiche abilitazioni connesse all'utilizzo di attrezzi. La formazione è organizzata in funzione alle competenze minime richieste, inclusa la formazione di base per la salute e sicurezza, ed alle specifiche abilitazioni richieste per lo svolgimento della mansione che vengono rivalutate periodicamente anche in funzione di eventuali cambiamenti organizzativi interni.

CLF organizza i propri percorsi formativi interni indipendentemente dal genere di appartenenza, età, religione, etnia, disabilità, assicurando una partecipazione equa e paritaria a tutte le risorse interne, inclusi i lavoratori interinali. Tutta la formazione è erogata gratuitamente e durante l'orario di lavoro.

La verifica dell'efficacia della formazione è effettuata in relazione all'andamento degli infortuni, stato delle non conformità, audit interni, controlli operativi, sanzioni erogate dagli enti competenti ed in relazione all'esito dei test di apprendimento dei corsi di formazione e valutazione degli addestramenti effettuati.



Promozione della salute dei lavoratori

Per tutti i lavoratori dipendenti ed interinali è presente il fondo di assistenza sanitaria integrativa Sanedil che è istituito per i contratti sottoscritti dalle Parti Sociali del settore edile. La quota di iscrizione è a carico del Datore di Lavoro e comprende prestazioni sanitarie e/o indennità riconosciute da primarie Compagnie assicurative, contenute nei Piani sanitari Base e Plus per il ramo malattia e nel piano sanitario previsto per il ramo infortuni. Sono previsti un Piano sanitario base rivolto ai lavoratori dipendenti con qualifica di operaio e con qualifica di impiegato che non abbiano maturato le anzianità previste per accedere al piano sanitario Plus ed un Piano Sanitario Plus rivolto ai lavoratori con qualifica di operaio a cui sia stata erogata la prestazione APE e ai lavoratori con qualifica impiegatizia quando risultano verificabili 24 mesi di contribuzione versata al Fondo Sanedil. Attraverso il fondo i lavoratori possono accedere inoltre ad ulteriori servizi quali montatura lenti, ausili e presidi.

L'iscrizione al Fondo è a carico del Datore di lavoro mentre tutte le prestazioni erogate vengono gestite direttamente dal lavoratore sul sito del Fondo attraverso un sistema di autenticazione del proprio profilo.

Nel solco dell'impegno costante di CLF per la tutela della salute e del benessere delle proprie persone, nel 2025 sono state realizzate due importanti iniziative a favore della prevenzione e della promozione di stili di vita sani. È stato predisposto e diffuso a tutto il personale un opuscolo informativo con linee guida pratiche sull'alimentazione equilibrata, l'attività fisica, il riposo e la gestione dello stress, con l'obiettivo di sensibilizzare i lavoratori sull'importanza delle scelte quotidiane per la salute.

Parallelamente, presso la sede di Bologna è stato installato un defibrillatore portatile a supporto del primo soccorso e, a partire da gennaio 2025, sono stati programmati i corsi di formazione specifici per il personale addetto alle emergenze. Entrambe le iniziative testimoniano la volontà di CLF di tradurre i principi della responsabilità sociale in azioni concrete, che pongono al centro la persona e la prevenzione.

Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business

CLF ha strutturato un processo di qualifica dei propri fornitori basato su criteri preferenziali di selezione fornitori richiesti dal Committente, qualora previsto, o di fornitori con esperienza consolidata nella

realizzazione dei beni e servizi richiesti o in possesso di qualifiche specifiche (possesso di certificazioni, iscrizione all'Albo, possesso di autorizzazioni specifiche previste per l'attività svolta). CLF richiede altresì la sottoscrizione formale del Codice Etico aziendale quale parte integrante e sostanziale del rapporto e di astenersi da comportamenti a esso contrari. Nel Codice Etico sono espressamente richiamate clausole riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro.

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

L'intera popolazione aziendale è coperta dal Sistema di Gestione SSL certificato ISO 45001, applicato a tutte le attività. Il sistema include anche misure di controllo e coordinamento per i lavoratori esterni operanti nei cantieri, in linea con le normative vigenti. Il sistema di gestione di CLF prevede la pianificazione di audit interni sulle aree ed i luoghi di lavoro su cui esercita un controllo diretto in numero variabile in funzione della complessità e del numero di cantieri presenti. Di norma viene data priorità ai cantieri di rinnovamento/risanamento che presentano maggiore complessità e maggiori rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Stesso dicasì per gli audit di terza parte condotti dagli Enti di certificazione che pianificano attività di verifica in relazione ai criteri previsti da Accredia. Attualmente non si dispone del numero relativo al personale che opera in cantieri o unità oggetto di audit interni e/esterni.

Infortuni sul lavoro

Nel 2024 sono stati registrati segnali incoraggianti sul fronte della sicurezza, a conferma dell'efficacia delle azioni intraprese per promuovere ambienti di lavoro più sicuri. In particolare, tra i lavoratori non dipendenti si evidenzia un miglioramento continuo sia in termini di numero assoluto di infortuni (in calo da 14 nel 2022 a 10 nel 2024) sia del tasso di infortuni registrabili, che si è ridotto in modo significativo da 15,8 a 10,3.

Tra i lavoratori dipendenti, dopo l'aumento osservato nel 2023, il tasso di infortuni registrabili è tornato a diminuire (da 8,3 a 6,9), pur restando superiore al valore del 2022 (4,5). Anche il numero assoluto di infortuni tra i dipendenti è cresciuto leggermente rispetto all'anno precedente (da 11 a 12).

Questi dati evidenziano la necessità di continuare a investire in modo mirato in programmi di formazione, prevenzione e monitoraggio, con un'attenzione specifica ai contesti operativi a maggior rischio. L'obiettivo resta quello di ridurre non solo la frequenza, ma anche la gravità degli infortuni, rafforzando la cultura della sicurezza e promuovendo comportamenti consapevoli e responsabili a tutti i livelli dell'organizzazione.

Lavoratori dipendenti		2022	2023	2024
Numero infortuni		6	11	12
Tasso infortuni registrabili: Numero infortuni (inclusi i decessi)/ore lavorate * 200.000 di ore lavorative		4,5	8,3	6,9

Lavoratori non dipendenti		2022	2023	2024
Numero infortuni		14	13	10
Tasso infortuni registrabili: Numero infortuni (inclusi i decessi)/ore lavorate * 200.000 di ore lavorative		15,8	14,7	10,3

Come per gli anni precedenti le cause degli infortuni, nella maggior parte dei casi, sono da imputare all'imprudenza e ai cali di attenzione da parte dei lavoratori durante lo svolgimento delle proprie mansioni.

Al fine di incrementare la sicurezza generale nei cantieri, i Preposti (Capi Cantiere, Capi Macchina e Capi Squadra) ricoprono un ruolo determinante nel sovrintendere e coordinare le attività lavorative e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché di aumentare la consapevolezza del personale mediante costanti azioni di informazione, formazione e addestramento.

Il RSPP presidia i luoghi di lavoro con frequenti visite e sopralluoghi presso i cantieri, allo scopo di sensibilizzare i lavoratori ad una maggiore e più coscienziosa cultura della sicurezza, attraverso attività formative e di approfondimento riguardo i principali sistemi di prevenzione e protezione allo scopo di evidenziare e richiamare i rischi presenti sul luogo di lavoro. Inoltre, effettua frequenti ispezioni di sorveglianza per verificare il rispetto delle procedure operative di sicurezza da parte dei lavoratori ivi compreso il corretto e costante utilizzo dei DPI.

Al fine di incrementare il numero di controlli in cantiere è stata, nel 2024, assunta una risorsa a supporto del RSPP.

Infine, ai lavoratori vengono regolarmente inviati tramite mail comunicati e avvisi ritenuti utili per richiamare l'attenzione su temi più sensibili per la loro salute e per ricordare i loro obblighi di legge in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



Malattie professionali

Nel triennio 2022-2024, è stato registrato un solo caso di malattia professionale riconosciuta, avvenuto nel 2022. Si tratta di un caso di ipoacusia neurosensoriale, riconducibile all'esposizione prolungata a fonti di rumore in ambito lavorativo. Questo rappresenta il secondo caso accertato dal 1999 a oggi, dopo quello relativo a un'ernia discale riconosciuto nel 2018. In entrambi gli episodi, data la breve durata del rapporto di lavoro con CLF S.p.A., l'INAIL non ha attivato azioni di rivalsa nei confronti dell'azienda.

Tutte le altre richieste di riconoscimento per malattia professionale presentate nel triennio non sono state accolte.

L'ipoacusia professionale è generalmente associata all'uso di macchinari e attrezzature caratterizzate da elevati livelli di rumorosità. Per mitigare questo rischio, CLF S.p.A. adotta misure preventive mirate, tra cui la fornitura di dispositivi di protezione individuale (DPI) specifici per la protezione dell'udito e attività formative dedicate alla sensibilizzazione e alla corretta gestione dell'esposizione al rumore.

Non sono note richieste di malattia professionale pervenute ai dipendenti dei sub appaltatori. Di seguito il riepilogo delle malattie professionali del triennio.

	2022	2023	2024
Numero decessi per malattia professionale	-	-	-
Numero casi di malattia professionale (inclusi i decessi)	1	-	-





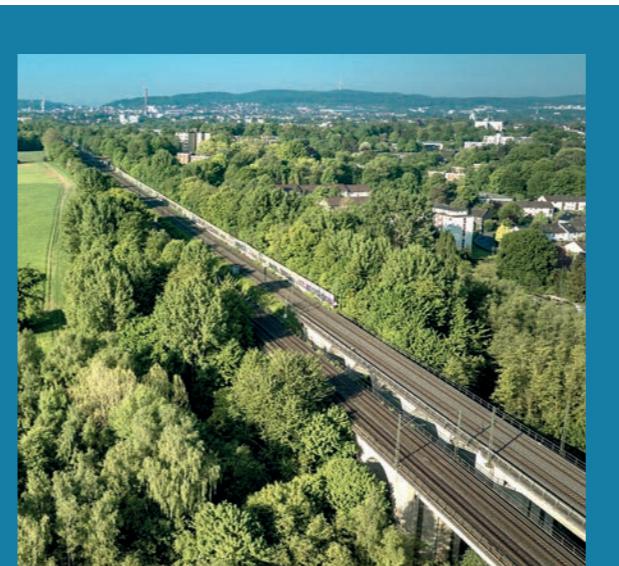
“ L'impegno del Gruppo per l'ambiente si realizza con la ricerca di efficienza nei processi di produzione, di monitoraggio del consumo energetico e gestione dei rifiuti.

AMBIENTE

3-3

Tema materiale	Rischi	Opportunità
Consumi energetici, emissioni e climate change	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento dei costi energetici - Obblighi normativi crescenti - Danni d'immagine per elevate emissioni 	<ul style="list-style-type: none"> - Efficienza energetica = risparmio costi - Miglioramento scoring ESG - Accesso a incentivi ambientali e PNRR

CLF attribuisce alla sostenibilità ambientale un ruolo centrale nella propria filosofia aziendale, considerandola alla stessa statura dell'innovazione tecnologica e della soddisfazione dei clienti. La gestione sostenibile delle risorse, la riduzione delle emissioni inquinanti e l'impatto ambientale minimo sono elementi chiave che sottolineano l'urgenza di una relazione più consapevole e rispettosa con il nostro pianeta. Questo approccio non solo mira a garantire la continuità dei servizi, ma anche a tutelare l'ambiente per le future generazioni.



Dal punto di vista ambientale, diventa essenziale adottare strategie e tecnologie che favoriscano un uso responsabile delle risorse disponibili, limitino gli sprechi e, dove necessario, incoraggino il riutilizzo, il riciclo o lo smaltimento appropriato dei materiali, anche oltre gli obblighi di legge.

L'impegno verso la sostenibilità si propone di trovare un equilibrio tra il soddisfacimento dei bisogni attuali e la preservazione delle capacità delle generazioni future di soddisfare le proprie esigenze, riflettendo il principio dello sviluppo sostenibile.

Le scelte di acquisto, consumo ed eventuale smaltimento dei materiali sono di fondamentale importanza per la sostenibilità, sia sotto il profilo ambientale che sociale.

Tali scelte sono orientate verso materiali sempre più ecocompatibili curando la soddisfazione del Cliente ma anche l'attenzione verso tutta la collettività e il territorio.

In linea con l'Obiettivo 12 dell'Agenda 2030 dell'ONU, che invita le imprese a promuovere pratiche di produzione e consumo sostenibili, CLF è impegnato nella ricerca di approcci basati sull'economia circolare. Queste strategie mirano a estendere la vita produttiva dei materiali, migliorarne il riutilizzo e l'efficienza, per incrementare la competitività aziendale, ridurre l'impatto ambientale e le emissioni di gas serra, oltre a generare nuove opportunità occupazionali.

Le attività e le iniziative dell'azienda sono strutturate sulla base di un sistema integrato di gestione per la Qualità, la Sicurezza e la Salute sul lavoro, la Responsabilità Sociale, l'Ambiente e la Gestione dell'Energia. L'impegno del Gruppo per l'ambiente si manifesta attraverso la continua ricerca di maggiore efficienza nei processi di produzione, un monitoraggio costante del consumo energetico e delle emissioni, nonché della gestione dei rifiuti derivanti dalle attività produttive.

Questo impegno si traduce anche nel percorso della certificazione ambientale, come dimostrato dall'ottenimento e dal mantenimento delle certificazioni ISO 14001 e ISO 45001 che non sono viste semplicemente come traguardi raggiunti, ma come elementi fondamentali di un obiettivo di miglioramento continuo indispensabile per l'azienda.

Energia

302-1, 302-2, 302-3

Le attività legate al core business di CLF generano consumi energetici e, di conseguenza, emissioni di CO₂ e di altri gas a effetto serra che contribuiscono al cambiamento climatico.

Per affrontare questi aspetti, la Società ha adottato un sistema organizzativo e di gestione che prevede strumenti e controlli dedicati all'identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi che possono ostacolare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in materia di efficienza energetica e contrasto al cambiamento climatico.

Nell'ambito dell'impegno a ridurre il proprio impatto climatico, CLF partecipa inoltre a progetti per lo sviluppo di una mobilità più sostenibile, promuovendo il trasporto pubblico, incluso quello ferroviario, anche attraverso l'utilizzo di parte degli incentivi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

I consumi di energia

All'interno di C.L.F. S.p.A. i vettori energetici sono costituiti prevalentemente dal consumo di combustibili presso i cantieri, per l'alimentazione di macchinari e attrezzature e l'energia elettrica presso gli stabilimenti.

Nel corso del triennio di riferimento, la percentuale di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili ha registrato un significativo incremento, passando dal 4% nel 2023 al 21% nel 2024. Questo miglioramento è riconducibile all'intervento di sostituzione dell'impianto fotovoltaico presso la sede di Bologna, avviato a causa del progressivo calo di efficienza del sistema preesistente. I lavori di installazione dei nuovi pannelli sono stati completati a luglio 2023 e, nel corso del 2024, si è concluso anche l'iter di allaccio alla rete da parte dell'Ente gestore, permettendo così l'effettiva messa in funzione del nuovo impianto e contribuendo in modo sostanziale alla copertura del fabbisogno energetico aziendale con fonti rinnovabili.

Tabella consumi energia elettrica

ENERGIA CONSUMATA kWh	Unità di misura	2022	2023	2024	Δ
Energia elettrica acquistata	kWh	115.140	109.752	100.521	-8%
di cui da fonti rinnovabili	kWh	-	-	-	-
Energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico	kWh	5.064	4.142	25.988	527%
Meno energia ceduta in rete	kWh	-	-	-	-
Totale	kWh	120.204	113.894	126.509	11%



Tabella consumi autoveicoli e macchinari

Carburante autoveicoli	Unità di misura	2022	2023	2024	Δ
Diesel	litri	488.320	486.256	387.721	-20%
Benzina	litri	31.144	53.081	56.103	6%
GPL	m ³	-	-	-	-
Totale	litri	519.464	539.337	443.824	-18%

Carburante mezzi d'opera e macchinari	Unità di misura	2022	2023	2024	Δ
Diesel	litri	1.496.841	1.552.077	1.591.516	3%
Benzina	litri	-	-	-	-
Metano	m ³	-	-	-	-
Metano per riscaldamento	m ³	2.661	3.772	1.413	-63%
Altre fonti - metano per produzione	m ³	-	-	-	-

Le tabelle sopra riportate evidenziano una significativa ripresa nella produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, grazie alla piena riattivazione dell'impianto fotovoltaico, sostituito nel 2023. Nel 2024, l'impianto ha prodotto oltre sei volte l'energia generata l'anno precedente, raggiungendo i 25.988 kWh, un dato che riflette l'effettivo ritorno alla piena operatività.

Questo risultato ha contribuito a un utilizzo più equilibrato tra energia acquistata e autoprodotta, permettendo una riduzione della quota di energia elettrica esterna e confermando l'efficacia dell'intervento di ammodernamento.

Complessivamente, il fabbisogno elettrico aziendale è aumentato rispetto all'anno precedente, coerentemente con la maggiore intensità operativa, ma con una composizione più sostenibile in termini di fonti.

I mezzi d'opera utilizzati nei cantieri continuano a essere di proprietà di una delle società del gruppo, FER RENT, e non di CLF. Circa il 12% di tali mezzi è dotato di tecnologie Industria 4.0, che permettono la rilevazione puntuale delle ore di utilizzo e dei relativi consumi. Grazie a questi sistemi, è stato possibile monitorare anche nel 2024 l'incidenza dei consumi dei mezzi connessi rispetto al totale della flotta impiegata.

Il diesel si conferma il principale vettore energetico utilizzato, in particolare per l'alimentazione di mezzi d'opera e delle infrastrutture di cantiere. I consumi di gasolio per questa tipologia di impiego risultano in lieve aumento rispetto al 2023, a conferma dell'intensificazione delle attività di cantiere. Per quanto riguarda il carburante destinato agli autoveicoli – impiegato prevalentemente per il trasporto di persone e merci verso le unità operative e i cantieri – si registra nel 2024 una diminuzione significativa del diesel (-20%) a fronte di un lieve aumento dei consumi di benzina (+6%). Il calo complessivo del carburante per autoveicoli rispetto al 2023 è del 18%, segno di una razionalizzazione degli spostamenti e di una maggiore efficienza della flotta. Infine, si evidenzia un calo significativo nell'utilizzo di metano per riscaldamento, che nel 2024 si è ridotto del 63% rispetto all'anno precedente. Tale riduzione è riconducibile a interventi di efficientamento energetico congiuntamente a un minore fabbisogno termico stagionale.

Intensità energetica dell'Organizzazione

L'intensità dei consumi è calcolata attraverso il rapporto fra il consumo complessivo di energia ed i ricavi del periodo di riferimento, espressi in milioni di euro. L'indice così ottenuto è stato scelto al fine di rappresentare quello che è il consumo di energia necessario per generare un milione di euro di ricavi. Questo indice risulta particolarmente efficace per comparare diversi periodi depurandoli delle relative produzioni ed eventuali benchmark con altre aziende del settore.

Tabella intensità energetica

Intensità energetica	Unità di misura	2022	2023	2024
Consumi di energia	GJ	72.990,94	75.624,41	73.554,15
Parametro di intensità energetica (fatturato o ricavi)	mln€	200	206	209
Indice intensità energetica	GJ/mln€	365	367	352
Indice intensità energetica elettricità	GJ/mln€	1,98	1,89	1,73
Indice intensità energetica veicoli	GJ/mln€	88,88	91,88	75,37
Indice intensità energetica mezzi d'opera	GJ/mln€	257	267	274

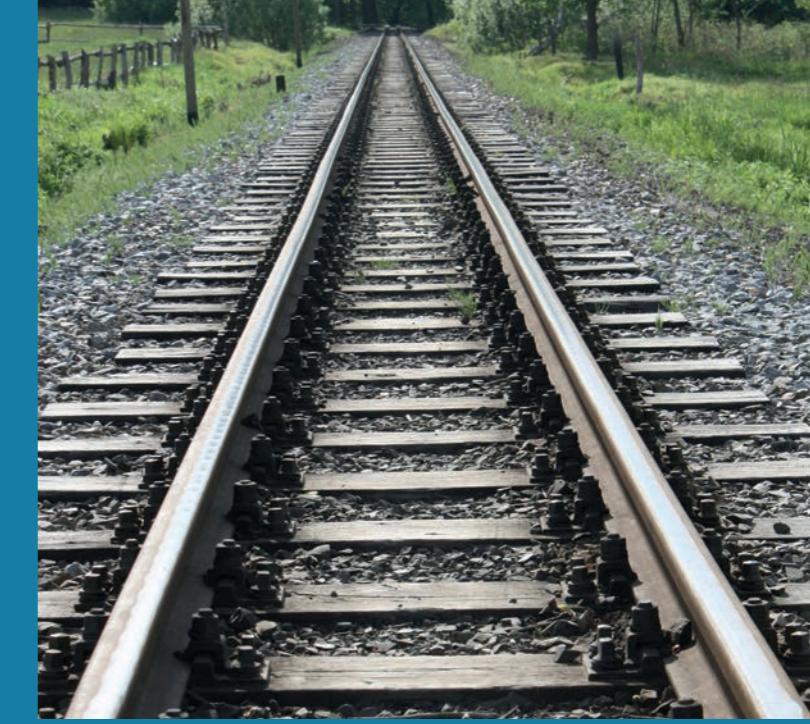
I dati dei consumi di energia vengono presentati in Giga Joule, misura prevista dai GRI Standards che ne consente la comparazione.

Obiettivi e progetti per la riduzione dei consumi di energia

Come evidenziato nelle sezioni precedenti circa il 78% dei consumi energetici è costituito dai mezzi d'opera in cantiere per le attività produttive. CLF non avendo la proprietà diretta di tali mezzi non può predisporre piani di innovazione ed efficientamento degli stessi.

Per quanto riguarda i consumi energetici della sede aziendale è stato effettuato il revamping dell'impianto fotovoltaico esistente da 20 KW con uno nuovo di analoga potenza (19,55 KW) ed è stato realizzato un secondo impianto della potenza di 56,10 KW per sfruttare la parte di copertura ancora libera. Questo intervento dovrebbe contribuire alla riduzione dei consumi di energia elettrica da fonti non rinnovabili.

Ulteriore obiettivo, fissato con anno target 2026 è quello di coprire la quota rimanente di energia elettrica consumata da fonti non rinnovabili con certificati di garanzia di origine.



Emissioni dirette e indirette

305-1, 305-2, 305-3, 305-7

Il controllo delle emissioni inquinanti in atmosfera, e di conseguenza l'impegno di CLF contro il cambiamento climatico, passa attraverso approfondite e costanti analisi sulla quantità e qualità degli effluenti gassosi derivanti dalle attività quotidiane, nel rispetto della normativa e degli obiettivi che siamo posti a medio-lungo termine.

Tabella Scope 1, 2 e 3 (t CO₂ e)

		2022	2023	2024
Scope 1		5.389	5.733	5.091
Scope 2	Market-based	54	53	44
	Location-based	ND	ND	24
Scope 3	Scope 3 totale	6.928	6.664	80.238
	Cat.1 - Acquisto di beni e servizi	ND	ND	60.393
	Cat. 2 - Beni capitali	ND	ND	169
	Cat. 3 - Attività legate ai combustibili e all'energia	ND	138	1.255
	Cat. 4 - Trasporto upstream	6.928	6.230	16.442
	Cat 5 - Produzione di rifiuti	ND	ND	192
	Cat 6 - Viaggi di lavoro	ND	ND	210
	Cat 7 - Pendolarismo dei dipendenti	ND	ND	28
	Cat 9 - Trasporto e distribuzione a valle	ND	434	1.551
Emissioni biogeniche		ND	ND	324

Tabella intensità energetica scope 1, 2 e 3

Intensità energetica	Unità di misura	2022	2023	2024
Parametro di intensità energetica (fatturato o ricavi)	mln€	200	206	209
Indice intensità energetica Scope 1	t CO ₂ eq/ mln €	26,9	27,8	24,4
Indice intensità energetica Scope 2	t CO ₂ eq/ mln €	0,27	0,26	0,21
Indice intensità energetica Scope 3	t CO ₂ eq/ mln €	34,6	32,3	383,9

Nel 2024 si osserva un andamento differenziato degli indici di intensità delle emissioni di gas serra rapportati al fatturato. L'indice di intensità di Scope 1 registra una diminuzione rispetto al 2023 (da 28 a 24 t CO₂e/milione €), conferma dell'impegno nel contenimento dei consumi diretti di combustibili e di una maggiore efficienza operativa. Anche l'intensità di Scope 2 (market-based) mostra un calo sensibile (da 0,26 a 0,13 t CO₂e/milione €), grazie a interventi di ottimizzazione dei consumi elettrici e al miglioramento dell'efficienza energetica.

Per quanto riguarda Scope 3, il 2024 mostra invece un marcato aumento dell'indice di intensità (da circa 32 a oltre 380t CO₂e/milione €). Questo incremento non è dovuto a una variazione strutturale delle attività produttive o del fatturato, ma riflette principalmente l'ampliamento del perimetro di rendicontazione: nel 2024 sono state infatti calcolate e incluse per la prima volta tutte le categorie di Scope 3 applicabili, come gli acquisti di beni e servizi, i beni capitali, i viaggi di lavoro, la produzione di rifiuti e il pendolarismo dei dipendenti.

L'ampliamento del perimetro costituisce un passo avanti importante nella misurazione dell'impatto complessivo della catena del valore e rende i dati 2024 non direttamente confrontabili con quelli degli anni precedenti. Tuttavia, questa scelta consapevole e trasparente permette di individuare con maggiore precisione le aree di intervento prioritario e di definire strategie di riduzione delle emissioni più mirate ed efficaci.

Scope 3 - Materiali acquistati	Unità di misura	2024	FE Kg CO ₂ e/ton	T CO ₂ e
Pietrisco	TON	421.014,06	ECOINVENT	938,86
Cemento	TON	7.548,38	DEFRA	896,38
Metallo	TON	2.343,96	DEFRA	8.944,06
Lubrificanti	TON	940,87	ECOINVENT	1.448,94
Prodotti chimici	TON	862,46	ECOINVENT	1.578,30
Plastica	TON	548,84	DEFRA	1.736,96
Bombole di ossigeno	TON	80,96	ECOINVENT	38,21
Bitume	TON	78,41	DEFRA	3,07
Legno	TON	12,00	DEFRA	3,23

Metodologia di calcolo delle emissioni

Nel corso del 2024, CLF S.p.A. ha consolidato il proprio sistema di monitoraggio delle emissioni climatiche, adottando un approccio strutturato e progressivamente più completo in linea con i principi del GHG Protocol e degli Standard GRI 305.

Il 2024 rappresenta il primo anno di rendicontazione strutturata delle emissioni Scope 3, che include sette categorie rilevanti ai sensi del GHG Protocol. L'approccio verrà progressivamente consolidato nei prossimi cicli di rendicontazione.



Le emissioni di gas serra (GHG) sono state calcolate considerando le tre aree principali previste dal protocollo:

- **Scope 1** – Emissioni dirette derivanti dal consumo di combustibili fossili per mezzi d'opera, automezzi e riscaldamento;
- **Scope 2** – Emissioni indirette da energia elettrica acquistata, rendicontate sia secondo l'approccio location-based sia market-based;
- **Scope 3** – Altre emissioni indirette generate lungo la catena del valore, il cui calcolo è stato per la prima volta strutturato e completato nel 2024.

Il calcolo è stato eseguito sulla base di dati di attività reali (es. litri di carburante, kWh consumati, tonnellate di materiali acquistati), moltiplicati per fattori di emissione aggiornati tratti da fonti riconosciute a livello internazionale: DEFRA 2024, Ecoinvent 3.10, ISPRA e EMEP/EEA.

Il perimetro delle emissioni Scope 3 include fornitori diretti (tier 1), materiali acquistati, trasporti upstream e downstream, viaggi, rifiuti e pendolarismo dei dipendenti. Sono esclusi i beni in leasing e l'uso del prodotto, non applicabili all'attività aziendale.

Per la categoria 1 (beni e servizi acquistati), i fattori di emissione sono stati applicati in base al peso dei materiali. Per quei beni e servizi per i quali non era disponibile il dato ponderale, si è adottato un approccio spend-based, utilizzando le spese sostenute come proxy emissivo, secondo le linee guida del GHG Protocol.

Le categorie 4 e 9 (trasporti upstream e downstream) sono state calcolate applicando i fattori di emissione ufficiali UK BEIS (DEFRA 2024) ai dati di tonnellate-chilometro di pietrisco trasportato dalle cave ai cantieri e dai cantieri agli impianti di smaltimento.

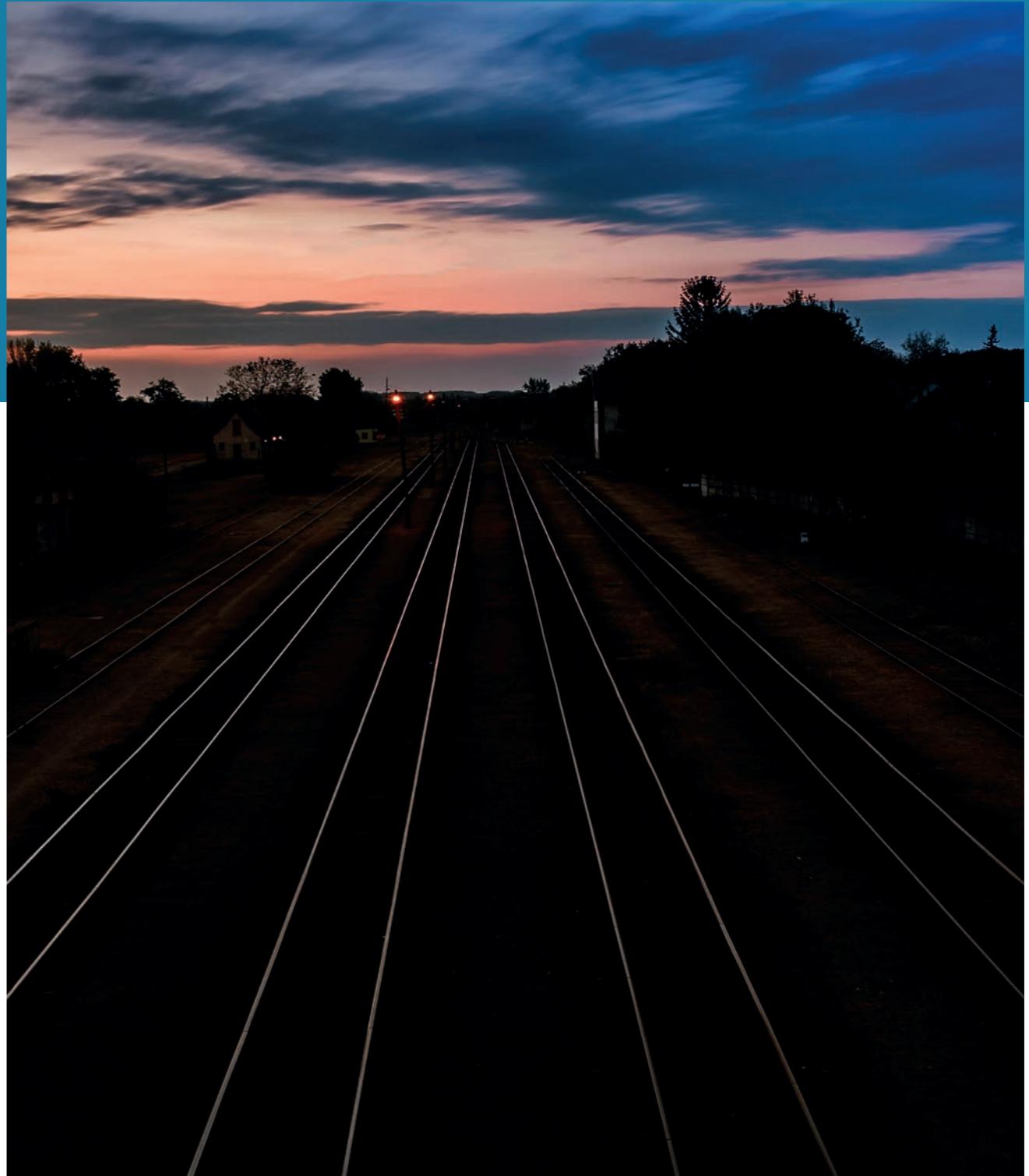
Per la categoria 7 (pendolarismo dei dipendenti), è stata condotta una specifica survey di mobilità aziendale, utile a stimare i tragitti casa-lavoro e le modalità di trasporto utilizzate dal personale.

Le principali fonti emissive risultano essere l'utilizzo di mezzi d'opera (Scope 1) e l'acquisto di materiali come metallo, cemento, plastica e pietrisco (Scope 3 – Categoria 1), che rappresentano i principali driver di emissione. Le emissioni biogeniche per il 2024 ammontano a 324 tonnellate CO₂e.

L'approccio adottato consente a CLF di:

- Rendicontare con trasparenza la propria carbon footprint organizzativa;
- Identificare i processi più impattanti sotto il profilo emissivo;
- Avviare una strategia di mitigazione focalizzata sui driver principali.

Il 2024 rappresenta una baseline fondamentale per la misurazione dello Scope 3, che sarà oggetto di consolidamento e progressiva estensione nei prossimi cicli di rendicontazione. Le attività di miglioramento si concentreranno sulla definizione di target di riduzione, sul coinvolgimento attivo dei fornitori e sull'efficientamento dei processi più emissivi



Emissioni di inquinanti in atmosfera

305-7

Nel 2024 sono state calcolate anche le altre emissioni in atmosfera, conformemente allo standard GRI 305-7, includendo ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e particolato (PM), a partire dai consumi di combustibili registrati e applicando fattori di emissione riconosciuti (EMEP/EEA Guidebook, ISPRA).

Queste emissioni derivano principalmente dall'utilizzo di mezzi d'opera, veicoli aziendali e generatori nei cantieri.

2024		
Emissioni di inquinanti in atmosfera (kg)		
	NOX	SO2
Flotta auto		
Diesel	44,42	1,16
Benzina	3,23	0,84
Mezzi d'opera e macchinari		
Diesel	182,32	4,77

Il processo di erogazione dei servizi di CLF non prevede la modifica dei materiali o delle componenti, ma la loro qualifica all'interno del ciclo di lavorazione. I materiali impiegati nella costruzione e sostituzione dei binari sono per lo più non pericolosi, mentre tra i prodotti impiegati per manutenzione macchinari e delle linee alcuni presentano caratteristiche di pericolosità. Tutti i prodotti e materiali utilizzati vengono gestiti al fine di minimizzare eventuali impatti sull'ambiente, quali rilascio di sostanze nel suolo o nell'ambiente.

Produzione di rifiuti

CLF produce le seguenti tipologie di rifiuti:



Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati

3-3, 306-1, 306-2, 306-3

Tema materiale	Rischi	Opportunità
Iniziative di economia circolare	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione non conforme di rifiuti e materiali - Sanzioni ambientali e fermo cantiere 	<ul style="list-style-type: none"> - Recupero materiali di risulta - Riduzione costi di smaltimento - Immagine di azienda circolare e sostenibile

CLF acquista per l'erogazione del proprio servizio diverse tipologie di materiali che sono necessari per le operazioni di costruzione binari, manutenzione ferroviaria e rinnovamento binari, tra cui traverse in calcestruzzo armato precompresso (c.a.p), pietrisco ferroviario, componentistica, materiali per la saldatura e la lubrificazione.

Per alcune tipologia di materiali (traverse in c.a.p., pietrisco ferroviario) il Committente fornisce direttamente i materiali o richiede in fase di gara di appalto che l'approvvigionamento avvenga all'interno del proprio Elenco fornitori qualificati secondo criteri di qualità e requisiti ambientali.

Per altre categorie di materiali CLF si rifornisce autonomamente presso i propri fornitori qualificati con i criteri definiti nel proprio sistema di gestione qualità, ambiente e sicurezza.

La gestione dei rifiuti è disciplinata dalle normative vigenti e definita all'interno dei contratti di appalto ai quali CLF deve sottostare. In taluni casi è prevista la rimozione di parte delle strutture con consegna del materiale rimosso al Committente che si occuperà dell'eventuale smaltimento e/o riutilizzo come sottoprodotto, qualora possibile. In altri casi CLF si configura come produttore dei rifiuti derivanti dai materiali rimossi e pertanto si assume i relativi obblighi di gestione.

Per la natura dell'attività svolta CLF non può agire per ridurre la produzione dei rifiuti, in quanto la rimozione e sostituzione dei materiali e delle componenti è essa stessa parte del processo di erogazione del servizio. CLF è in ogni caso da sempre impegnata nella minimizzazione degli impatti mediante la corretta separazione dei rifiuti ed invio a recupero, per quanto tecnicamente possibile. CLF è inoltre altamente specializzata nella nuova costruzione di binari con tecnologie con sistema massivo "Slabtrack" senza massicciata, soluzione innovativa pensata per non gravare sulle generazioni future, che consente di mantenere e gestire in modo efficace ed economico l'armamento ferroviario grazie al suo ciclo di vita nominale pari a 90 anni.

L'impatto potenziale dei rifiuti sull'ambiente dipende dalla tipologia e dalle caratteristiche del rifiuto prodotto. La manutenzione dell'infrastruttura ferroviaria e la realizzazione di nuove opere richiedono infatti l'utilizzo di considerevoli quantità di materiali da costruzione e la produzione di materiale da demolizione, costituiti principalmente da traverse in c.a.p. (calcestruzzo armato compresso), dal pietrisco ferroviario rimosso dalle strutture esistenti e da terre e rocce da scavo provenienti da operazioni di escavazione.

Di seguito si riporta una descrizione dei principali rifiuti prodotti e le relative caratteristiche:

**PIETRISCO
FERROVIARIO**

È costituito da materiale ottenuto da frantumazione di roccia e deve soddisfare determinati requisiti di durezza, resistenza e composizione e le specifiche del cliente. Il pietrisco ferroviario rimosso che rispetta le caratteristiche qualitative previste viene inviato a impianti di recupero per essere utilizzato nuovamente in attività edili di costruzione. Il materiale rimosso viene sottoposto ad analisi per accettare l'assenza di sostanze pericolose e/o contaminanti (es. amianto).

**TRAVERSE
FERROVIARIE
IN CALCESTRUZZO
ARMATO
PRECOMPRESSO
(C.A.P.)**

Vengono sostituite durante le operazioni di manutenzione all'infrastruttura e generalmente riconsegnate al cliente. Le traverse possono essere riutilizzate dal cliente come sottoprodotto o inviate a impianti di recupero per la trasformazione in materiale riciclato per l'edilizia. In alcuni casi le traverse ferroviarie possono essere in legno, soprattutto nei tratti ferroviari più vecchi, che vengono gestite come rifiuto pericoloso e destinato a smaltimento.

**MATERIALI MISTI
DA DEMOLIZIONE
E COSTRUZIONE**

Sono costituiti da diverse tipologie di inerti che vengono conferiti a impianti di recupero specializzati, dove vengono preparati come materiali riutilizzabili nel settore delle costruzioni.

MISCELE BITUMINOSE

Rifiuti composti da aggregati minerali legati con bitume. Possono contenere sostanze pericolose (es. catrame) oppure essere classificate come non pericolose, a seconda della loro composizione.

**RIFIUTI PROVENIENTI
DA OPERAZIONI
DI MANUTENZIONE
DEI MEZZI**

Rientrano in questa categoria tutti i rifiuti prodotti dalle attività di supporto al cantiere, quali manutenzione dei mezzi e delle attrezzature. Tali rifiuti possono configurarsi come rifiuti pericolosi, se contaminati, e possono essere destinati sia ad operazioni di recupero che di smaltimento.



Tutti i rifiuti prodotti vengono conferiti a ditte autorizzate al trasporto e smaltimento in discarica o presso centri di recupero o riciclo. Il Responsabile del Sistema di Gestione verifica periodicamente la validità delle autorizzazioni. In alcuni casi CLF fa ricorso ad intermediari per la gestione dei rifiuti, verificando sempre preliminarmente il possesso delle relative autorizzazioni.

La gestione del deposito temporaneo dei rifiuti presso i cantieri è affidata ai Capi Cantiere che si occupano di verificare il rispetto dei criteri definiti per il deposito, di contattare le ditte per lo smaltimento dei rifiuti all'interno di quelle qualificate e comunicate dal Responsabile del Sistema di Gestione. Periodicamente i dati di produzione dei rifiuti vengono raccolti ed analizzati in modo aggregato in relazione alla tipologia ed ai quantitativi prodotti.

Rifiuti generati

Nelle seguenti tabelle si riportano i dati del periodo 2022-2024 dei rifiuti prodotti, con l'indicazione delle quantità di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi smaltiti o recuperati, suddivisi per tipologia. Le quantità sono espresse in chilogrammi (kg).

Tabella rifiuti non pericolosi

Rifiuti prodotti (kg)					
Non pericolosi CODICE CER	DESCRIZIONE	2022	2023	2024	
				Recupero	Smaltimento
03 08 18	rifiuti prodotti dalla lavorazione di inchiostri e toner	-	-	50	-
10 09 08	forme e anime da fonderia utilizzate	-	1.400	5.410	367
12 01 21	corpi d'utensile e materiali di rettifica esauriti	-	282	175	24
15 01 06	imballaggi in materiali misti	6.891	7.197	12.639	1.800
15 01 03	imballaggi in legno	-	5.820	-	-
17 01 01	cemento	67.816.980	63.913.976	64.200.786	-
17 02 01	legno	-	-	6.130	-
17 02 03	plastica	8.220	23.832	38.199	3.400
17 03 02	miscele bituminose	-	-	61.860	-
17 04 05	ferro e acciaio	12.380	570	950	-
17 05 04	terra e rocce	9.270.520	67.440	4.240.960	-
17 05 08	pietrisco per massicciate ferroviarie	136.668.450	118.163.650	87.639.909	-
17 09 04	rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione	924.249	4.122.790	1.314.840	-
20 02 01	rifiuti biodegradabili	-	20.270	-	-
20 03 04	fanghi delle fosse septiche	-	-	-	-
		Tot.	214.707.690	186.327.227	157.521.908
					5.591

Tabella rifiuti pericolosi

Rifiuti prodotti (kg)		2022	2023	2024	
Pericolosi	CODICE CER	DESCRIZIONE		Recupero	Smaltimento
12 01 09*		emulsioni e soluzioni per macchinari, non contenenti alogenî	2.075	1.835	-
13 02 05*		oli minerali per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati	7.765	9.089	140 6.665
15 01 10*		imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	969	713	1.071 11.900
15 01 11*		imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose	-	-	96 -
15 02 02*		Assorbenti e materiali filtranti	5.348	4.595	13.428 -
15 03 05*		imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose (ad esempio amianto), compresi i contenitori a pressione vuoti	-	-	100 200
16 01 07*		filtri dell'olio	990	1.576	1.971 -
16 01 21*		componenti pericolosi diversi da quelli di cui alle voci da 16 01 07 a 16 01 11, 16 01 13 e 16 01 14	-	-	1.040 6.169
16 03 03*		rifiuti organici, contenenti sostanze pericolose	3.398	5.330	260 595
16 06 01		batterie al piombo	351	-	- -
17 02 04*		vetro, plastica e legno contenenti sostanze pericolose o da esse contaminati	7.340	12.920	3.910 4.230
17 06 03*		altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	-	-	- - 40
Tot.		28.236	36.058	22.016	29.799

Si evidenzia l'incidenza significativa di alcune categorie specifiche di rifiuti, in particolare degli inerti non pericolosi e dei materiali d'opera, generati dalle attività di costruzione, manutenzione e ammodernamento dell'infrastruttura ferroviaria. Tra questi, assumono particolare rilevanza quantitativa il pietrisco per massicce ferroviarie (CER 17 05 08), il cemento (CER 17 01 01) e i rifiuti misti da costruzione e demolizione (CER 17 09 04). Tali tipologie di rifiuti rappresentano la quota prevalente della produzione totale di rifiuti non pericolosi e risultano soggette a variazioni anche significative in relazione alla natura e alla durata dei cantieri, che dipendono direttamente dalla programmazione dei lavori e dagli appalti acquisiti.

Anche gli imballaggi provenienti dai processi produttivi – tra cui gli imballaggi in materiali misti (CER 15 01 06) e in legno (CER 15 01 03) – continuano a costituire una quota stabile, seppur più contenuta, dei rifiuti prodotti nei cantieri e negli stabilimenti aziendali.

Nel triennio 2022-2024 si osserva una progressiva riduzione della produzione totale di rifiuti non pericolosi, che passa da circa 214 mila tonnellate 2022 a 167, mila tonnellate nel 2024. Tale diminuzione è principalmente riconducibile a fattori esterni, in particolare alla classificazione di determinati materiali come "usato servibile" da parte del Committente, che, non essendo identificati come rifiuti, non vengono conteggiati nel totale.

Questo aspetto incide significativamente sulla quantità complessiva di rifiuti generati, pur in presenza di volumi di attività comparabili.

Parallelamente, si registra un aumento dei rifiuti pericolosi, che passano da circa 28.000 kg nel 2022 a oltre 53.000 kg nel 2024. L'incremento è attribuibile principalmente alla maggiore produzione di:

- assorbenti e materiali filtranti (CER 15 02 02),
- imballaggi contaminati da sostanze pericolose (CER 15 01 10),
- componenti contenenti sostanze pericolose (CER 16 01 21, 16 03 03), in conseguenza di interventi più intensivi su impianti e attrezzature.

Tutela della biodiversità

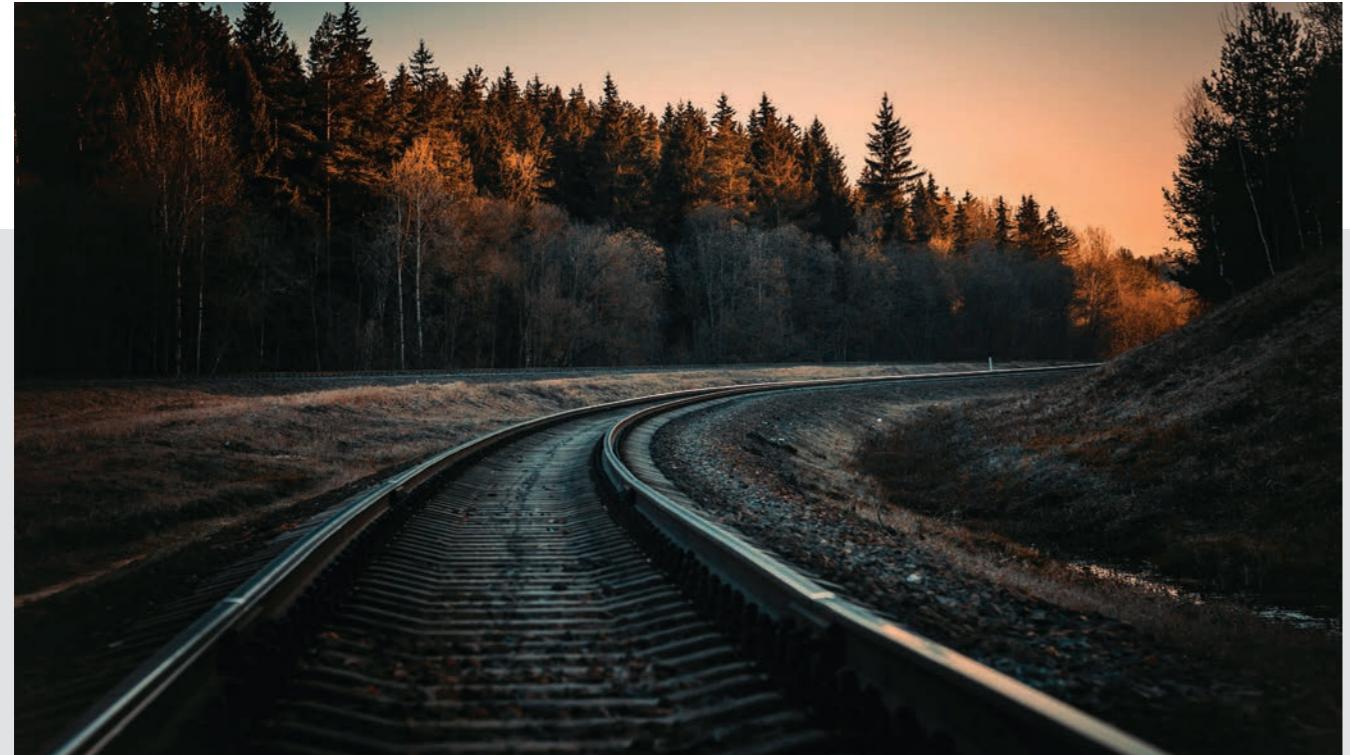
Tema materiale	Rischi	Opportunità
Tutela del territorio	<ul style="list-style-type: none"> - Impatti ambientali di cantieri (rumore, polveri, habitat) - Conflitti con comunità locali o enti territoriali 	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborazione con enti locali - Riduzione impatti e tempi autorizzativi - Accettabilità sociale dei progetti

La salvaguardia della biodiversità è un tema rilevante per l'azienda, che riconosce l'importanza di valutare e prevenire potenziali impatti sulle componenti naturali e sugli ecosistemi locali derivanti dalle proprie attività. In particolare, l'attenzione si concentra sui cantieri di nuova costruzione, che rappresentano la tipologia di intervento con potenziale impatto più significativo sul territorio.

Al fine di presidiare efficacemente questo aspetto, nel corso dell'anno è stata effettuata un'analisi puntuale della localizzazione di tutti i cantieri di nuova attivazione. Le informazioni di localizzazione sono state incrociate con il database Natura 2000 — la rete europea di aree protette istituita per tutelare habitat e specie di interesse comunitario — con l'obiettivo di individuare eventuali sovrapposizioni o prossimità a zone ad alto valore ecologico.

L'analisi ha evidenziato come nessuno dei cantieri di nuova apertura fosse situato all'interno di aree Natura 2000 o in prossimità di siti riconosciuti come protetti. Ciò conferma che le attività di costruzione gestite nell'anno non hanno generato pressioni dirette significative su habitat o specie di particolare pregio.

“ L'Azienda riconosce l'importanza di valutare e prevenire potenziali impatti sugli ecosistemi locali derivanti dalle proprie attività.”



Questa verifica rappresenta un primo livello di controllo sistematico che l'azienda intende consolidare nei prossimi anni, valutando anche la possibilità di integrare ulteriori criteri ambientali nella pianificazione e gestione dei cantieri, come la vicinanza ad aree con servizi ecosistemici rilevanti o habitat vulnerabili anche al di fuori della rete Natura 2000.

L'impegno dell'azienda per la tutela della biodiversità si traduce quindi in un approccio preventivo e basato sull'evidenza, volto a minimizzare gli impatti diretti e indiretti sull'ambiente naturale e a promuovere una gestione del territorio sempre più consapevole e responsabile.



INDICE DEI CONTENUTI GRI CON RIFERIMENTI

Dichiarazione d'uso

Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.2023 - 31.12.2023 con riferimento agli Standard GRI.

Utilizzato GRI 1

GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

Standard di settore GRI pertinenti

Non disponibile

STANDARD GRI

INFORMATIVA

UBICAZIONE (pag.)

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE (pag.)
Informative generali		
GRI 2: Informative Generali versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto 2-4 Revisione delle informazioni 2-5 Assurance esterna 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business 2-7 Dipendenti 2-8 Lavoratori non dipendenti 2-9 Struttura e composizione della governance 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo 2-11 Presidente del massimo organo di governo 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità 2-15 Conflitti d'interesse 2-16 Comunicazione delle criticità 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo 2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	12-15 2, 5 5 5, 50 5 12-15 14-15 43 24-27 24-27 24-27 24-27 24-27 24-27 24-27 24-27 24-27 24-27 24-27 24-27 24-27 24-27 24-27
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali 3-2 Elenco di temi materiali	7 8-10
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	22, 23, 39
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito 201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico 201-3 Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	22, 23 22, 23 38 22, 23
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	28-32
GRI 2: Informative Generali versione 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	28-32
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	28-32
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	28-32

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE (pag.)
Informative generali		
GRI 2: Informative Generali versione 2021	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione 2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	39 Omissione per vincolo di riservatezza. L'informazione è stata valutata come riservata.
GRI 3: Temi materiali versione 2021	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile 2-23 Impegno in termini di policy 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni 2-27 Conformità a leggi e regolamenti 2-28 Appartenenza ad associazioni 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder 2-30 Contratti collettivi	16, 33-36 33-36 33-36 24, 33-36 28-32 28-32 28-32 6, 24 39
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali 3-2 Elenco di temi materiali	7 8-10
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	22, 23, 39
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito 201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico 201-3 Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	22, 23 22, 23 38 22, 23
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	28-32
GRI 2: Informative Generali versione 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	28-32
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	28-32
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	28-32

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE (pag.)
Informative generali		
Lotta alla corruzione		
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	28-32, 50
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	28-32
GRI 2: Informative Generali versione 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	28-32
Pratiche di approvvigionamento sostenibili		
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	33-36
GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	33-36
Tutela della salute e sicurezza sul lavoro		
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	54-66
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	54-66
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	54-66
	403-3 Servizi per la salute professionale	54-66
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	54-66
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	54-66
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	54-66
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	54-66
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	54-66
	403-9 Infortuni sul lavoro gestione della salute e sicurezza sul lavoro	54-66
	403-10 Malattia professionale	54-66
Gestione capitale umano e sviluppo dei dipendenti		
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	39
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	39
	401-2 Benefit	39
	401-3 Congedo parentale	48

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE (pag.)
Informative generali		
Formazione e sviluppo dei dipendenti		
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	50-53
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	50-53
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	50-53
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	50-53
Diversità, inclusione e pari opportunità		
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	24-27, 39-47
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	24-32, 39-47
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	39-47
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	28
Valutazione dei fornitori con criteri sociali		
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	33-36
Informative Generali versione 2021	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	12-15
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	33-36
	414-2 Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	33-36
Rispetto dei diritti umani nelle attività aziendali		
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	12-15
GRI 408: Lavoro minorile 2016	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	33-36
Consumi energetici, emissioni e climate change		
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	69-78
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	70-73
	302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	70-73
	302-3 Intensità energetica	70-73

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE (pag.)
Informative generali		
Consumi energetici, emissioni e climate change		
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	74-77
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	74-77
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	74-77
	305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	78
Iniziative di economia circolare		
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	78-83
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	78-83
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	78-83
	306-3 Rifiuti generati	78-83
Valutazione dei fornitori con criteri ambientali		
GRI 3: Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	33-36
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	33-36
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	33-36
Disclosure aggiuntive non legate a temi materiali		
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	28
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	20
GRI 418: Privacy dei clienti	418-1 Denunce comprodate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	31



A cura della Direzione Sostenibilità CLF
 Redazione testi: Massimiliano Serci - Responsabile Sistemi di Gestione
 e Luigi Blasetti - Responsabile Sostenibilità

Graphic design: Stefania Cinquini

© CLF 2025



**Costruzioni
Linee
Ferroviarie
s.p.a.**

Costruzioni Linee Ferroviarie Spa

Direzione Generale:
Via della Cooperazione, 34
40129 Bologna - Italy

Telefono: +39 051 323424
Fax: +39 051 324135
Email: clf.spa@clfspa.it
www.clfspa.it