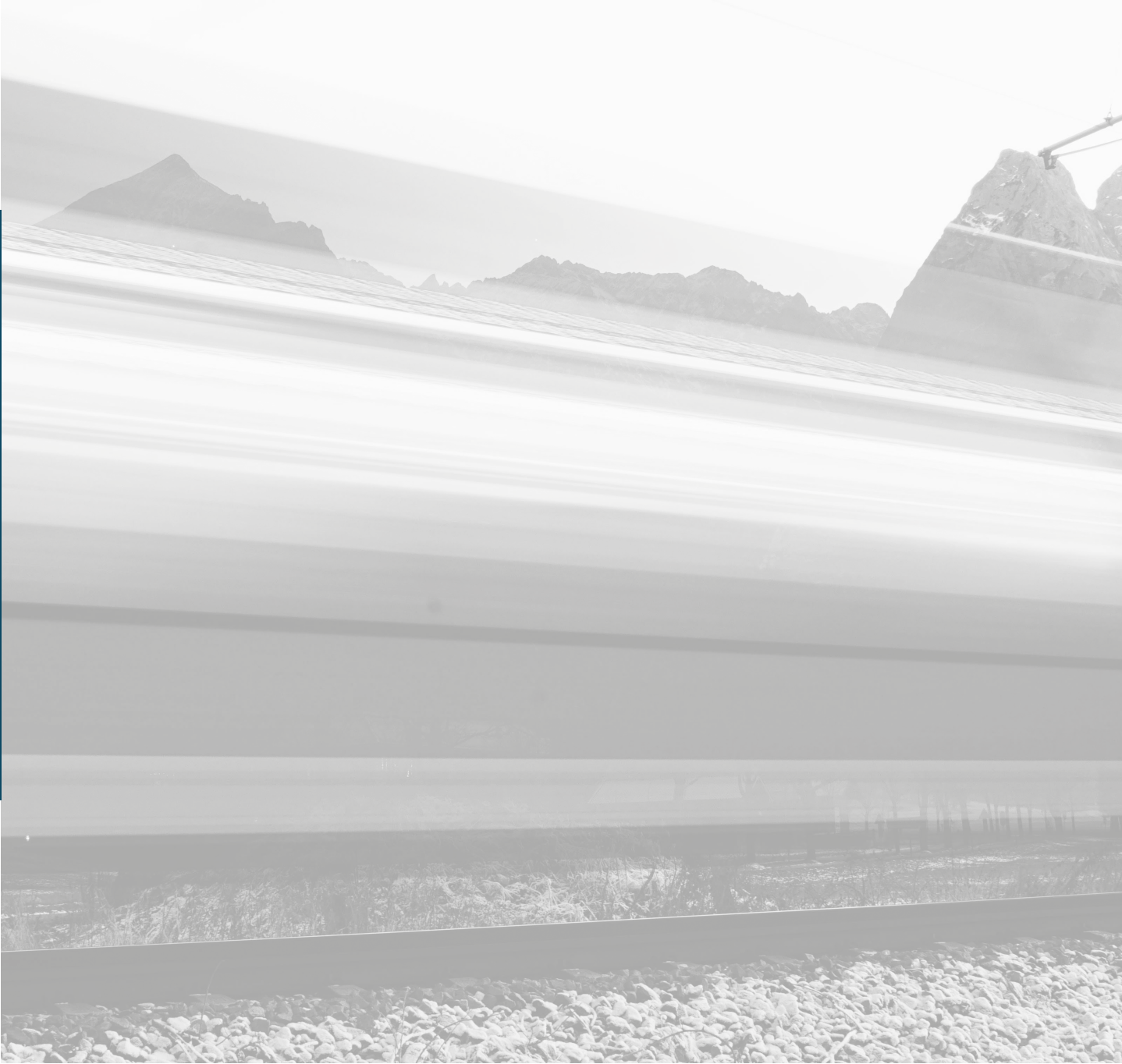




**Costruzioni
Linee
Ferroviarie
s.p.a.**

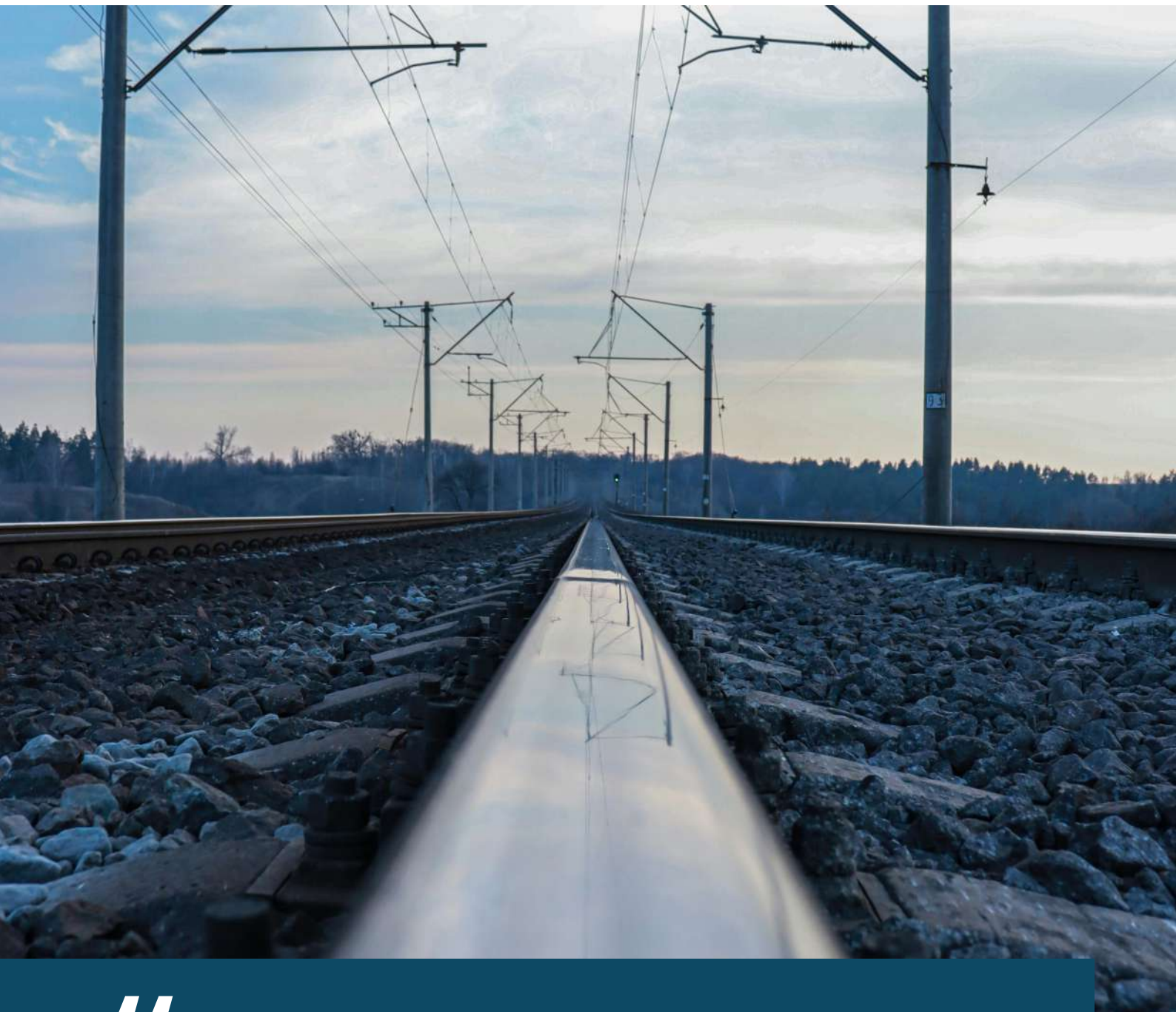
BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2025



INDICE

Lettera agli Stakeholder	3
1. Profilo e informazioni generali	4
1.1 Storia del Gruppo	4
1.2 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni e informativa in relazione a circostanze specifiche	6
1.3 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	8
1.4 Dichiarazione sul dovere di diligenza	9
1.5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	9
2. Modello aziendale, Strategia e Agenda ONU 2030	12
2.1 Modello aziendale e linee strategiche	12
2.2 Highlights del 2025	14
2.3 Performance Economiche 2025	15
2.4 Obiettivi di sostenibilità	16
3. Descrizione dei processi per l'individuazione degli IRO	18
3.1 Analisi del contesto	18
3.2 Mappatura Impatti, Rischi e Opportunità	19
3.3 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	19
3.4 Analisi di materialità per SDG's	21
3.5 Analisi di doppia materialità	22
4. Ambiente	24
4.1 Politiche ambientali e percorso verso il Piano di Transizione	24
4.2 Cambiamenti climatici	25
4.3 Inquinamento e biodiversità	30
4.4 Economia circolare	33
5. Sociale	38
5.1 Forza Lavoro Propria	38
5.2 Supply chain	56
6. Governance	58
7. Obblighi di Informativa degli ESRS	62
Nota Metodologica	63



“ *Siamo consapevoli che la competitività nel settore ferroviario dipenda dalla nostra capacità di innovare con lungimiranza*”

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

2-22

Gentili Stakeholder,
con questa nuova edizione del Bilancio di Sostenibilità, rinnoviamo con orgoglio il percorso intrapreso da Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A. verso un modello di business sempre più consapevole. Se il primo report ha segnato il nostro debutto ufficiale, questo documento testimonia la maturazione di un impegno che è progressivamente integrato nei processi aziendali, dall'eccellenza operativa alla responsabilità sociale.

La nostra storia ci insegna che non può esserci crescita duratura senza il rispetto del territorio e delle comunità che ci ospitano. Oggi più che mai, siamo consapevoli che la competitività nel settore ferroviario dipenda dalla nostra capacità di innovare con lungimiranza, trasformando le sfide ambientali in opportunità concrete di sviluppo sostenibile.

In linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, confermiamo la centralità della persona in ogni nostro progetto.

Per noi, sostenibilità significa innanzitutto garantire un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo.

Ci guidano l'etica e la trasparenza, valori che traduciamo nella tutela rigorosa dei diritti umani, nel contrasto a ogni forma di discriminazione e in una lotta costante alla corruzione.

Vi invitiamo a leggere questo secondo bilancio, ringraziandovi per il confronto costante che rende possibile il nostro impegno.

Il Presidente
Simone Greco

1. PROFILO E INFORMAZIONI GENERALI

CLF Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A. è un punto di riferimento nel settore delle infrastrutture ferroviarie e metrotranviarie. L'azienda si occupa dell'intero ciclo di vita delle linee: dalla progettazione e costruzione fino alla manutenzione e al rinnovamento. Grazie a una solida esperienza iniziata nel 1945 e alla sinergia con il socio olandese Strukton Rail, CLF offre soluzioni "full service" su misura per ogni esigenza di mobilità, operando con successo sia in Italia che all'estero.

Vision

Un mondo con infrastrutture sicure, resilienti 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.

Mission

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.

1.1 Storia del Gruppo

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

La società opera attraverso una sede legale a Bologna, dove si trovano le funzioni generali, quali il controllo di gestione, la direzione finanziaria, amministrativa e tecnica della società e un centro operativo a Reggio Emilia. Le unità produttive, e quindi i cantieri, sono dislocate su tutto il territorio nazionale ed eventualmente all'estero; hanno una durata temporanea 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 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.

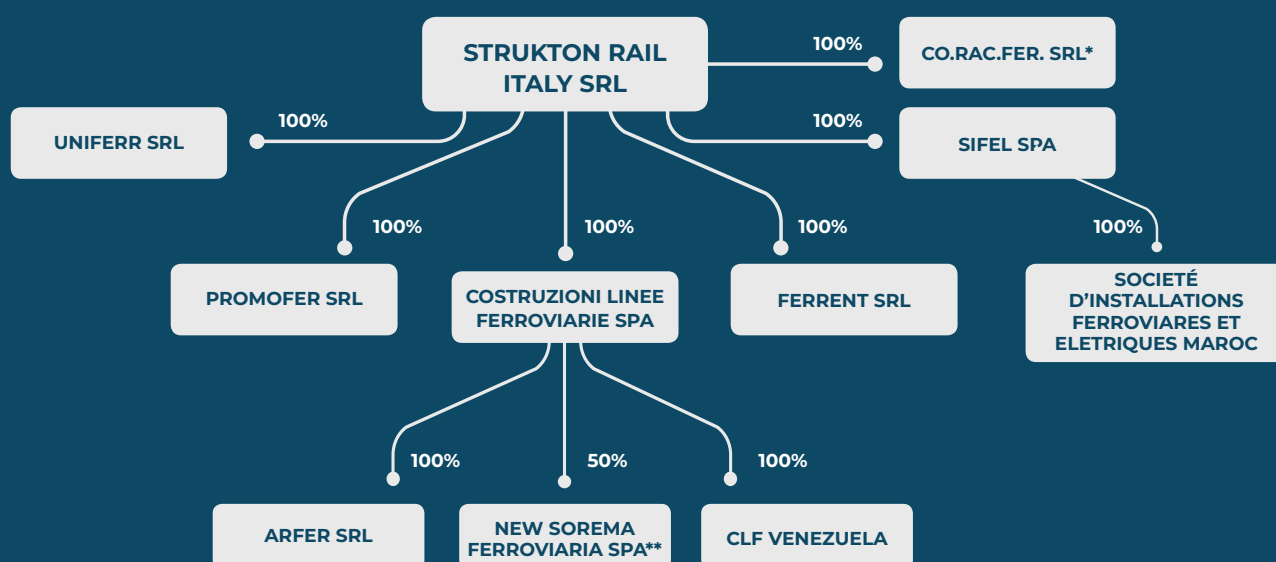


1.2 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni e informativa in relazione a circostanze specifiche

Questo documento rappresenta la nuova edizione del Bilancio di Sostenibilità di Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A. (CLF), redatto con l'obiettivo di condividere con una platea diversificata di stakeholder — dai clienti alle comunità locali, fino ai fornitori e ai dipendenti — le scelte, i risultati e l'impegno dell'azienda in ambito ESG. Sebbene la società non rientri attualmente nel perimetro di obbligatorietà della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), CLF ha scelto di strutturare la propria rendicontazione ispirandosi ai nuovi standard europei ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Questa decisione nasce dalla volontà di adottare la prospettiva della doppia materialità, analizzando non solo l'impatto dell'azienda sul pianeta e sulle persone, ma anche come le questioni di sostenibilità possano influenzare lo sviluppo e i risultati finanziari della società.

Tale approccio permette inoltre un pieno allineamento con i principali partner e stakeholder, che hanno già impostato i propri processi secondo i medesimi standard europei.

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



* Co.rac.fer. SRL è stata acquisita al 100% il 28 febbraio 2025

** New Sorema ferroviaria SPA è partecipata da Costruzioni Linee Ferroviarie SPA (CLF) per il 50% e CLF non ne ha il controllo.

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, provincia di Alessandria)
- **Promofer S.r.l.** (Roma)
- **Co.rac.fer S.r.l.** (Casale sul Sile, provincia di Treviso)

CLF ha redatto il presente bilancio su base individuale e ha scelto di applicare, in forma volontaria, gli standard ESRS. Il perimetro dei dati puntuali e quantitativi di natura sociale e ambientale è limitato ai confini societari di Costruzioni Linee Ferroviarie S.p.A. Tuttavia, in conformità con le linee guida degli standard ESRS, l'analisi della doppia materialità e la rendicontazione delle emissioni indirette di gas serra (Scope 3) includono le valutazioni e gli impatti rilevanti relativi alla catena del valore (upstream e downstream), con particolare riferimento alla catena di fornitura e ai subappalti nei cantieri.

Gli argomenti raccontati e gli indicatori di performance selezionati riflettono gli ambiti di sostenibilità più rilevanti per l'attività ferroviaria, individuati proprio attraverso l'analisi di materialità.

Il perimetro delle informazioni ambientali, sociali e finanziarie coincide con quello del Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2025.



1.3 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

CLF è una Società per Azioni con un modello di amministrazione a controllo tradizionale ed 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.

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.

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.

Gov-2 Il Consiglio di Amministrazione è supportato dalla figura di Sustainability Manager che opera in coordinamento con le Funzioni Aziendali competenti. La figura ha accesso alle informazioni aziendali necessarie, dispone delle risorse adeguate, secondo le determinazioni del CdA, e si avvale della collaborazione di esperti esterni per approfondire le competenze in materia.

Gov-3 Attualmente CLF, non ha adottato sistemi di incentivazione per gli organi di amministrazione, direzione e controllo: in particolare non sono presenti MBOs (Management by Objectives) legati a performance di sostenibilità.

1.4 Dichiarazione sul dovere di diligenza

CLF riconosce l'importanza della Due Diligence e si impegna per ridurre progressivamente il proprio impatto negativo sulle proprie operazioni e nella catena del valore

Elementi fondamentali del dovere di diligenza	Riferimenti
Integrare la due diligence nella Governance e strategia	ESRS 2 (Cap.1)
Coinvolgimento dei portatori di interessi	ESRS 2 (Cap. 3)
Individuazione degli impatti	IRO-1 (Cap. 3)
Gestione degli impatti	ESRS E1 – E2 – E4 - E5 (Cap 4) ESRS S1 – S2 (Cap 5) ESRS G1(Cap 6)
Migliorare l'efficacia degli interventi e darne comunicazione	ESRS E1 – E2 – E4 - E5 (Cap 4) ESRS S1 – S2 (Cap 5) ESRS G1(Cap 6)

1.5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Il responsabile della raccolta dei dati, della validazione e approvazione dei dati sulla sostenibilità aziendale è il Sustainability Manager che si è avvalso del supporto di una società di consulenza esterna per l'elaborazione e l'argomentazione dei contenuti. Attraverso il supporto di altre figure aziendali, come l'RSGI e l'HR Manager, oltre alle risorse dell'ufficio amministrazione e dell'area finanziaria.

Per curare la gestione dei rischi, anche in chiave ESG, utili e necessari per la rendicontazione, il Sistema di Gestione Integrato rappresenta l'elemento centrale adottato per le analisi, che internamente sono supportate da periodici audit interni e controlli da parte degli enti di certificazione.

La presente rendicontazione non finanziaria non è oggetto di assurance esterna.

Gli aspetti di miglioramento sono descritti all'interno del piano strategico aziendale.

Il sistema di governance di CLF S.p.A è supportato dalle seguenti certificazioni, che consentono di monitorare i rischi

Standard	Ambito	Certificato n.	Ente	Prima emissione
UNI EN ISO 9001	Qualità	CERT-04680-99-AQ-BOL-SINCERT	DNV	19 luglio 1999
UNI EN ISO 14001	Ambiente	135410-2013-AE-ITA-ACCREDIA	DNV	11 maggio 2013
UNI ISO 45001	Salute e sicurezza	140554-2013-AHSO-ITA-ACCREDIA	DNV	11 settembre 2013
ISO 50001	Gestione energia	IT.24.0191.00.ENM	CertiW	23 luglio 2024
SA 8000	Responsabilità sociale	C581622	DNV	4 maggio 2023
UNI ISO 37001	Anti-corruzione	IT.18.0074.01.AMS	CertiW	12 aprile 2018
UNI ISO 30415	Diversità e inclusione	IT.22.0133.00.DIV	CertiW	17 settembre 2022
UNI/PDR 125	Parità di genere	C568345	DNV	28 novembre 2022

Standard	Ambito
Attestato S.O.A.	Lavori Pubblici
Qualificazione RFI	Esecuzione lavori

Il Codice Etico di CLF S.p.A. definisce i diritti, i doveri morali e le responsabilità etico sociali dell'organizzazione.

I Principi di Condotta CSR dei Fornitori supportano l'azienda nella gestione, secondo i principi della Responsabilità Sociale d'Impresa, dei rapporti con la supply-chain, allineandola ai valori aziendali.

Il Codice di Comportamento aziendale è un ulteriore documento che supporta l'efficacia e l'applicazione del Codice Etico.

Questi documenti trovano ragione nell'adozione di un Modello Organizzativo Gestionale ai sensi del D.Lgs. 231/01 che si prefigge i seguenti scopi:

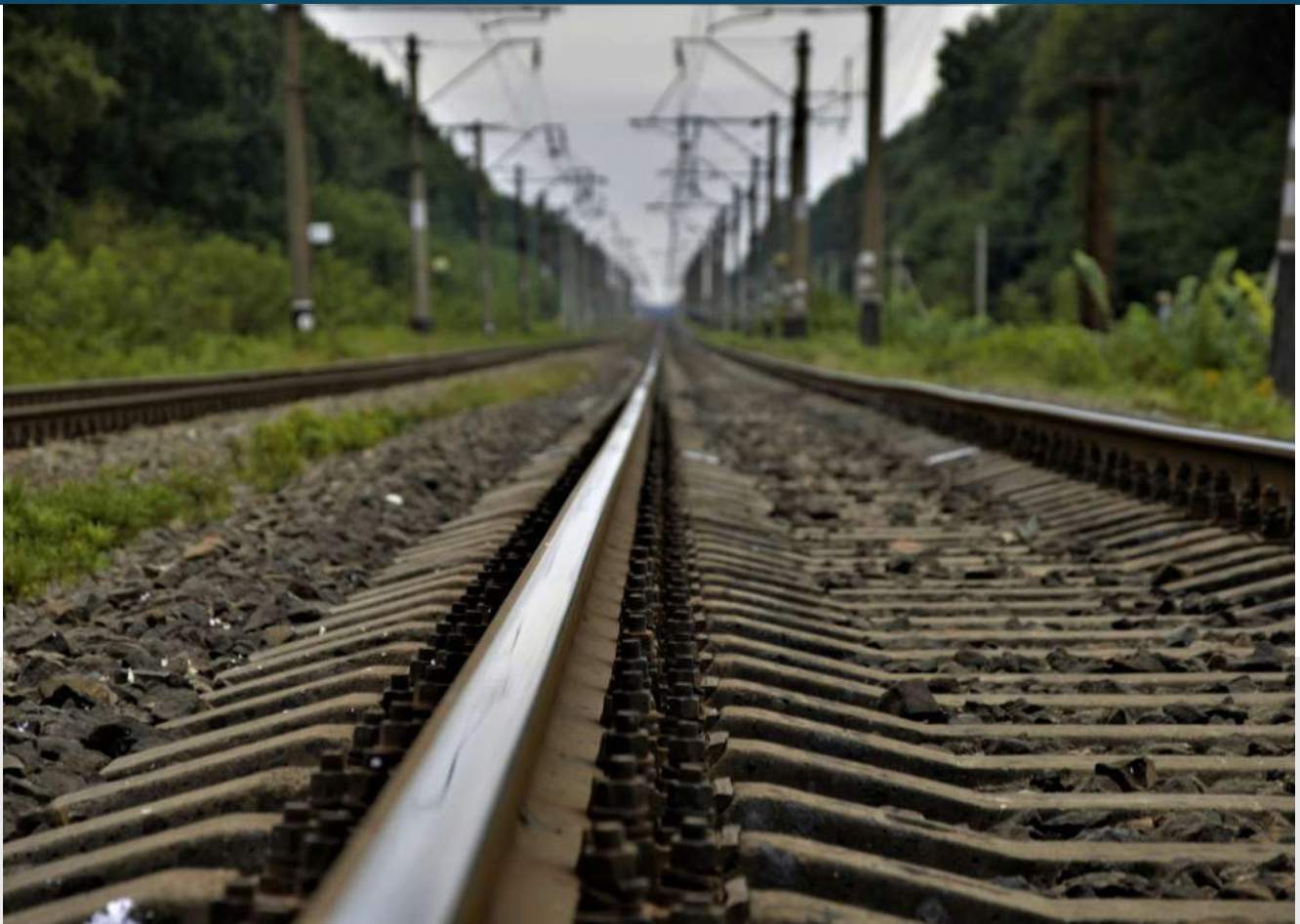
- Informare e responsabilizzare tutti i soggetti che operano in nome e per conto di CLF circa i rischi sanzionatori (penali e amministrativi) derivanti dalla violazione delle presenti disposizioni, le quali integrano illeciti imputabili sia all'autore della condotta sia alla Società;
- Riaffermare la totale condanna da parte di CLF nei confronti di qualsiasi comportamento illecito. Si ribadisce che tali condotte violano la legge e i principi etico-sociali di CLF, risultando pertanto intollerabili anche se finalizzate a procurare un potenziale vantaggio all'Azienda;
- Garantire il monitoraggio e la difesa: assicurare un controllo costante sulle aree operative a rischio, così da permettere alla Società un intervento tempestivo di prevenzione e contrasto dei reati, salvaguardandone al contempo la posizione in sede giudiziaria.

CLF S.p.A. dispone di 4 politiche che descrivono principi e valori, indirizzi, strategie e obiettivi aziendali in grado di rispondere anche ai requisiti dei Sistemi di Gestione:

- Politica del Sistema di Gestione Integrato;
- Politica in materia di Parità di Genere e Diversità e Inclusione;
- Politica per la Prevenzione della Corruzione;
- Politica di Tolleranza Zero verso la Discriminazione e le Molestie sul luogo di lavoro .



Per approfondire il nostro sistema di governance e i nostri impegni, consulta la documentazione aziendale pubblica disponibile tramite il QR code.



2. MODELLO AZIENDALE, STRATEGIA E AGENDA ONU 2030

2.1 Modello aziendale e linee strategiche

CLF è leader nel campo della progettazione, costruzione, manutenzione e rinnovamento delle linee ferroviarie e metrotranviarie e gli ambiti di intervento sono:

- Costruzione dei binari, in tutte le fasi e le operazioni necessarie
- Manutenzione e rinnovamento dei binari, attraverso sostituzione delle rotaie, del pietrisco e delle traverse.
- Engineering, sviluppo di soluzioni tecniche e tecnologiche nel campo dei sistemi di trasporto e delle infrastrutture ferroviarie.

CLF orienta la propria strategia di crescita e i propri modelli di business agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, pilastri fondamentali per la creazione di valore condiviso nel lungo periodo.



“ CLF orienta la propria strategia di crescita e i propri modelli di business agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 ”

La tabella seguente illustra le linee strategiche già avviate e perseguite dall'azienda per coniugare lo sviluppo industriale con il miglioramento continuo delle performance di sostenibilità.

ESG	Tema	Linea strategica	SDG's
AMBIENTE 	Emissioni ed efficienza energetica	Riduzione dei consumi e dell'impronta di carbonio attraverso sistema di gestione 50001 e soluzioni strategiche.	 
	Inquinamento e biodiversità	Monitoraggio e prevenzione delle emissioni in aria, acqua e suolo. Inoltre, CLF intende continuare nell'acquisto di crediti di sostenibilità in progetti del territorio.	
	Uso responsabile delle risorse e gestione dei rifiuti	Promozione di una gestione responsabile delle risorse naturali e dei materiali attraverso lo sviluppo di sistemi di monitoraggio, la riduzione degli sprechi e l'adozione di pratiche virtuose che migliorino l'efficienza dei cantieri. Adozione dei principi DNSH nei cantieri soggetti a finanziamento europeo.	 
SOCIAL 	Benessere dei dipendenti	Promozione del benessere psico-fisico e della salute dei lavoratori attraverso l'evoluzione del Sistema di Gestione certificato ISO 45001. In quest'ottica, CLF ha integrato gli elevati standard di sicurezza sul lavoro con l'attivazione di uno sportello di ascolto psicologico e con un sistema di welfare aziendale che comprende diversi benefit, tra cui l'assicurazione sanitaria integrativa e la flessibilità oraria.	 
	Diversità e inclusione	Parità di genere e crescita professionale basata sulle competenze e sul merito. Diritti di maternità e paternità garantiti in egual modo e disparità salariale inferiore al 5%.	
	Selezione e monitoraggio dei fornitori	Catena di fornitura valutata secondo i criteri tecnico-qualitativi di CLF e valutazione dei rischi ESG estesa ai subappaltatori.	
GOVERNANCE 	Trasparenza e lotta alla corruzione	CLF si impegna a rispettare le normative nazionali ed opera in conformità agli standard aziendali, quali: Codice Etico; Mog 231; ISO37001.	

2.2 Highlights 2025



• **34%** di elettricità rinnovabile



• Gender pay gap al **3%**



• **-10%** di Emissioni di CO₂ equivalenti in Scope 1



• **+10%** valore della produzione



• **99%** dei rifiuti avviati a recupero



2.3 Performance economiche 2025

Il conto economico 2025 di CLF riflette una solida traiettoria di crescita, evidenziata da un valore della produzione superiore ai 242 milioni di euro (in aumento di quasi il 10% sul 2024) e da una positiva redditività operativa, culminata in un utile di esercizio di oltre 13,7 milioni di euro a fronte di un incremento contenuto dei costi del personale.

Descrizione voci	2025	2024
	€	€
Valore della produzione	242.877.125	222.111.952
Margine Operativo Lordo	39.994.372	26.321.910
Ebit	20.412.973	27.104.106
Risultato ante imposte	19.891.331	23.801.854
Utile	13.742.719	16.685.791

Gli indicatori riportati sintetizzano la capacità dell'azienda di generare valore economico e di sostenere nel tempo i propri investimenti, la crescita e la creazione di valore per gli stakeholder. Il valore economico generato e distribuito rappresenta la capacità di un'impresa di produrre ricchezza remunerando tutti i portatori di interesse che hanno contribuito al successo aziendale.

Descrizione voci	2025		2024	
	€	%	€	%
Valore economico generato	244.328.107	100,0	221.571.721	100,0
Valore economico distribuito ai fornitori	180.391.531	73,8	173.645.634	78,4
Valore economico distribuito a dipendenti	21.246.001	8,7	20.931.805	9,4
Valore economico distribuito a banche	1.972.622	0,8	2.762.021	1,2
Valore economico distribuito alla P.A.	6.148.612	2,5	7.116.063	3,2
Totale valore economico distribuito agli stakeholders	209.758.766	85,9	204.455.523	92,3
Totale valore economico Trattenuto da CLF SpA	34.569.341	14,1	17.116.198	7,7

2.4 Obiettivi di sostenibilità

In continuità con le traiettorie di sviluppo individuate al paragrafo 2.1 e in linea con la Politica di Sostenibilità aziendale, CLF, ha definito un insieme di obiettivi di sviluppo concreti e realizzabili. Nel corso del 2025, il management ha analizzato le aree di miglioramento aziendale per rispondere efficacemente alle istanze degli stakeholder e alle sfide del mercato. Il risultato è una roadmap strategica di iniziative articolata su tre orizzonti temporali (breve, medio e lungo periodo), volta a trasformare i rischi in opportunità di sviluppo sostenibile e a garantire la resilienza dell'organizzazione.

Tema strategico	Livello	Argomento	Descrizione target	Anno obiettivo	Stato
Clima ed emissioni (E1)	Gruppo Strukton	Emissioni Scope 1, 2 e 3	Riduzione del 50% rispetto al 2021	2030	in corso
		Emissioni Scope 1	Azzeramento delle emissioni dirette	2040	in corso
		Emissioni Scope 1, 2 e 3	Zero emissioni nette	2050	in corso
	CLF	Emissioni Scope 2 market-based	Zero emissioni nette	2026	in corso
	CLF	Mitigazione delle emissioni associate agli spostamenti casa-lavoro	Acquisto/mantenimento di almeno 30 crediti di sostenibilità all'anno per neutralizzare l'impatto della mobilità dipendenti	2026-2028	in corso
Economia circolare (E5)	Gruppo Strukton	Uso dei materiali	Transizione a modello "Fully Circular" (azzeramento rifiuti e massimo riutilizzo degli asset)	2050	in corso
	CLF	Gestione dei rifiuti	>98% dei rifiuti avviati a recupero	2025-2028	Raggiunto nel 2025 e in mantenimento
	CLF	Monitoraggio ambientale	Ottenimento e mantenimento della Registrazione EMAS	2026	Nuovo
		Riduzione plastica negli uffici	Sostituzione del 100% dei boccioni di acqua con distributori	2026	Nuovo

Tema strategico	Livello	Argomento	Descrizione target	Anno obiettivo	Stato
Biodiversità e territorio (E2/E4)	Gruppo Strukton	Biodiversità	Garantire un impatto positivo in ogni progetto	2050	in corso
	CLF	Prevenzione inquinamento	Testare le modalità di intervento tramite almeno 10 simulazioni di sversamento accidentale	2026	in corso
Salute e sicurezza (S1)	CLF	Infortuni e prevenzione	Total recordable incident rate* <7,97	2025-2028	Raggiunto nel 2025 e in mantenimento
	CLF	Benessere dipendenti	Servizio di supporto psicologico aziendale (almeno 10 incontri all'anno)	2026	Nuovo
Capitale umano e cultura ESG (S1)	CLF	Gestione del capitale umano	Garantire salari minimi superiori al living wage	2025	Raggiunto
	CLF	Sensibilizzazione ESG	Formazione ESG per comitati aziendali e funzioni chiave	Prorogato - 2027	In corso*

*TRIR: (N°Infortuni * 200.000) / N° Ore lavorate



3. DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER L'INDIVIDUAZIONE DEGLI IRO

L'individuazione dei temi materiali di CLF si è basata sull'applicazione del principio della Doppia Rilevanza, come previsto dalla Direttiva CSRD e dagli standard ESRS. Tale processo ha permesso di mappare le tematiche ESG non solo in base agli effetti prodotti dall'azienda verso l'esterno, ma anche in base alla capacità dei fattori esterni di incidere sul valore economico del Gruppo.

Il percorso metodologico si è articolato in due pilastri:

La Valutazione dell'Impatto (Materialità d'Impatto - Inside-Out)

In questa fase, CLF ha condotto un'analisi approfondita per identificare gli **impatti positivi e negativi**, effettivi o potenziali, generati dalle proprie attività.

1. Analisi del Contesto: Sono state esaminate le attività di CLF per individuare gli effetti che l'azienda produce su ambiente, persone ed economia.

2. Coinvolgimento degli Stakeholder: La valutazione degli impatti aziendali ha integrato la prospettiva dei portatori d'interesse, coinvolti attivamente tramite un'indagine via questionario (stakeholder engagement). I contributi raccolti hanno consentito di definire una scala di priorità e rilevanza per ciascun impatto individuato, assicurando una rendicontazione trasparente e allineata alle aspettative degli stakeholder.

La Valutazione Finanziaria (Materialità Finanziaria - Outside-In)

Parallelamente, CLF ha adottato una prospettiva finanziaria per identificare **rischi e opportunità** derivanti da fattori ESG esterni che potrebbero influenzare il posizionamento competitivo e la solidità patrimoniale dell'azienda.

1. Analisi del contesto: Anche in questo caso una approfondita analisi del contesto e dei mercati nazionali e globali è servita a determinare il perimetro in cui agisce l'azienda.

2. Analisi dei Rischi: Sulla base delle riflessioni emerse dall'analisi del contesto sono stati valutati i fattori che potrebbero tradursi in costi imprevisti, perdite di ricavi o danni reputazionali.

3. Analisi delle Opportunità: È stata mappata la capacità dell'azienda di trarre vantaggio da potenziali opportunità del mercato e del contesto normativo di riferimento.

Integrazione e Identificazione dei Temi Materiali

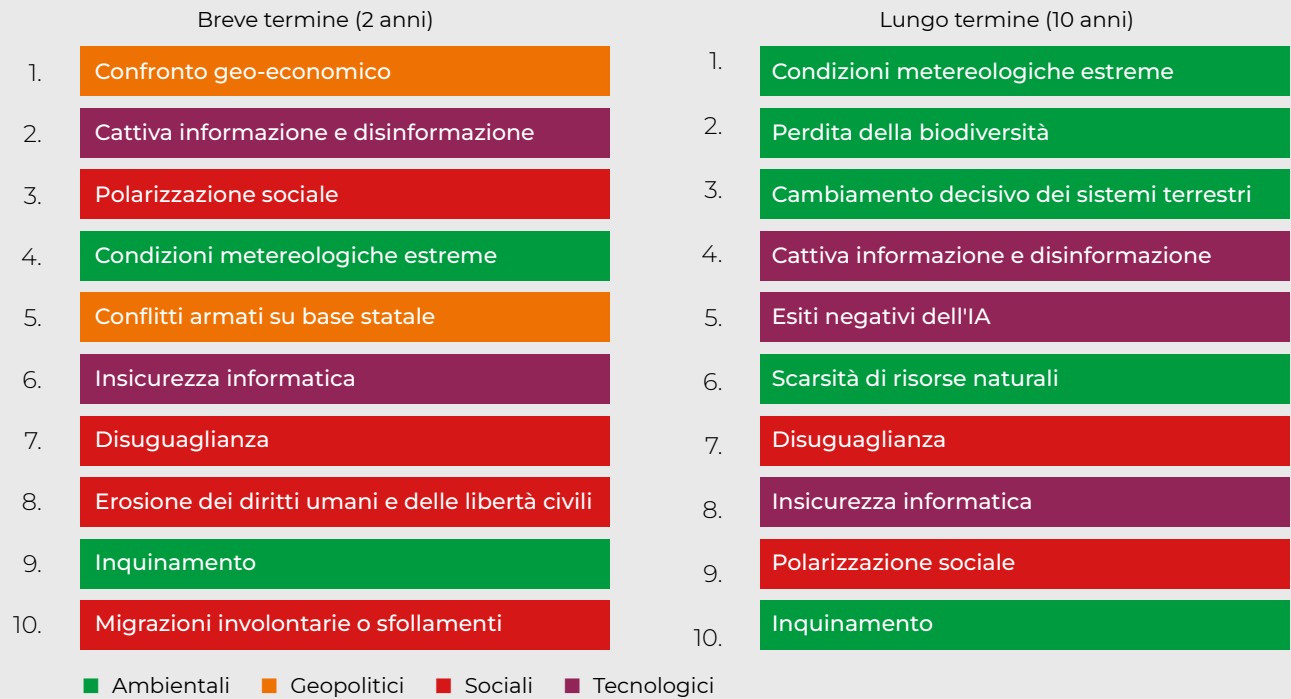
L'integrazione di queste due prospettive ha portato all'identificazione dei temi materiali per CLF. Il principio della doppia materialità qualifica come rilevante un tema che presenti un impatto significativo (ambientale e sociale), finanziario o combinato. Questo approccio garantisce una visione olistica in cui la gestione del rischio d'impresa si unisce alla responsabilità verso il pianeta e le persone, delineando l'architettura strategica e i contenuti di questa rendicontazione.

3.1 Analisi del contesto

Il panorama internazionale attuale è delineato da una crescente complessità dove le tensioni geoeconomiche e l'accelerazione tecnologica ridefiniscono costantemente le priorità dei mercati. Come evidenziato nel Global Risks Report 2026, nel breve periodo, l'attenzione globale è focalizzata sulla gestione dei conflitti e della disinformazione, mentre l'orizzonte a lungo termine evidenzia una predominanza assoluta dei rischi ambientali, con particolare riferimento agli eventi meteorologici estremi e alla perdita di biodiversità. A livello nazionale, tale scenario si traduce in un contesto di incertezza della domanda e costi elevati legati alla transizione industriale, rendendo l'integrazione dei rischi fisici e della resilienza climatica non più un'opzione, ma un requisito operativo essenziale per la continuità del business. In questo quadro, CLF riconosce che il proprio operato nel settore delle

infrastrutture genera inevitabilmente un impatto ambientale significativo. Consapevole di tale responsabilità, CLF ha iniziato ad attuare iniziative volte a monitorare e limitare sistematicamente le proprie esternalità, trasformando la gestione degli impatti in un pilastro fondamentale del proprio modello di crescita sostenibile.

Rischi globali classificati per gravità, a breve termine (2 anni) e a lungo termine (10 anni)



3.2 Mappatura Impatti, Rischi e Opportunità

Una volta analizzato il contesto nel quale CLF opera, sono stati individuati e tracciati gli impatti effettivi e potenziali associati ai temi e sottotemi di sostenibilità disciplinati dagli ESRS. Per quanto riguarda gli impatti dell'attività aziendale verso l'esterno (inside-out), ogni topic è stato descritto, valutato come negativo o positivo e categorizzato come effettivo o potenziale. Per quanto riguarda gli effetti sull'azienda di eventi esterni (outside-in), ogni topic è stato descritto, valutato rispetto alla posizione nella Value Chain e rispetto all'orizzonte temporale.

3.3 Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Con la redazione del presente Bilancio di Sostenibilità, CLF ha fortemente aumentato la propria consapevolezza sui temi ESG rilevanti, definendo un percorso capace di integrare gli aspetti ambientali, sociali ed economici nelle strategie del business aziendale. Questo percorso capitalizza la consapevolezza maturata con l'analisi di materialità svolta per il Bilancio di Sostenibilità 2024; tuttavia, il processo intrapreso per questa nuova edizione rappresenta un'evoluzione sostanziale, risultando più completo, approfondito e allineato ai requisiti della normativa CSRD.

Per indagare le priorità in ambito ESG, e in accordo con la normativa Europea sul Bilancio di Sostenibilità, l'azienda ha condotto una survey rivolta a stakeholder interni ed esterni, in modo da definire la propria matrice di materialità.

La selezione degli stakeholder

Nel percorso di Stakeholder Engagement i portatori di interesse sono stati suddivisi in stakeholder esterni e interni. Per mapparne al meglio le diverse priorità, queste due categorie sono state ulteriormente segmentate. La selezione si è basata sui criteri definiti dallo standard internazionale AA1000 SES, identificando la rilevanza dei soggetti secondo tre macro-direttrici:

- Economico (dipendenza e responsabilità)
- Strategico (politico e strategico)
- Geografico (vicinanza e rappresentatività)

Sulla base dei criteri applicati, gli stakeholder rilevanti sono stati così categorizzati:



Stakeholder interni:

- Dipendenti
- Responsabili d'area
- Dirigenti e manager
- Consiglio di Amministrazione



Stakeholder esterni:

- Collaboratori esterni
- Associazioni di categoria
- Banche e istituti finanziari
- Clienti
- Consulenti aziendali
- Fornitori
- Comunità locale / Istituzioni pubbliche / Territorio
- Organizzazioni sindacali

Survey di materialità

La definizione dei contenuti del questionario ha previsto una fase preliminare di consultazione che ha interessato il team Sostenibilità e il management strategico di CLF. L'analisi è stata poi integrata con i trend di settore, i macro-obiettivi dell'Agenda ONU 2030 e le più recenti iniziative aziendali.

La survey è stata inviata a un campione di 428 stakeholder strategici. La somministrazione è avvenuta attraverso canali d'invio dedicati e distinti per stakeholder interni ed esterni.

Il tasso di risposta è stato del 41% e si è registrata un'adesione maggiore da parte della componente interna. Infatti, la maggior parte delle risposte ricevute sono di interni (127) e fornitori (41). Inoltre, sono state ricevute risposte da clienti, banche e collaboratori esterni.

L'analisi di materialità e i risultati

I dati raccolti sono stati successivamente aggregati e riclassificati in base ai pilastri degli standard ESRS, agli SDGs dell'Agenda ONU e ai singoli topics di materialità. Questa mappatura multi-valoriale consente di analizzare le priorità emerse secondo prospettive differenti, ma tra loro sinergiche e complementari.

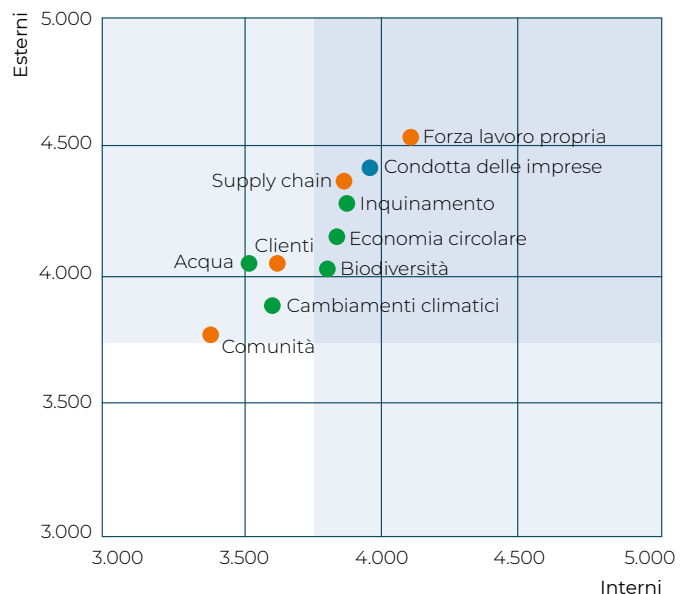
Analisi di materialità per ESRS

I risultati dell'analisi di materialità 2025 evidenziano una significativa convergenza tra le valutazioni espresse dagli stakeholder interni ed esterni. Nell'ambito degli ESRS, i temi ritenuti maggiormente rilevanti riguardano la forza lavoro propria (S1), la condotta aziendale (G1) e i lavoratori nella catena del valore (S2). Tra gli aspetti ambientali emergono in particolare l'inquinamento (E2), l'economia circolare (E5) e la biodiversità (E4); il cambiamento climatico (E1), pur presentando un livello di priorità inferiore, è stato comunque oggetto di valutazione e approfondimento in conformità ai requisiti degli ESRS. Tali priorità trovano riscontro anche negli SDGs dell'Agenda 2030, evidenziando la centralità dei temi legati al lavoro dignitoso e al benessere delle persone (SDG 1, 3 e 8), alla gestione responsabile delle risorse e degli ecosistemi (SDG 7 e 14) e alla promozione di istituzioni efficaci e responsabili (SDG 16).

3.4 Analisi di materialità per SDG's

I topics individuati

Al fine di approfondire la comprensione delle priorità espresse dagli stakeholder, è stata condotta un'analisi di materialità sui temi e sottotemi di sostenibilità previsti dagli ESRS, indagati attraverso uno specifico questionario. Sono stati considerati materiali i temi che hanno ottenuto un punteggio superiore a 3,75 su 5 da entrambe le categorie di stakeholder, interni ed esterni. In coerenza con i requisiti metodologici degli ESRS, l'analisi ha inoltre incluso una valutazione dedicata del tema del cambiamento climatico (ESRS E1) e della forza lavoro propria (ESRS S1), indipendentemente dal punteggio ottenuto.



CLF ha fortemente aumentato la propria consapevolezza sui temi ESG rilevanti, definendo un percorso capace di integrare gli aspetti ambientali, sociali ed economici nelle strategie del business aziendale"

Sono risultati quindi rilevanti, secondo l'analisi di materialità:



E1 - Cambiamenti climatici



S1 - Forza lavoro



G1 - Condotta delle imprese



E2 - Inquinamento



S2 - Lavoratori
nella catena del valore



E4 - Biodiversità



E5 - Economia Circolare

3.5 Analisi di doppia materialità

In conformità ai requisiti della CSRD, CLF ha condotto un'analisi di doppia materialità su tutti i topics e subtopics previsti dagli ESRS, valutandone sia gli impatti generati dall'azienda (inside-out) sia i rischi e le opportunità che possono influenzarne le performance (outside-in). L'analisi è stata sviluppata attraverso una valutazione IRO (Impatti, Rischi e Opportunità), attribuendo a ciascun tema un punteggio sulla base di criteri qualitativi e quantitativi. I risultati sono stati consolidati in una graduatoria di rilevanza e sono stati inclusi nella short-list dei temi materiali quelli che hanno ottenuto un punteggio superiore a 3,75 in almeno una delle dimensioni analizzate; tali temi costituiscono gli argomenti oggetto di approfondimento nel presente Bilancio di Sostenibilità. La soglia di 3,75 corrisponde al valore di cutoff individuato sulla base della distribuzione dei punteggi emersi dall'analisi di materialità.



Foto: Massimiliano Serci

Standard ESRS di riferimento	Prospettiva INSIDE-OUT Impatti (Positivi / Negativi)	Prospettiva OUTSIDE-IN Rischi e Opportunità Finanziarie
ESRS E1 Cambiamenti climatici ed energia	• Negativo (potenziale): Emissioni di gas serra (Scope 1, 2, 3) derivanti dall'uso di combustibili fossili nei mezzi di cantiere e nella logistica. • Positivo (effettivo): Contributo diretto alla decarbonizzazione dei trasporti collettivi attraverso la transizione e l'elettificazione delle reti infrastrutturali e dei sistemi di armamento ferroviario nazionali (abilitazione dello shift modale).	• Rischio: Aumento dei costi dell'energia causati dai conflitti internazionali attualmente in corso (con impatti diretti sulla continuità operativa e sulla marginalità dei cantieri).
ESRS E3 / E4 Acqua, Biodiversità ed ecosistemi	• Negativo (potenziale): Potenziali alterazioni temporanee o locali sui terreni e sugli ecosistemi limitrofi alle tratte ferroviarie durante le fasi di lavorazione o movimentazione in cantiere.	• Rischio: Lavorare in aree di rischio frane e smottamenti può dover comportare complessità o ritardi nella realizzazione dei lavori. • Opportunità: Vendita di soluzioni d'opera e servizi specializzati legati alla resilienza delle infrastrutture o al ripristino ambientale delle aree limitrofe.
ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare	• Negativo (effettivo): Generazione di ingenti volumi di rifiuti speciali derivanti dalle attività di demolizione, rinnovo e scavo (ballast, traversine e rotaie dismesse). • Positivo (effettivo): Preservazione delle risorse naturali e riduzione del ricorso a materie prime vergini da cava attraverso la rigenerazione, il recupero e il reimpiego circolare di metalli e massicciate esauste.	• Opportunità (Upstream): Sostituzione di prodotti e servizi esistenti con opzioni a minore impatto sulle risorse ambientali. • Opportunità (Own Operations): Transizione verso input energetici rinnovabili e circolari (es. carburante HVO) per i macchinari di cantiere e la logistica pesante.
ESRS S1 Forza lavoro propria (Salute, Sicurezza e Condizioni)	• Negativo (potenziale): Rischio intrinseco di infortuni sul lavoro, incidenti operativi o esposizione a malattie professionali all'interno dei cantieri ferroviari. • Positivo (effettivo): Elevazione degli standard socio-lavorativi del settore edile/ferroviario tramite l'estensione di tutele avanzate (welfare, parità di genere UNI/PdR 125 e congedo parentale esteso) a tutte le 300 risorse della forza lavoro (inclusi i somministrati interinali).	• Rischio: Difficile pianificazione delle ore di lavoro nelle attività di cantiere ed esposizione degli operai al rischio di straordinari prolungati (con potenziali effetti su benessere e turnover).
ESRS G1 Condotta aziendale e governance	• Positivo (effettivo): Creazione di un ecosistema di business integro e trasparente sul mercato delle opere pubbliche, garantito dall'azzeramento di episodi corruttivi e dal monitoraggio etico della catena di subappalto.	• Rischio: Rischi reputazionali, legali o di esclusione dalle gare pubbliche connessi a potenziali falle nella compliance di filiera o nella sicurezza dei dati e delle informazioni aziendali (Cybersecurity).

4. L'AMBIENTE

4.1 Politiche ambientali e percorso verso il Piano di Transizione

In continuità con il proprio percorso strategico, CLF attribuisce alla sostenibilità ambientale un ruolo rilevante nella propria filosofia aziendale, considerandola alla stessa stregua dell'innovazione tecnologica e della soddisfazione dei clienti. L'azienda è pienamente consapevole del proprio ruolo nella lotta globale ai cambiamenti climatici e persegue un modello di sviluppo capace di coniugare il soddisfacimento dei bisogni attuali con la preservazione del pianeta per le future generazioni, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite

In conformità ai requisiti degli standard ESRS, CLF ha strutturato la propria rendicontazione e la definizione della propria strategia attorno a quattro temi ambientali risultati materiali: cambiamenti climatici, l'inquinamento, la biodiversità e l'economia circolare. La declinazione operativa di questo impegno, comprensiva del dettaglio dei target programmatici e dei Key Performance Indicators (KPI) definiti per ciascun tema materiale, è consultabile all'interno del Capitolo 2 del presente Bilancio.



Le attività e le iniziative sono strutturate sulla base di un Sistema di Gestione Integrato che guida le scelte di acquisto, consumo e gestione delle risorse. Tale approccio si traduce concretamente nel percorso di certificazione ambientale: CLF ha ottenuto e mantiene le certificazioni ISO 14001 (Ambiente) e ISO 50001 (Energia), intese non come semplici traguardi, ma come pilastri di un processo di miglioramento continuo. La Politica del Sistema di Gestione Integrato pone infatti un focus rigoroso sulla tutela dell'ecosistema, sulla prevenzione dell'inquinamento e su una gestione consapevole ed efficiente delle risorse energetiche.

Nell'ottica di elevare ulteriormente i propri standard di trasparenza e monitoraggio delle prestazioni ambientali, nel corso del 2026 l'azienda ha avviato formalmente le attività per l'ottenimento della certificazione EMAS (Eco-Management and Audit Scheme).



4.2 Cambiamenti climatici

Azioni

Pur non avendo ancora formalizzato un Piano di Transizione climatico strutturato – la cui adozione formale costituisce un obiettivo programmatico per i prossimi anni – CLF implementa costantemente azioni concrete e diversificate volte a mitigare i propri impatti climateranti e a ridurre l'impronta ambientale delle attività operative. Tale impegno si articola attraverso l'efficientamento dei consumi energetici, l'approvvigionamento e la produzione di energia da fonti rinnovabili, la decarbonizzazione della logistica e l'adozione di misure preventive di adattamento climatico.

A supporto di questa strategia, l'azienda si avvale del sistema di gestione dell'energia certificato ISO 50001, che rappresenta lo strumento cardine per il monitoraggio continuo, la gestione ottimizzata dei vettori energetici e lo stimolo verso un progressivo miglioramento delle performance aziendali.

Sul fronte operativo, le principali linee d'azione sviluppate nel corso del 2025 includono:

- **Efficientamento elettrico e transizione verso rinnovabili:** CLF ha completato la revisione e il trasferimento di tutti i contratti di fornitura a un nuovo partner energetico. Questo accordo prevede la fornitura di energia elettrica interamente coperta da Garanzie di Origine (GO) per l'intera durata contrattuale, che certificano l'immissione in rete di un quantitativo equivalente di energia prodotta da fonti rinnovabili. Questa transizione consentirà all'azienda di raggiungere gli obiettivi di abbattimento definiti per le emissioni indirette Scope 2 (metodologia market-based). A livello locale, l'impegno si riflette anche nell'autoproduzione: il piano di rinnovo dei pannelli fotovoltaici avviato presso la sede aziendale consente oggi di coprire autonomamente il 34% del relativo fabbisogno energetico.
- **Decarbonizzazione della logistica e carburanti alternativi:** Nell'ambito della mobilità e delle attività di cantiere, è stato avviato un percorso sperimentale per la progressiva sostituzione del gasolio tradizionale con

l'HVO (Hydrotreated Vegetable Oil). Trattandosi di un biocombustibile idrogenato prodotto prevalentemente da scarti e residui biogenici (non in competizione con la filiera alimentare), l'adozione dell'HVO permette di ridurre le emissioni di gas a effetto serra lungo l'intero ciclo di vita del carburante (Well-to-Wheel) fino al 91% rispetto al diesel convenzionale.

- **Adattamento ai cambiamenti climatici e tutela delle persone:** Consapevole dell'aumento della frequenza di eventi climatici estremi, CLF integra le azioni di mitigazione con misure strutturate di adattamento. L'azienda ha adottato su base volontaria protocolli e procedure operative specifiche per tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori in cantiere e nelle sedi in caso di ondate di calore anomale o fenomeni alluvionali.

Metriche

L'obiettivo principale dell'ESRS E1 è quello di fornire un quadro chiaro e dettagliato per la rendicontazione delle informazioni relative alle emissioni di gas a effetto serra (GHG) e alla gestione dei rischi e delle opportunità legati al cambiamento climatico. Questo standard mira a garantire la trasparenza delle pratiche aziendali e a supportare il raggiungimento degli obiettivi climatici dell'Unione Europea. L'ESRS E1 è progettato per essere compatibile e integrato con altri standard internazionali di rendicontazione della sostenibilità, come i GRI Standards e il Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Questo facilita l'adozione di pratiche di rendicontazione coerenti a livello globale e aiuta le aziende a soddisfare le aspettative degli Stakeholder internazionali.

In particolare, sono state monitorate le metriche richieste dallo standard ESRS E1 rispetto alle emissioni di gas climalteranti, all'energia utilizzata e all'energia autoprodotta.



Consumo di energia e mix energetico		
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	0,00	MWh
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	17.897,94	MWh
Consumo di combustibile da gas naturale	9,28	MWh
Consumo di combustibile da altre fonti non rinnovabili	0,00	MWh
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	37,43	MWh
Consumo totale di energia da fonti fossili	17.944,65	MWh
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia %	99,49	%
Consumo da fonti nucleari	2,16	MWh
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia %	0,01	%
Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa	0,00	MWh
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	46,54	MWh
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	43,68	MWh
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili MWh	90,22	MWh
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia %	0,50	%
Consumo totale di energia	18.034,87	MWh



CLF implementa costantemente azioni concrete e diversificate volte a mitigare i propri impatti climalteranti e a ridurre l'impronta ambientale delle attività operative."

CLF acquista energia elettrica dalla rete e utilizza gas metano per autoprodurre calore. Inoltre, l'azienda autoproduce una buona parte dell'elettricità utilizzata.

In tabella sono riportate le quantità di energia rinnovabile e non utilizzata dall'azienda. In particolare, per il calcolo dell'elettricità rinnovabile acquistata dalla rete si sono utilizzati i valori del gestore, ossia la composizione del mix energetico utilizzato per la produzione dell'energia elettrica immessa Enel (2025).

Rispetto all'energia elettrica, CLF utilizza il 69,5% di rinnovabili, grazie al mix energetico selezionato e all'energia autoprodotta da fotovoltaico.

CLF ha a disposizione una flotta di mezzi aziendali, utilizzati per fini produttivi e commerciali. I veicoli attivi per l'anno 2025 sono 157.

Rispetto al 2024, si registra una crescita esponenziale nell'energia elettrica complessivamente prodotta (consumata e distribuita) da impianto fotovoltaico, con volumi che risultano quasi triplicati (passando da 25.988 kWh a 72.875 kWh) grazie alla piena operatività del sistema. Parallelamente, il consumo di gas naturale per il riscaldamento ha subito una contrazione del 39% (passando da 1.413 m³ a 868 m³), un risultato ottenuto grazie alla progressiva sostituzione delle caldaie a metano con sistemi a pompa di calore.

Emissioni lorde di Gas a Effetto Serra e progetti di assorbimento e mitigazione

FOCUS 5 – GHG Scope 1 e 2

Il controllo delle emissioni inquinanti in atmosfera, e di conseguenza l'impegno di CLF contro il cambiamento climatico, si realizza attraverso approfondite e costanti analisi sulla quantità e qualità degli effluenti gassosi derivanti dalle attività quotidiane. In conformità ai requisiti degli standard ESRS, la rendicontazione 2025 offre una visione integrata delle performance emissive aziendali, analizzate sia in termini assoluti (tCO₂e) sia attraverso gli indici di intensità rapportati ai ricavi (fatturato).

INTENSITÀ ENERGETICA	Unità di misura	2023	2024	2025
Parametro di intensità energetica (ricavi)	mIn €	206	209	267
Indice intensità energetica Scope 1	t CO ₂ eq/ mIn €	27,8	24,4	17,182
Indice intensità energetica Scope 2 location-based	t CO ₂ eq/ mIn €	0,26	0,13	0,01
Indice intensità energetica Scope 2 market-based	t CO ₂ eq/ mIn €	ND	0,21	0,061
Indice intensità energetica Scope 3	t CO ₂ eq/ mIn €	32,35	309,2	327

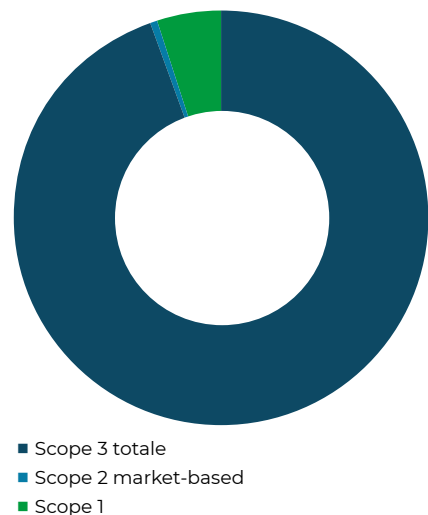
Le emissioni assolute di Scope 1 registrano una costante contrazione (-10%); un andamento analogo e ancora più marcato caratterizza lo Scope 2 (-28%).

L'incremento dello Scope 3 è riconducibile al fatto che questa componente emissiva risulta, al momento, ancora strettamente agganciata all'andamento della produzione e alla crescita del valore di produzione (passato da 222 a 242 milioni €). La sfida prioritaria che attende CLF nei prossimi anni risiede proprio nella capacità di disaccoppiare la crescita produttiva dall'impatto ambientale della catena del valore (decoupling). L'azienda è attivamente impegnata nel definire strategie mirate ed efficaci per aggredire e gestire la componente emissiva indiretta, collaborando con i partner commerciali e ottimizzando i processi di approvvigionamento per mitigare l'impatto complessivo del proprio business.

Greenhouse Gas (GHG) report

t CO ₂ e		2023	2024	2025
Scope 1		5.733	5.091	4.588
Scope 2	Market-based	ND	44	35
	Location-based	53	28	23
Scope 3	Scope 3 totale	6.664	80.238	87.324
	Cat. 1 - Acquisto di beni e servizi	ND	60.393	58.602
	Cat. 2 - Beni capitali	ND	169	239
	Cat. 3 - Attività legate ai combustibili e all'energia	138	1.254	1.105
	Cat. 4 - Trasporto upstream	6.230	16.442	25.052
	Cat. 5 - Produzione di rifiuti	ND	192	151
	Cat. 6 - Viaggi di lavoro	ND	210	113
	Cat. 7 - Pendolarismo dei dipendenti	ND	28	30
	Cat. 9 - Trasporto e distribuzione a valle	434	1.551	2.031
Emissioni biogeniche		ND	324	251

Emissioni per categoria Scope



Nota di trasparenza sui dati relativi alle emissioni GHG

Durante la fase di elaborazione dei contenuti del presente Bilancio di Sostenibilità, CLF SPA era contestualmente impegnata nel percorso di certificazione ai sensi del Regolamento EMAS, le cui attività si sono in parte sovrapposte, temporalmente e contenutisticamente, alle evidenze ambientali riportate anche nel presente documento.

Al termine del percorso di certificazione, e prima della chiusura del Bilancio di Sostenibilità, in sede di revisione finale dei dati relativi alle emissioni GHG, è stata rilevata una discrepanza rispetto al valore indicato nella Dichiarazione Ambientale predisposta per la registrazione EMAS. Poiché entrambi i documenti sono destinati alla pubblica consultazione, si precisa che il dato corretto relativo alle emissioni GHG è quello riportato nel presente Bilancio di Sostenibilità. Tale valore verrà inoltre formalmente recepito e armonizzato nella Dichiarazione Ambientale aziendale nelle sedi e con le modalità previste dal sistema di gestione EMAS, a garanzia della piena coerenza e trasparenza informativa verso tutti gli stakeholder.

Obiettivi

In linea con gli obiettivi globali di decarbonizzazione e con la traiettoria di neutralità climatica al 2050 definita dall'Accordo di Parigi, CLF riconosce l'urgenza di una transizione energetica radicale volto all'abbattimento delle emissioni di gas a effetto serra (GHG). Per questo, l'azienda si è posta i seguenti obiettivi di breve, medio e lungo periodo:

Obiettivo 1 – Azzeramento delle emissioni Scope 2 market-based.

CLF intende acquistare energia elettrica completamente rinnovabile e certificata Garanzia d'Origine. Questo obiettivo è di breve periodo e verrà monitorato attraverso il KPI "attivazione del contratto GO".

Obiettivo 2 – Elettrificazione della flotta.

CLF intende rendere più sostenibile il sistema di trasporti necessario per la propria attività. In particolare, intende attuare un piano di mobility management finalizzato alla progressiva elettrificazione della flotta aziendale. Questo obiettivo è di medio periodo e verrà monitorato attraverso il KPI “Presenza/assenza del piano di mobilità”.

Obiettivo 3 – Policy eventi climatici estremi.

CLF intende formalizzare le buone pratiche adottate nella gestione degli eventi climatici estremi, valorizzando l'esperienza maturata in occasione di episodi verificatisi negli anni precedenti. L'obiettivo è rafforzare la resilienza organizzativa, garantire la continuità operativa e tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

L'iniziativa si configura come un obiettivo di lungo periodo e il relativo avanzamento sarà monitorato attraverso il KPI “Presenza/assenza della policy”.



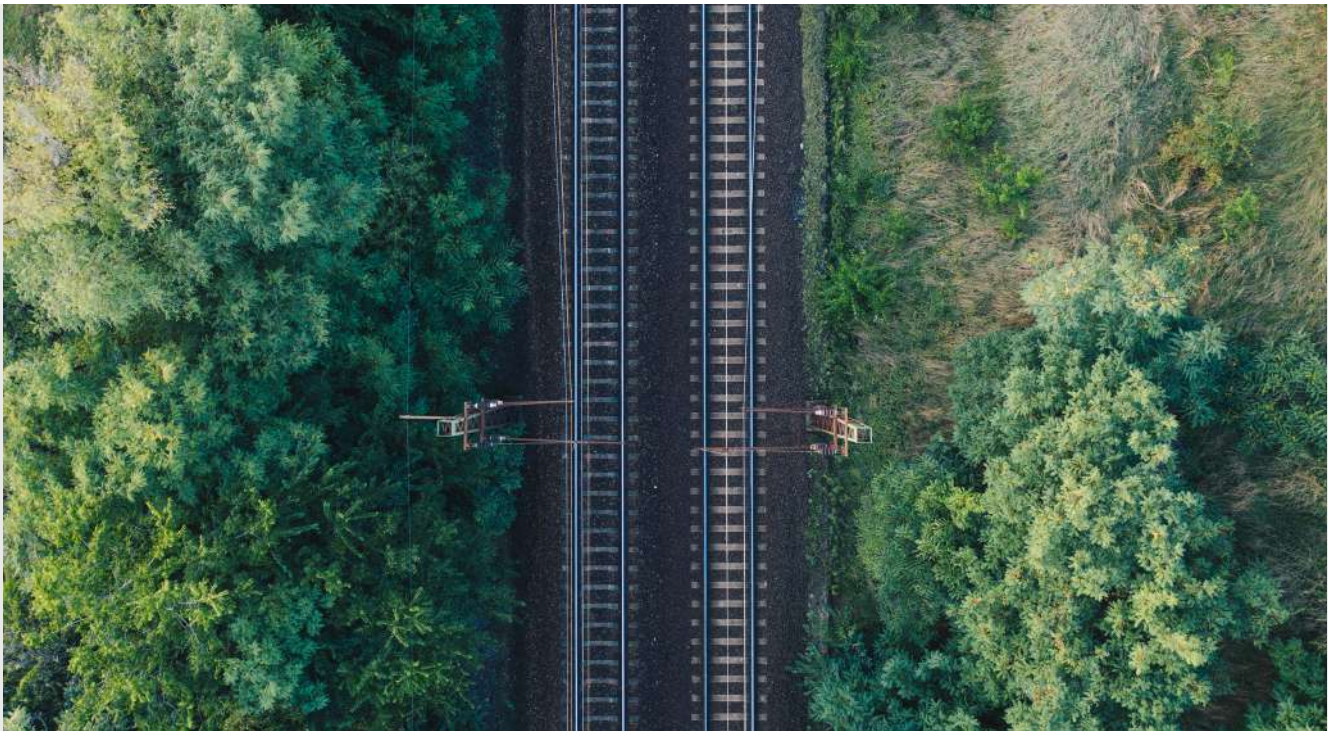
Foto: Massimiliano Serci

4.3 Inquinamento e biodiversità

Azioni

La tutela della biodiversità e degli ecosistemi costituisce un tema rilevante per CLF in relazione alle caratteristiche delle proprie attività operative. L'azienda riconosce l'importanza di valutare, prevenire e mitigare i potenziali impatti derivanti dalle proprie attività sulle componenti naturali, concentrando una specifica attenzione sui cantieri di nuova costruzione, storicamente identificati come la tipologia di intervento a maggior potenziale di impronta territoriale. Al fine di consolidare il presidio sistematico avviato negli esercizi precedenti, CLF ha mantenuto attivo il monitoraggio della localizzazione dei propri siti operativi e dei cantieri di nuova attivazione, verificandone la potenziale sovrapposizione o prossimità con la rete europea di aree protette Natura 2000 e con altre zone ad alto valore ecologico. In continuità con il passato, l'analisi ha confermato l'assenza di pressioni dirette e significative su habitat o specie vulnerabili e il pieno rispetto delle normative vigenti a livello nazionale ed europeo in materia di tutela delle matrici ambientali (acqua, aria e suolo). Per i siti soggetti ad Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) e Autorizzazione Unica Ambientale (AUA), l'azienda presidia con rigore i livelli di emissione e la gestione delle sostanze pericolose, garantendo il costante mantenimento dei parametri al di sotto delle soglie di legge.

Consapevole che la biodiversità sia un ambito meritevole di un approccio sempre più strutturato, nell'ottobre 2025 CLF ha impresso un'importante accelerazione alla propria strategia di tutela ecologica legando strettamente la mitigazione degli impatti aziendali alla valorizzazione del territorio locale. Dall'analisi dell'impronta carbonica è emerso che le emissioni derivanti dagli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti nel 2024 ammontavano a circa 30 tonnellate di CO₂ equivalente. Al fine di neutralizzare l'impatto di questa specifica categoria a beneficio della medesima comunità in cui l'azienda e i suoi collaboratori operano, CLF ha scelto di aderire all'iniziativa "Crediti di Sostenibilità" promossa dalla Riserva di Biosfera MAB UNESCO dell'Appennino Tosco-Emiliano. Attraverso l'acquisto mirato di 30 Crediti di Sostenibilità, l'azienda ha sostenuto finanziariamente interventi di gestione forestale sostenibile e certificata all'interno della Riserva, bilanciando l'esatta quota di emissioni generata dai tragitti quotidiani del proprio organico. Questo investimento territoriale non si esaurisce nella pura compensazione dei gas a effetto serra, ma genera benefici ecosistemici tangibili, diffusi e misurabili sul territorio circostante. Ciascun credito incorpora infatti azioni cruciali per l'ecosistema regionale, tra cui la salvaguardia degli habitat e della biodiversità locale, la protezione del suolo dall'erosione, la regolazione del ciclo idrico e la valorizzazione del patrimonio naturale complessivo.



Metriche e informazioni rilevanti

Operazioni in zone a rischio

Attualmente CLF non opera in zone a rischio idrico o in zone a rischio per la biodiversità. Inoltre, monitora il rischio di ogni nuovo cantiere, verificando che questo rientri o meno in aree protette o della rete Natura 2000.

Sostanze pericolose ed inquinanti

CLF raccoglie i rifiuti pericolosi e li tratta in modo corretto rispetto alla normativa nazionale. I rifiuti pericolosi sono una quantità molto bassa rispetto al totale, circa l'1%.

In passato si sono registrati episodi di contaminazione ambientale dovuti a eventi accidentali ma non nel 2025. Per questo motivo la spesa relativa al ripristino o alle sanzioni è pari a zero.

Nel 2025 sono state calcolate anche le altre emissioni in atmosfera, includendo ossidi di azoto (NOx) e ossidi di zolfo (SOx), a partire dai consumi di combustibili registrati e applicando fattori di emissione riconosciuti (EMEP/EEA Guidebook, ISPRA).

2025		
Emissioni di inquinanti in atmosfera (kg)*	NOX	SO2
Flotta auto		
Diesel	46,04	1,20
Benzina	2,99	0,78
Mezzi d'opera e macchinari		
Diesel	153,62	4,01

Obiettivi

CLF intende rafforzare il proprio impegno nella tutela della biodiversità e nella prevenzione dell'inquinamento. A tal fine, l'azienda ha definito i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1 - Pronto intervento ambientale

CLF si propone di effettuare almeno 10 simulazioni di sversamento accidentale per testare l'efficacia delle procedure di pronto intervento ambientale e accrescere il livello di preparazione del personale coinvolto nella gestione delle emergenze. L'obiettivo ha un orizzonte di breve periodo e sarà monitorato attraverso il KPI "N di simulazioni di sversamento".

- Obiettivo 2 - Registrazione EMAS

CLF intende conseguire la certificazione EMAS, rafforzando ulteriormente i propri processi di monitoraggio, definizione degli obiettivi e valutazione dei risultati in materia di consumi energetici, gestione dei rifiuti, utilizzo delle risorse idriche e prevenzione dell'inquinamento.

Questo obiettivo è di breve periodo e verrà monitorato attraverso il KPI "acquisizione EMAS".

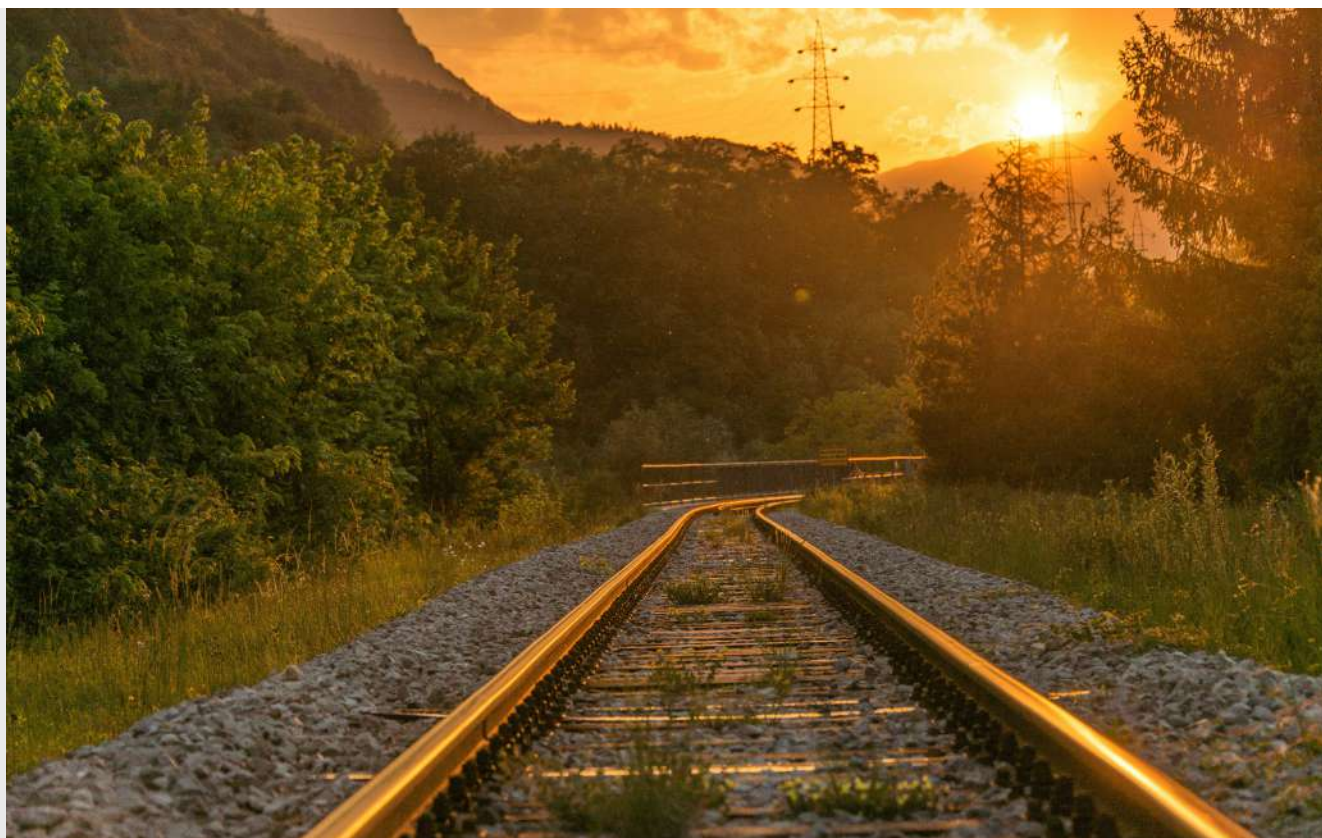
- Obiettivo 3 - Rifiuti pericolosi

CLF intende proseguire nelle attività di prevenzione e minimizzazione di produzione di rifiuti pericolosi.

L'obiettivo ha un orizzonte di medio periodo e sarà monitorato attraverso il KPI "% rifiuti pericolosi sul totale".

- Obiettivo 4 - Mitigazione delle emissioni associate agli spostamenti casa-lavoro

CLF intende consolidare e sviluppare il percorso avviato nel 2025 volto alla compensazione delle emissioni di gas a effetto serra associate agli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti. Nel periodo 2026-2028, l'azienda si impegna ad aggiornare annualmente il quantitativo di Crediti di Sostenibilità della Riserva della Biosfera MAB UNESCO dell'Appennino Tosco-Emiliano in funzione dell'evoluzione dell'organico e delle emissioni effettivamente generate, garantendo la compensazione integrale di tale categoria emissiva. Attraverso questo approccio, CLF mira ad ampliare progressivamente il proprio contributo a iniziative di tutela e valorizzazione del capitale naturale locale, assicurando che l'impegno ambientale dell'azienda cresca in modo proporzionale all'evoluzione delle proprie attività e dei relativi impatti.



4.4 Economia circolare

Azioni

CLF riconosce la centralità dei principi dell'economia circolare in un modello di business che, per sua natura, richiede l'utilizzo di volumi significativi di materie prime e interagisce in modo diretto con le risorse territoriali. La transizione verso logiche circolari rappresenta un tema materiale fondamentale sia per l'organizzazione sia per i propri stakeholder interni ed esterni.

Un elemento caratterizzante l'operatività di CLF è il ruolo dei Committenti (in particolare i gestori delle reti ferroviarie). Per specifiche categorie di materiali pesanti, come le traverse in calcestruzzo armato precompresso (c.a.p.) e il pietrisco, il Committente fornisce direttamente i materiali o impone in fase di gara l'approvvigionamento da elenchi di fornitori qualificati secondo rigorosi criteri di qualità e sostenibilità.

Per le restanti categorie, CLF si approvvigiona in autonomia applicando criteri di qualifica ambientali e di sicurezza integrati nelle proprie procedure interne.

Nell'ambito della gestione delle risorse e della circolarità, l'impegno dell'azienda si traduce in azioni concrete declinate su più livelli:



• CERTIFICAZIONI

Per monitorare e migliorare le proprie prestazioni ambientali, CLF ha implementato e mantiene attivo un Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo lo standard ISO 14001.



• MONITORAGGIO DEI MATERIALI E DEI TRASPORTI

CLF mappa e quantifica costantemente l'approvvigionamento dei principali materiali d'opera necessari per i cantieri di costruzione, manutenzione e rinnovo delle linee. Parallelamente, l'azienda traccia i flussi logistici legati sia al trasporto dei materiali acquistati sia alla movimentazione dei rifiuti generati dalle attività operative. Questo complesso processo di monitoraggio è attualmente oggetto di una fase di progressivo efficientamento; l'ottimizzazione e il potenziamento di tale attività procederanno di pari passo con la futura adozione di tecnologie informatiche e sistemi gestionali più sofisticati, volti a garantire una sempre maggiore precisione e digitalizzazione del dato lungo l'intera catena del valore.



• RIFIUTI

CLF monitora la propria produzione di rifiuti e li gestisce secondo logiche di massimizzazione del recupero. Inoltre, tutti i dipendenti vengono formati sulla corretta gestione dei rifiuti, con un focus specifico e costante applicato ai cantieri.

Metriche

L'obiettivo principale dell'ESRS E5 è fornire linee guida dettagliate per la rendicontazione delle pratiche aziendali relative all'uso efficiente delle risorse e all'implementazione dei principi di Economia circolare. Questo standard mira a garantire che le organizzazioni siano in grado di gestire le proprie risorse con particolare attenzione al fine vita dei prodotti, cercando di allungarne il tempo e riducendone la produzione di rifiuti, creando un beneficio complessivo in termini di emissioni climalteranti e, non ultimo, anche in termini di occupazione per l'indotto generato dal settore dell'economia circolare.

Coerentemente con tali disposizioni, sono state monitorate le metriche richieste dallo standard ESRS E5 in materia di flussi di risorse e gestione dei rifiuti.



Materiale	UM	2025	2024	2023
Pietrisco	TON	389.503,34	421.014,06	529.584,63
Cemento	TON	22.113,49	7.548,38	37.354,31
Metallo	TON	3.459,04	2.343,96	2.453,31
Plastica	TON	407,85	548,84	346,04
Legno	TON	42,92	12,00	53,30

L'analisi dei dati storici evidenzia come l'acquisto dei materiali sia strettamente correlato alla tipologia e all'avanzamento dei cantieri attivi nel corso dell'anno, i quali dipendono direttamente dalla pianificazione delle commesse e dagli appalti aggiudicati. Il pietrisco ferroviario si conferma la risorsa principale in termini di volume.

Le attività di CLF non prevedono una trasformazione chimico-fisica delle materie prime, bensì la loro installazione e posa in opera. Per ridurre l'impronta ambientale sul ciclo di vita, l'azienda investe nell'adozione di tecnologie innovative. Ne è un esempio il sistema massivo "Slabtrack" (tecnologia di posa dei binari su cemento senza l'utilizzo della classica massicciata in pietrisco), una soluzione progettata per garantire un ciclo di vita nominale dei manufatti fino a 90 anni, riducendo drasticamente la necessità di successivi interventi di manutenzione estrattiva e i relativi impatti sulle generazioni future.

FOCUS 1 – Pericolosità e destinazione dei rifiuti

Come evidenziato nelle tabelle, i rifiuti non pericolosi rappresentano la quota prevalente dei rifiuti prodotti da CLF nel 2025, sebbene in diminuzione rispetto agli anni precedenti. Il significativo incremento dei rifiuti pericolosi è attribuibile all'assunzione da parte di CLF, nel corso del 2025, del ruolo di produttore giuridico del rifiuto EER 17.05.07* (pietriscio tolto d'opera contaminato da sostanze pericolose). Complessivamente la quasi totalità dei rifiuti prodotti è avviata al recupero (99%).

Flusso di massa annuo dei rifiuti non pericolosi prodotti (kg)	2023	2024	2025
Destinati a recupero	NA	157.521.908	148.117.325
Destinati a smaltimento	NA	5.591	849
Totale	186.327.227	157.527.499	148.118.174

Flusso di massa annuo dei rifiuti pericolosi prodotti (kg)	2023	2024	2025
Destinati a recupero	NA	22.016	12.283
Destinati a smaltimento	NA	29.799	1.372.648
Totale	36.058	51.815	1.384.931

FOCUS 1 – Tipologia dei rifiuti prodotti

La produzione di residui e rifiuti è intrinsecamente connessa all'attività core di CLF: le operazioni di rimozione, sostituzione e ammodernamento delle componenti ferroviarie usurate costituiscono l'essenza stessa del servizio erogato. Di conseguenza, i margini di azione per ridurre la generazione dei rifiuti alla fonte sono limitati, spingendo l'azienda a focalizzare i propri sforzi di circolarità sulla massimizzazione dei tassi di recupero e sulla rigorosa separazione delle frazioni merceologiche.

I flussi di rifiuti generati si dividono in due macro-categorie:

1. Rifiuti urbani e assimilati: Derivanti dalle sedi amministrative e dagli uffici, gestiti tramite i servizi di raccolta comunali (con l'eccezione di frazioni specifiche come i toner esausti, avviati a operatori specializzati).

2. Rifiuti speciali (da cantiere): Prodotti durante le attività operative nei cantieri esterni. La loro gestione è rigidamente regolata dalle normative vigenti e dagli accordi contrattuali con la committenza.

“CLF riconosce la centralità dei principi dell'economia circolare in un modello di business che richiede l'utilizzo di volumi significativi di materie prime e interagisce in modo diretto con le risorse territoriali”

Tipologia di rifiuti (NON PERICOLOSI)	Kg destinati a recupero	Kg destinati a smaltimento	Kg totali
10 09 08 forme e anime da fonderia	9.066	829	9.895
12 01 21 corpi d'utensile e materiali di rettifica esauriti	390	20	410
15 01 06 imballaggi in materiali misti	30.920	0	30.920
17 01 01 cemento	61.863.844	0	61.863.844
17 02 01 legno	940	0	940
17 02 03 plastica	19.261	0	19.261
17 04 05 ferro e acciaio	3.224	0	3.224
17 05 08 pietrisco per massicciate ferroviarie	84.336.380	0	84.336.380
17 09 04 rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione	1.852.840	0	1.852.840
20 01 01 carta e cartone	460	0	460

Tipologia di rifiuti (PERICOLOSI)	Kg destinati a recupero	Kg destinati a smaltimento	Kg totali
12 01 09* emulsioni e soluzioni per macchinari, non contenenti alogeni	0	185	185
13 02 05* oli minerali per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati	1.140	2.915	4.055
15 01 11* imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose	145	320	465
15 01 10* imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	1.006	3.520	4.526
15 02 02* assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	4.968	76	5.044
16 01 07* filtro dell'olio	1.435	0	1.435
16 01 21* componenti pericolosi	3.442	1.822	5.264
16 03 03* rifiuti inorganici, contenenti sostanze pericolose	135	820	955
16 06 01* batterie al piombo	12	0	12
17 05 07* pietrisco per massicciate ferroviarie, contenente sostanze pericolose	0	1.362.990	1.362.990

FOCUS 2 – Acqua

Una delle altre risorse naturali utilizzate da CLF è l'acqua. Questa, utilizzata all'interno degli uffici, viene monitorata in ottica di riduzione dei consumi. Nel 2025 sono stati utilizzati 734,5 mc di acqua.

Obiettivi

Al fine di strutturare in modo sempre più organico le proprie iniziative nell'ambito dell'economia circolare, CLF si è posta i seguenti obiettivi di miglioramento nel breve e lungo termine:

- Obiettivo 1 – Riduzione della plastica

Per ridurre la plastica utilizzata negli uffici, verranno eliminati i boccioni di acqua in plastica e installati dei distributori allacciati alla rete idrica. Questo obiettivo è di breve periodo e verrà monitorato attraverso il KPI "N. 280 boccioni sostituiti".

- Obiettivo 2 – Modello di Business Fully Circular

Per ridurre l'impatto ambientale associato all'utilizzo delle materie prime, CLF intende rafforzare progressivamente l'adozione dei principi dell'economia circolare. Si tratta di un obiettivo di lungo periodo, il cui avanzamento sarà monitorato attraverso il KPI relativo alla formalizzazione e documentazione del modello di economia circolare adottato.



5. SOCIALE

5.1 Forza Lavoro Propria

In coerenza con la propria visione strategica, CLF adotta un insieme di politiche e procedure volte a garantire una gestione responsabile, equa e sicura della propria forza lavoro. L'impegno della società è orientato al rispetto dei diritti umani, alla tutela della dignità dei lavoratori e alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, come sancito dalla Politica di Sostenibilità e dal Codice Etico aziendale. Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e mediante l'applicazione 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. 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.

Inoltre, l'azienda ha adottato e si impegna a promuovere politiche e sistemi di gestione specificamente orientati alla tutela dei lavoratori:

- **UNI ISO 45001** (Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro): lo standard garantisce procedure rigorose per la prevenzione di infortuni e malattie professionali, con un monitoraggio costante dei rischi in cantiere e negli uffici.
- **UNI ISO 30415** (Diversity and Inclusion): guida le pratiche di gestione del personale per assicurare l'equità di trattamento e valorizzare le diversità a ogni livello dell'organizzazione.
- **UNI PdR 125** (Parità di Genere): definisce gli obiettivi concreti per colmare il divario di genere, promuovendo la crescita professionale femminile e l'equità salariale. L'effetto dei principi stabiliti nella PdR125 viene ulteriormente rafforzato dalla Politica di Tolleranza Zero Verso la Discriminazione e le Molestie sul Luogo di Lavoro.
- **SA 8000** (Social Accountability): certifica la responsabilità sociale, assicurando il rispetto dei diritti dei lavoratori, il rifiuto di ogni forma di sfruttamento e la garanzia di condizioni di lavoro dignitose lungo tutta la catena del valore.
- **Gestione della Privacy e Protezione dei Dati (GDPR)**: garantisce la massima tutela e riservatezza dei dati personali dei lavoratori e di tutti gli stakeholder. Attraverso politiche rigorose e sistemi di controllo costanti, l'azienda assicura la piena conformità al Regolamento Europeo (GDPR) e alle normative nazionali vigenti, prevenendo i rischi di violazione e promuovendo una cultura della trasparenza e della sicurezza delle informazioni.

Questi presidi operativi consentono al management un monitoraggio costante e strutturato delle performance, assicurando a tutto il personale un ambiente di lavoro sicuro, tutelato ed equo.

Azioni ed interventi

CLF è consapevole dell'importanza strategica delle risorse umane ed è costantemente orientata alla creazione di un luogo di lavoro sicuro, stimolante e positivo, capace di valorizzare i talenti e favorire la crescita professionale e personale.

Ogni anno l'azienda offre ai propri dipendenti un pacchetto di benefit e prestazioni accessorie che vengono frequentemente aggiornate per garantire un buon livello di soddisfazione dei dipendenti. Anche nel 2025 sono stati garantiti i seguenti benefit:

- **Adesione al fondo pensione complementare di categoria:** per garantire una tutela previdenziale integrativa a favore del futuro dei lavoratori.
- **Copertura sanitaria integrativa:** a supporto della salute e della prevenzione, attraverso rimborsi e prestazioni mediche agevolate.
- **Buoni pasto:** un riconoscimento quotidiano per la gestione della pausa pranzo.
- **Permessi retribuiti aggiuntivi:** ore di permesso extra rispetto a quanto previsto dalla normativa di base, per agevolare il bilanciamento tra vita privata e lavorativa

Ulteriore, ma non meno importante considerazione, riguarda l'attenzione di CLF allo sviluppo e 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.

A partire dal 2022, CLF ha avviato un percorso strutturato per monitorare e migliorare la percezione interna in materia di parità di genere, inclusione ed equità, operando in coerenza con le linee guida delle normative UNI/PdR 125:2022 e ISO 30415:2021. L'ascolto attivo delle persone, realizzato attraverso la somministrazione periodica di questionari anonimi, è divenuto un pilastro strutturale della strategia aziendale, consentendo di comprendere in profondità il clima organizzativo e di orientare le politiche di welfare e valorizzazione delle diversità.

Questo percorso ha visto un'evoluzione progressiva nei focus di indagine:

- **Nel biennio 2022-2023:** il monitoraggio, inizialmente focalizzato sulla componente femminile, è stato progressivamente esteso a tutto il personale della sede centrale di Bologna per ottenere una visione ampia e rappresentativa della parità di genere.



L'impegno della società è orientato al rispetto dei diritti umani, alla tutela della dignità dei lavoratori e alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo"

- **Nel 2024:** l'analisi è stata sdoppiata attraverso due indagini mirate: la prima volta a rilevare la percezione del personale straniero in merito all'integrazione e all'accesso alle pari opportunità; la seconda focalizzata sullo sviluppo delle carriere femminili e sulla prevenzione di condotte discriminatorie. Da tali indagini era emerso un forte clima di rispetto reciproco, collaborazione ed equità percepita.
- **Nel 2025:** l'indagine ha coinvolto capillarmente sia il personale degli uffici sia quello operante nei cantieri, registrando l'adesione di 129 persone (circa il 47% della forza lavoro aziendale). I risultati evidenziano una buona base culturale sui temi della D&I, un solido livello di collaborazione tra colleghi e una diffusa conoscenza dei canali di segnalazione interni.

Nel complesso, gli esiti della rilevazione offrono un quadro di generale consapevolezza, mettendo tuttavia in luce alcune aree che richiedono presidio. I trend emersi guideranno infatti le prossime azioni

di miglioramento continuo di CLF, focalizzate sul potenziamento della comunicazione interna relativa ai percorsi di crescita e sullo sviluppo di iniziative costanti di sensibilizzazione e prevenzione, necessarie per consolidare nel tempo una cultura aziendale sempre più equa e inclusiva.

Obiettivi

- **Obiettivo 1** – Implementare un servizio di supporto psicologico aziendale (sportello d'ascolto) per promuovere il benessere mentale dei dipendenti, prevenire lo stress lavoro-correlato e migliorare il clima organizzativo attraverso incontri professionali riservati. Il KPI di monitoraggio sarà "numero di colloqui annuali erogati".
- **Obiettivo 2** – Ottimizzare il sistema di rilevazione dei near miss attraverso una campagna di comunicazione interna dedicata e la semplificazione della modulistica di segnalazione, con l'obiettivo di accrescere la cultura della sicurezza e ridurre i comportamenti a rischio nei cantieri. Questo obiettivo di medio periodo verrà monitorato attraverso il KPI "n. azioni di miglioramento".



Caratteristiche dei dipendenti

Al 31 dicembre 2025, l'organico di CLF conta complessivamente 222 dipendenti, evidenziando una crescita rispetto ai 206 registrati nell'esercizio precedente. Sotto il profilo della distribuzione aziendale, il 27% del personale opera in qualità di impiegato presso gli uffici della sede centrale, mentre il restante 73% è costituito da personale operaio attivo nei cantieri.

2024						2025					
Cantiere			Sede			Cantiere			Sede		
Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
145	0	145	48	13	61	163	0	163	43	16	59

I dati confermano l'orientamento di CLF verso la stabilità e la continuità occupazionale: la quasi totalità della forza lavoro (99%) è infatti impiegata con contratto a tempo indeterminato. Nel corso del 2025, la componente a tempo determinato si attesta all'1% dell'organico complessivo.

	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	193	13	206	203	16	219
Determinato	0	0	-	3	-	3
Totale	193	13	206	206	16	222

La ripartizione per tipologia di impiego (full-time/part-time) evidenzia la centralità dei contratti a tempo pieno, che coprono la quasi totalità dell'organico. Il ricorso al part-time rimane costante nel biennio con 7 unità totali e si concentra storicamente sulla componente femminile, configurandosi come una leva gestionale orientata al bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro.

	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full time	192	7	199	205	10	215
Part time	1	6	7	1	6	7
Totale	193	13	206	206	16	222

I flussi di mobilità del personale relativi al 2025 hanno determinato un tasso di turnover complessivo pari al 20%, indice di una gestione del personale equilibrata e orientata alla stabilità.

In quest'ottica, la creazione di un'occupazione stabile e continuativa nel tempo rappresenta un obiettivo centrale. L'azienda monitora con attenzione le dinamiche di mobilità interna e l'interruzione dei rapporti di lavoro attraverso una reportistica dedicata; questo flusso informativo permette di analizzare le motivazioni alla base delle uscite, distinguendo le cause esogene da eventuali fattori organizzativi interni su cui poter intervenire proattivamente.

	2023			2024			2025		
	Cantiere			Sede			Cantiere		
Nuove assunzioni	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
fino a 29 anni	4	-	4	-	-	-	15	-	15
da 30 a 50 anni	14	-	14	-	-	-	2	-	2
oltre 50 anni	-	-	-	-	-	-	14	-	14
Totale	18	-	18	-	-	-	1	2	3

	2023			2024			2025		
	Cantiere			Sede			Cantiere		
Cessazioni	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
fino a 29 anni	2	-	2	-	-	-	4	-	4
da 30 a 50 anni	10	-	10	-	-	-	1	-	1
oltre 50 anni	7	-	7	1	-	1	6	-	6
Totale	19	-	19	1	-	1	3	-	3

Provenienza geografica nuove assunzioni (solo dipendenti)			
	2023	2024	2025
Ita	17	38	47
UE	0	1	1
extra UE	0	0	4
Totale	17	43	52

Il saldo risulta negativo per il turnover relativo ai lavoratori non dipendenti, che sono diminuiti di 53 unità rispetto al 2024. Il numero di assunzioni, in questo ambito, è stato pari a 19 unità. Rispetto a questa diminuzione è importante sottolineare che 24 di questi lavoratori interinali che hanno cessato il proprio contratto sono stati assorbiti nel personale dipendente di CLF.

	n. lavoratori somministrati al 31/12/24		n. lavoratori somministrati al 31/12/25	
	Cantiere	Sede	Cantiere	Sede
Uomini	94	9	69	4
Donne	0	7	-	5
Totale	94	16	69	9

Contrattazione collettiva e dialogo sociale

L'azienda applica al 100% della Forza Lavoro Propria il CCNL "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Edili". Inoltre il dialogo sociale è garantito al 100% dei lavoratori, anche mediante la presenza di Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU). In questo ambito si segnala la presenza di un Comitato Pari Opportunità, costituito da Amministratore delegato, RSU, Responsabile del Sistema di Gestione e Responsabile del Personale e formazione. Il Comitato è stato attivato nell'ambito del percorso di PdR 125 e assume una funzione di referente per le molestie sul luogo di lavoro. Le segnalazioni sono risultate pari a 0 per il 2025.

Salari adeguati

CLF definisce le proprie retribuzioni seguendo lo standard internazionale SA 8000:2014, garantendo compensi superiori ai minimi legali e contrattuali. Per monitorare l'adeguatezza salariale, l'azienda da sempre confronta i propri dati con il CCNL delle Cooperative Edili e la circolare INPS n. 26/2025: in aggiunta a questi dati di settore, CLF SpA ha voluto condurre un'analisi sul Living Wage per calcolare il cosiddetto "Salario di sussistenza" utilizzando la metodologia Anker, punto di riferimento internazionale per approfondire questi aspetti. Il metodo calcola il costo mensile per mantenere una famiglia standard sommando quattro componenti fondamentali:



CIBO: basato su una dieta nutriente, sana e conforme alle raccomandazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), ma tarata sulle preferenze alimentari locali e sui prezzi di mercato.



ALLOGGIO: costo di un'abitazione sana e decorosa, conforme agli standard minimi locali e internazionali (inclusi affitto ed utenze).



ALTRI BISOGNI ESSENZIALI: spese per vestiti, trasporti, sanità, istruzione (fino alla scuola secondaria) e comunicazioni, analizzando i modelli di spesa delle famiglie non povere del luogo.



MARGINE DI EMERGENZA: una piccola percentuale aggiuntiva (solitamente il 5-10%) per far fronte a imprevisti come malattie o incidenti, evitando il rischio di cadere in povertà.

A differenza di altri approcci, la metodologia Anker riconosce che in una famiglia tipica possano lavorare più persone. Il costo totale della vita familiare viene quindi diviso per il numero equivalente di lavoratori a tempo pieno per famiglia nell'area specifica (un valore solitamente compreso tra 1 e 2, calcolato in base ai tassi di occupazione e disoccupazione locali).

La dimensione media di un nucleo familiare in Italia è pari a 2,2 persone (dati ISTAT). Il calcolo del Living Wage è stato svolto per un nucleo familiare composto da 2 adulti e 1 minore compreso tra gli 11 e i 17 anni. Il dato restituito ha confermato per tutti i dipendenti del 2025 il superamento della soglia di Living Wage.

A integrazione di questo riscontro oggettivo, e in stretta continuità con il percorso di ascolto attivo delle proprie persone, nel 2025 CLF ha promosso una survey specificamente volta ad analizzare la percezione della condizione retributiva e della stabilità economica del personale. Il questionario, strutturato in 11 domande a risposta chiusa, ha rilevato il punto di vista dei lavoratori rispetto al rapporto tra salario e ore lavorate, alla soddisfazione economica soggettiva e alla capacità di coprire le principali spese vive mensili (quali casa, alimentazione, trasporti, salute e gestione dei figli).

Gli esiti dell'indagine hanno confermato sul piano qualitativo la solidità delle politiche retributive aziendali: la maggioranza dei partecipanti ha infatti dichiarato che il proprio salario consente di coprire interamente le spese medie mensili. Questo riscontro testimonia concretamente l'impegno di CLF nel garantire una remunerazione non solo equa e proporzionata, ma capace di generare sicurezza e benessere reale per i collaboratori e le loro famiglie.

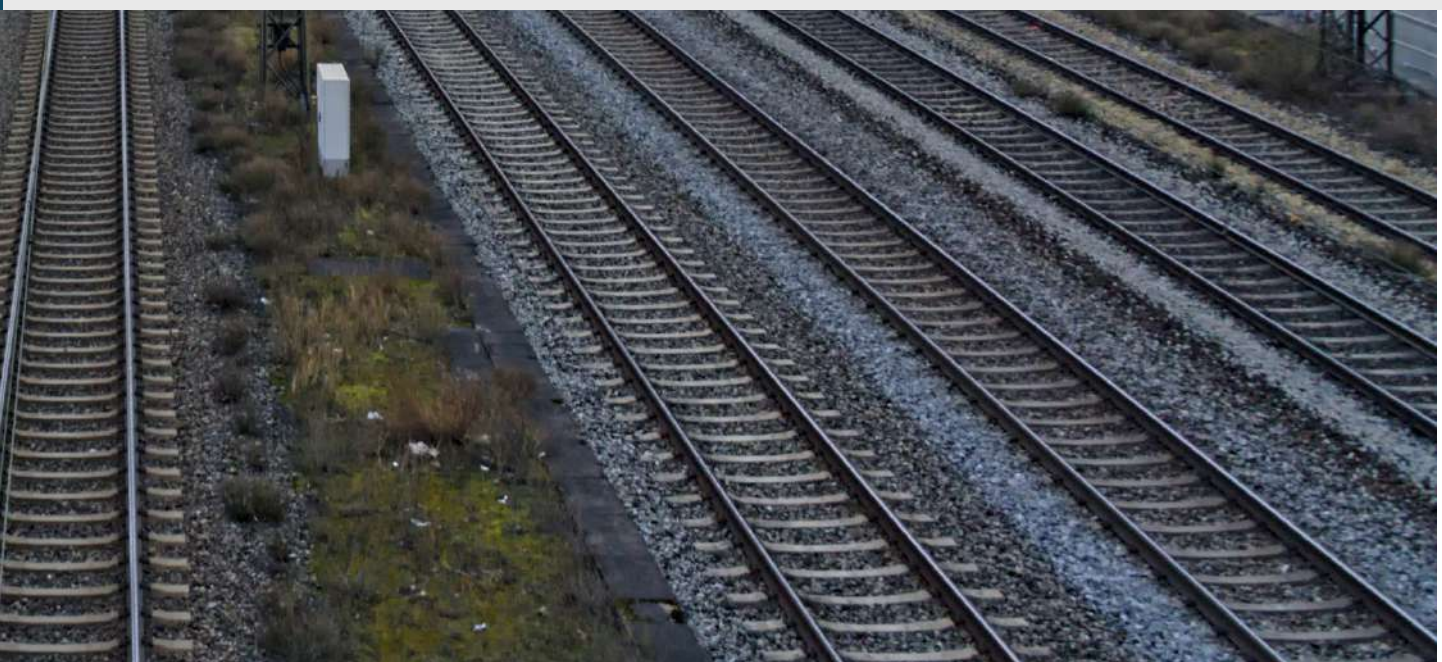


Diversità e Inclusione | Metriche di remunerazione

La società promuove 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.



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



Parità di genere, diversità e crescita professionale



Valorizzazione dei Diritti di Maternità e Paternità



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.

CLF promuove fermamente lo spirito di squadra, la collaborazione reciproca e l'equità, offrendo pari opportunità di lavoro a tutto il personale sulla base delle competenze e del merito, contrastando ogni forma di discriminazione. L'organizzazione si impegna a verificare in modo costante che l'ambiente lavorativo sia sereno, inclusivo e improntato al massimo rispetto per la dignità di ciascun collaboratore. Come pilastro di questa strategia di ascolto attivo, CLF promuove periodicamente indagini interne per valutare il benessere organizzativo, la qualità delle relazioni e l'efficacia dei processi comunicativi e gestionali.

La survey sul clima aziendale riferita all'esercizio 2025 ha registrato un'importante partecipazione, coinvolgendo circa il 47% dell'intera forza lavoro.

L'analisi degli esiti restituisce un quadro complessivamente favorevole in tutte le aree indagate, confermando una struttura organizzativa solida, basata su relazioni professionali collaborative e su un buon livello di coinvolgimento delle persone. In linea con l'approccio orientato al miglioramento continuo, la rilevazione ha fatto emergere alcune aree di attenzione legate principalmente alla comunicazione e alla gestione dei team.

L'impegno di CLF rispetto alla parità di genere e le pari opportunità sta iniziando ad avere effetto anche sulle metriche relative alla forza lavoro propria. Oltre all'aumento di figure femminili tra gli impiegati il Gender Pay Gap registrato nel 2025, per tutte le figure aziendali dove sussiste alternanza di genere si è confermato un valore molto basso rispetto alle medie nazionali, pari acirca il 3%.

Gap salariale donne nel 2025 per contratti a tempo indeterminato	
Salario Base	
Dirigenti	Non applicabile
Quadri	-3,48%
Impiegati	-2,69%
Operai	Non applicabile

L'analisi sul gender pay gap è stata condotta su tipologia di contratto e qualifica del dipendente. Sulle qualifiche Dirigenti e Operaio non è stato possibile condurre l'indagine poiché sono presenti solo risorse maschili.

Nella composizione del personale si registra un aumento dei lavoratori appartenenti alla fascia di età "under 30".

Dipendenti per fascia d'età	2023			2024			2025		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
fino a 29 anni	3	-	3	13	-	13	21	-	21
da 30 a 50 anni	117	8	125	130	7	137	130	10	140
oltre 50 anni	53	6	59	50	6	56	55	6	61
Totale	173	14	187	193	13	206	206	16	222

Dipendenti per fascia d'età (%)	2023			2024			2025		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
fino a 29 anni	2%	0%	2%	6%	0%	6%	9%	0%	9%
da 30 a 50 anni	63%	4%	67%	63%	3%	67%	59%	5%	63%
oltre 50 anni	28%	3%	32%	24%	3%	27%	25%	3%	27%
Totale	93%	7%	100%	94%	6%	100%	93%	7%	100%

Persone con disabilità

CLF rispetta gli obblighi previsti dalla legge 68/99 quindi conta nel proprio organico 2 impiegati appartenenti alle categorie protette e risulta in totale regolarità per le restanti quote d'obbligo.

Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Durante il 2025 non si sono verificati casi di incidenti, denunce o impatti gravi in materia di diritti umani.

Equilibrio vita lavoro

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.

- Riconoscimento del part-time alle madri lavoratrici fino al completamento da parte dei figli della scuola primaria
- Integrazione al 100% della retribuzione durante il periodo di maternità obbligatoria
- Riconoscimento dell'aspettativa non retribuita oltre i termini previsti dal CCNL e tutela del posto di lavoro in caso di necessità personale e/o familiare

- Dislocazione del personale presso cantieri vicini alla residenza in caso di necessità legate alla tutela di anziani, disabili, malati e familiari non autosufficienti

CLF si impegna a valutare tutte le richieste dei propri collaboratori, ricercando soluzioni che consentano di conciliare, nel miglior modo possibile, le esigenze organizzative con quelle individuali. In materia di genitorialità, la Società non si limita a garantire il rispetto dei diritti previsti dalla normativa vigente in tema di maternità e paternità, ma promuove un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle esigenze dei genitori. A tal fine, tutela la continuità del rapporto con le lavoratrici e i lavoratori durante i periodi di congedo, favorendo, ove appropriato e nel rispetto delle preferenze degli interessati, il mantenimento della comunicazione e il coinvolgimento nella vita aziendale

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 mettere le lavoratrici ed i 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 CLF il 100% dei dipendenti ha diritto al congedo parentale e tale diritto è esteso anche ai lavoratori somministrati (78 unità). Per questa ragione, nel 2025, hanno avuto diritto al congedo parentale 300 figure, tra dipendenti e interinali. Di questi, hanno usufruito di tale congedo in 21 (19 uomini e 2 donne). Il 100% di questi sono rientrati a lavoro a seguito del congedo e hanno mantenuto la loro posizione lavorativa anche nei 12 mesi successivi al rientro.



Foto: Massimiliano Serci

Salute e sicurezza

CLF opera nel pieno rispetto del D.Lgs. 81/08, applicando rigorosamente tutte le norme nazionali per la salute e la sicurezza sul lavoro, incluse le misure di prevenzione e la valutazione dei rischi. L'azienda è inoltre allineata alle ultime novità introdotte dalla Legge 56/2024 e, per questa ragione, possiede la patente a crediti, il sistema di qualificazione obbligatorio dal 1° ottobre 2024 per tutte le imprese che operano nei cantieri temporanei o mobili.

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 25% 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.

Risulta in piena attività il Comitato di Salute e Sicurezza (CSS) istituito nel 2024 per rispondere ai requisiti della 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.

L'azienda garantisce ambienti di lavoro sicuri, salubri e rispettosi della dignità individuale, azzerando i pericoli e riducendo i rischi per prevenire lesioni o malattie professionali, sia per i dipendenti sia per le risorse esterne.

Questo impegno si traduce concretamente nell'erogazione costante di formazione e informazione, nella fornitura di idonei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e nel pieno rispetto della normativa vigente. Inoltre, CLF promuove attivamente la partecipazione dei lavoratori attraverso il Comitato Salute e Sicurezza, in linea con gli standard SA 8000 e ISO 45001.

Per garantire la massima efficacia, il sistema di gestione viene monitorato e riesaminato periodicamente, assicurando un miglioramento continuo delle prestazioni e una costante aderenza alle evoluzioni legislative e alle aspettative degli stakeholder.

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 ruoli e poteri funzionali alla sicurezza al fine di individuare eventuali condizioni al contorno;
- 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
 - sostituzione
 - controllo
 - 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

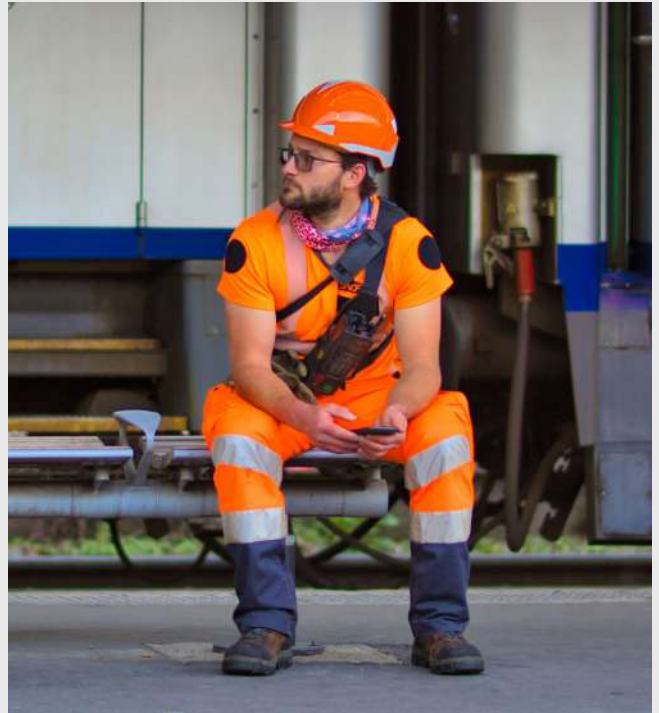
CLF incentiva periodicamente i propri lavoratori alla segnalazione di eventuali situazioni di quasi incidenti, per il miglioramento costante del sistema di prevenzione e non effettua azioni di ritorsione verso i lavoratori che effettuano tali segnalazioni in quanto applica i principi del proprio Codice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

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.

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.

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 attrezzature. La formazione è organizzata in funzione alle competenze minime richieste, inclusa la formazione di base per la

salute e sicurezza, e 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.



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 ”

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 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 dicasi 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 (dipendenti)	2023	2024	2025
Decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	0	0	0
Numero di infortuni	11	12	11
Altri infortuni (In itinere)	1	4	0
Total Recordable Incident Rate*	8,3	6,9	3,9

Infortuni (interinali)	2023	2024	2025
Decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	0	0	0
Numero di infortuni	13	10	3
Altri infortuni (In itinere)	0	2	1
Total Recordable Incident Rate*	14,7	10,3	4,4

*TRIR: (N°Infortuni * 200.000) / N° Ore lavorate

Nel 2025 si conferma il miglioramento delle performance in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con una riduzione degli indicatori infortunistici per entrambe le categorie di lavoratori. Tra i lavoratori interinali si registra un significativo calo del numero di infortuni, passati da 10 nel 2024 a 3 nel 2025, accompagnato da una diminuzione del tasso di infortuni, che si riduce da 10,3 a 4,4.

La quasi totalità degli eventi registrati è riconducibile a urti, tagli, serraggio e pizzicamento. Anche tra i lavoratori dipendenti si osserva un andamento positivo: il numero di infortuni diminuisce e il tasso di infortuni si riduce da 6,9 a 3,9. Complessivamente, il tasso di infortuni si attesta a 4,05 nel 2025,

confermando il raggiungimento dell'obiettivo fissato per l'anno.

Inoltre, nel 2025 non si sono verificati infortuni in itinere, rispetto ai quattro casi registrati nell'anno precedente.

La principale causa degli infortuni registrati è rappresentata da scivolamenti, cadute e inciampi, che incidono per il 55% del totale.

I risultati conseguiti confermano l'efficacia delle iniziative di prevenzione e formazione adottate e sottolineano l'importanza di proseguire nel rafforzamento della cultura della sicurezza, con particolare attenzione ai rischi maggiormente ricorrenti nei diversi contesti operativi.

Protezione sociale

Il 100% della Forza Lavoro di CLF è coperto da tutele e meccanismi di protezione sociale in caso di malattia, infortunio sul lavoro, disoccupazione, congedo parentale e pensionamento.

Formazione e allo sviluppo delle competenze

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.

Come già anticipato nei paragrafi precedenti la formazione e lo sviluppo delle competenze del personale rappresentano, per CLF, un pilastro fondamentale. Ogni anno i dipendenti superano le 6.000 ore complessive di formazione, un risultato che riflette la centralità dei sistemi di gestione aziendali nel promuovere una cultura della consapevolezza e del miglioramento continuo.

Il picco straordinario di ore registrato lo scorso anno è stato guidato dall'introduzione dei nuovi sistemi di gestione e dall'attivazione dei comitati dedicati, che hanno richiesto un intenso percorso di allineamento iniziale. Quest'anno, a fronte di un organico stabile che ha già capitalizzato quelle competenze, il monte ore totale si attesta su livelli leggermente inferiori, evitando la ripetizione di corsi già consolidati.

Ore di formazione per categoria di impiego	2023	2024	2025
dirigenti	54	48	36
quadri	78	261	114
impiegati	444	812	991
operai	5.504	6.216	5.506
Totale	6.079	7.336,5	6.647

Ore di formazione per ambito	2023	2024	2025
sicurezza	2.042	2.031	2.981
responsabilità sociale - parità di genere - D&I	496	304	134
qualificazione professionale	3.416	4.648	3.464
anticorruzione	44	344	0
altro	81	10	68
Totale	6.079	7.336,5	6.647

Rispetto alla ripartizione per genere il quadro complessivo di ore di formazione erogate riflette la distribuzione del personale di CLF, contando: 6.490 ore svolte dagli uomini e 157 dalle donne. Un dato importante da evidenziare, in quanto nuovo rispetto allo scorso anno, riguarda le 8 ore di formazione dedicate ai temi della sostenibilità. CLF sta rendendo la sostenibilità una vera e propria leva strategica aziendale e, a seguito dell'inserimento di personale specializzato in ambito ESG, ha avviato specifiche attività formative con l'obiettivo di integrare tali competenze nei processi operativi e decisionali dell'organizzazione.

A supporto di questo percorso di sensibilizzazione, nel corso dell'anno è stato inoltre predisposto e distribuito presso i cantieri un opuscolo informativo dedicato ai principi del cantiere sostenibile, finalizzato a promuovere comportamenti e pratiche operative orientate alla tutela dell'ambiente e a una gestione dei luoghi di lavoro sempre più responsabile e attenta agli impatti ambientali.

5.2 Supply chain

In linea con i requisiti dello standard ESRS S2, CLF adotta un approccio strategico volto a garantire che i propri fornitori mantengano elevati livelli di qualità, sicurezza e responsabilità lungo l'intera catena del valore. Questo presidio si realizza attraverso l'applicazione di una procedura dedicata all'approvvigionamento, che mappa analiticamente tutti gli stakeholder a monte e ne definisce i rischi correlati. Tale processo è strutturato in piena conformità e sinergia con il sistema di gestione integrato dell'azienda (che fa capo alle seguenti certificazioni: SA 8000:2014, ISO 30415:2021, UNI PdR 125:2022, ISO 50001:2018, ISO 37001:2016; ISO 45001:2018, ISO 14001:2015, ISO 9001:2015), oltre ad altri standard di riferimento posseduti dall'organizzazione (Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali, e le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)).

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.

Per rafforzare ulteriormente il rapporto con i propri partner e amplificare i benefici derivanti da una gestione responsabile della catena di fornitura, CLF ha avviato nel 2024 un processo di onboarding strutturato. Nell'ambito di questo percorso, a tutti gli stakeholder è stata richiesta la compilazione di un questionario dedicato, volto a indagare e analizzare nel dettaglio i principali rischi aziendali, garantendo così una piena consapevolezza e condivisione dei presidi operativi e di sostenibilità a monte del processo produttivo. L'attività, conclusasi con successo nel 2025, ha permesso di raggiungere il 100% dei sub-appaltatori mappati.

Il monitoraggio della catena di fornitura, secondo l'approccio di CLF, prevede inoltre delle verifiche dirette sul campo, per accertare il mantenimento dei requisiti richiesti la conformità con il Sistema di Gestione. A riprova di questo impegno costante, nel corso del 2025 CLF ha pianificato e condotto 4 audit tecnici e di conformità direttamente presso i siti operativi dei propri fornitori. Questo sistema di controllo ispettivo permette di verificare da vicino l'efficacia delle misure di prevenzione dei rischi e l'allineamento operativo dei partner agli standard qualitativi e di sicurezza aziendali, consolidando una catena di approvvigionamento stabile, trasparente e resiliente.



6. GOVERNANCE

La cultura d'impresa di CLF si fonda su un sistema di governance strutturato e trasparente, volto a garantire che ogni attività aziendale sia guidata da stringenti principi etici, di legalità e di responsabilità nei confronti di tutti gli stakeholder.

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 perseguimento della sua missione aziendale.



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

CLF ha adottato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" 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, 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, 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.

A completamento del sistema di controllo e in conformità con la normativa vigente, CLF ha implementato una specifica procedura di Whistleblowing, supportata da un'apposita informativa e da canali di segnalazione sicuri e riservati.

Corruzione

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**

Le procedure aziendali in materia di prevenzione della corruzione sono state pubblicate sul sito istituzionale.

Nel 2024 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. Si è trattato di una attività strutturata e articolata, e sono state erogate 344 ore di formazione in questo ambito. Grazie alla stabilità dell'organico e al mantenimento in ruolo delle figure professionali formate, le competenze acquisite risultano consolidate all'interno dell'organizzazione, non rendendo necessaria la ripetizione delle medesime sessioni nel corso dell'esercizio successivo.

Metriche

Durante il periodo di riferimento, CLF, non ha registrato casi di corruzione attiva o passiva. Inoltre, risultano pari a 0 il numero di condanne inflitte per violazioni delle leggi in materia di corruzione.

N° totale di casi accertati di corruzione attiva o passiva	0
N° di lavoratori licenziati o sanzionati per episodi di corruzione	0
Informazioni sui procedimenti giudiziari	0

Rapporti con i fornitori

Come menzionato nel paragrafo 5.2 ESRS S2 l'azienda gestisce con rigore e attenzione i rapporti con i propri fornitori per assicurare un buon livello di armonia e coerenza con il Sistema di Gestione di CLF. I rapporti con i fornitori sono curati in ogni aspetto, dalla selezione al termine dell'attività contrattuale. Risultano pari a 0 i procedimenti giudiziari attivi dovuti a ritardi di pagamento.

Tempo medio impiegato dall'impresa per pagare una fattura	N° giorni 60
Tempo standard di pagamento dei fornitori	N° di giorni 60

L'azienda non esercita alcuna influenza o attività di lobbying e risultano quindi pari a 0€ i contributi economici erogati in questo ambito.

Adesione ad AIS: Partnership per lo Sviluppo Sostenibile

Nel corso del 2025, CLF SpA ha formalizzato il proprio ingresso come membro in AIS – Associazione Infrastrutture Sostenibili. L'adesione rappresenta una scelta strategica e valoriale con cui l'azienda adotta formalmente principi e iniziative esterne condivise in materia di etica e governance (ESG). Entrando in questo network, CLF SpA sottoscrive la missione dell'Associazione, operando in piena sintonia con l'European Green Deal e i principi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. In particolare, l'impegno etico e operativo si focalizza sul Goal 9 dell'ONU (Imprese, Innovazione e Infrastrutture), volto a promuovere un'industrializzazione equa e responsabile attraverso metodologie innovative (come il modello di "cantiere sostenibile").

Tramite la partecipazione attiva ai gruppi di lavoro e il confronto trasparente con la filiera, CLF SpA consolida la propria condotta etica d'impresa, traducendo queste linee di indirizzo esterne in parametri tangibili di sostenibilità e resilienza per le infrastrutture del Paese.



“

La cultura d'impresa di CLF si fonda su un sistema di governance strutturato e trasparente, volto a garantire che ogni attività aziendale sia guidata da stringenti principi etici, di legalità e di responsabilità”

7. (IRO-2) OBBLIGHI DI INFORMATIVA DEGLI ESRS

Riferimento ESRS	DR	Descrizione	Capitolo/Paragrafo
ESRS 2	BP1-BP2	Criteri generali e circostanze specifiche – informativa in relazione a circostanze specifiche	1.2
ESRS 2	GOV 1-2-3	Ruolo degli organi amministrazione direzione e controllo - Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate - Organi di governance e MBO - Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	1.3
ESRS 2	GOV 4	Dichiarazione sul dovere di diligenza	1.4
ESRS 2	GOV 5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	1.5
ESRS 2	SBM 1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	2.1
ESRS 2	SBM 2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	3.3
ESRS 2	SBM 3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.4
ESRS 2	IRO 1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	3
ESRS 2	IRO 2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	7
ESRS E1	E1-1; E1-2; E1-3; E1-4; E1-5; E1-6	Cambiamenti climatici	4.2
ESRS E2 – E4	..	Inquinamento e Biodiversità	4.3
ESRS E5	..		
ESRS S1	S1-1; S1-2; S1-3; S1-4; S1-5; S1-6; S1-7; S1-8; S1-9; S1-10; S1-11; S1-12; S1-13; S1-14; S1-15; S1-16; S1-17	Forza Lavoro Propria	5.1
ESRS S2	S2-1; S2-2; S2-3; S2-4; S2-5	Supply Chain	
ESRS G1	G1-1; G1-2; G1-3; G1-4	Governance	

NOTA METODOLOGICA

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto ispirandosi agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

L'obiettivo è fornire un'informazione chiara, trasparente e comparabile sulle performance ambientali, sociali e di governance (ESG) dell'organizzazione aziendale.

Il processo di rendicontazione ha seguito i seguenti principi:

- Doppia materialità: sono stati valutati sia gli impatti dell'azienda sull'ambiente e sulla società (materialità di impatto), sia i rischi e le opportunità ESG rilevanti per la continuità aziendale (materialità finanziaria);
- Completezza e accuratezza: i dati riportati coprono tutte le aree di impatto rilevanti e sono stati verificati per garantirne la correttezza;
- Comparabilità e coerenza: le informazioni fornite consentono confronti con esercizi precedenti e con benchmark di settore;
- Trasparenza: le metodologie di raccolta e analisi dei dati sono esplicitate per assicurare la tracciabilità delle informazioni.

La raccolta dei dati è stata effettuata attraverso:

- Sistemi interni di monitoraggio ESG;
- Reportistica aziendale;
- Dati di fornitori e partner;
- Indagini e sondaggi tra stakeholder.

I dati quantitativi sono stati verificati internamente e, ove possibile, confrontati con benchmark di settore. Le informazioni qualitative sono state validate dall'ESG Manager di CLF, dall'area Risorse Umane e dall'area Amministrazione, Finanza e Controllo.

Si evidenzia che alcune metriche potrebbero essere soggette a margini di incertezza a causa di limiti nei dati disponibili o nelle metodologie di misurazione. L'organizzazione è impegnata nel miglioramento continuo della raccolta e dell'analisi dei dati ESG.





A cura della Direzione Sostenibilità CLF
Redazione testi: **Luigi Blasetti** - Responsabile Sostenibilità

Graphic design: Stefania Cinquini

© CLF 2026



**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: clfspa@clfspa.it

www.clfspa.it