



**20**  
**25**

# REPORT D'IMPATTO

CONSEDIN S.P.A. - SOCIETÀ BENEFIT



## **CONSEDIN, DA OLTRE 30 ANNI**

Da oltre 30 anni la Società opera al fianco di Pubbliche Amministrazioni centrali, regionali e locali e di aziende private fornendo consulenza nella gestione di interventi cofinanziati dai Fondi strutturali e di investimento europei (Fondi SIE) e nella realizzazione di percorsi di innovazione e rafforzamento delle competenze e consulenza d'impresa in ambiti di grande rilievo.



## LA SOCIETÀ IN BREVE

Tra le prime società italiane ad aver sviluppato ed erogato servizi nel settore dell'assistenza tecnica, la società ha maturato un'elevata expertise nel contesto degli strumenti finanziari comunitari e dell'intero ciclo di vita dei programmi comunitari (strategia, attuazione, supporto nella gestione dei rapporti con gli organi europei di governo e controllo, monitoraggio e riprogrammazione strategica, controllo e chiusura contabile) che le consente di affrontare qualunque sfida connessa alle esigenze manifestate dalle Pubbliche Amministrazioni, proponendo e implementando soluzioni concrete, adeguate, coerenti e innovative, in linea con gli obiettivi ed i fabbisogni espressi.

La società ha progettato e sviluppato sistemi informativi per l'elaborazione ed il monitoraggio dei dati fisici e finanziari riferiti ad oltre 100 programmi europei, decine di migliaia di beneficiari e budget per decine di miliardi di euro. Tali realizzazioni sono state oggetto di pubblici riconoscimenti, nazionali ed europei. Nell'ultimo decennio ha realizzato progetti internazionali di consulenza in Paesi Terzi quali Albania, Argentina, Cina, Egitto, Giordania, Libano, Montenegro, Perù, Tunisia, Turchia.

Da sempre attenta alla compliance normativa, la società è certificata per l'erogazione dei servizi core business secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015 e si è dotata di un Modello organizzativo secondo il D.lgs. 231/01. Dal 2016 è in possesso del rating di legalità con il punteggio ★★++.

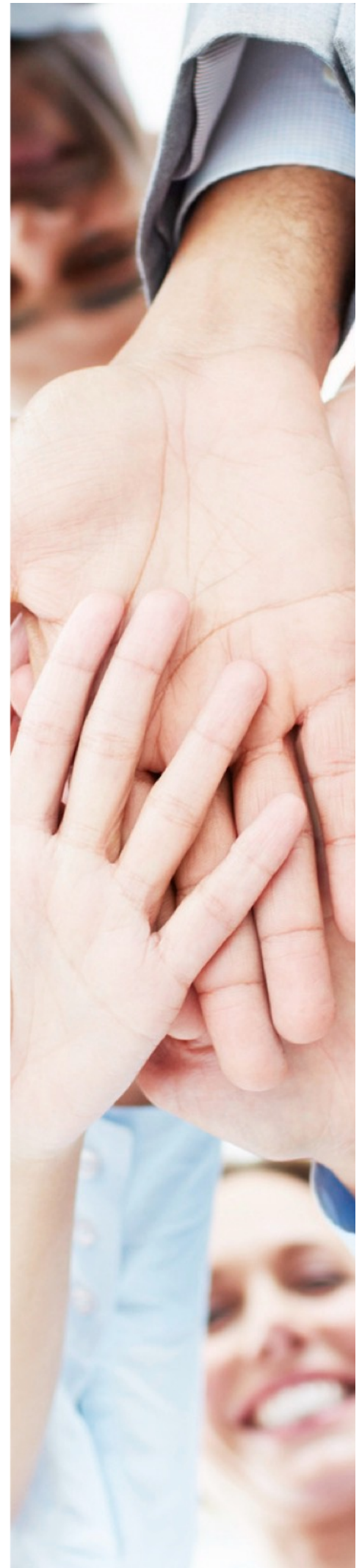


**LA SOCIETÀ  
BENEFIT**



Dal 30 dicembre 2021, Consedin S.p.A. è una Società Benefit ed in tale veste è a fianco di tutte quelle società che dal 2016, anno di introduzione nell'ordinamento italiano del nuovo strumento giuridico, si distinguono sul mercato attraverso una forma giuridica virtuosa ed innovativa che consente alle società di capitali Benefit di perseguire, in modo congiunto e integrato, finalità di lucro e di beneficio sociale, intenzionalmente e consapevolmente specificati nello statuto.

**«Ci impegniamo ogni giorno a costruire, con responsabilità e determinazione, valore per le nostre persone e per le organizzazioni in cui operiamo»**





# LA MISSION

## SECONDO LE 4 AREE DI VALUTAZIONE DI CUI ALLA LEGGE 208/2015

Assumendo il nuovo oggetto sociale di “**Società Benefit**”, la società è impegnata ad operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti delle persone, del territorio e dell’ambiente in cui opera e a creare condizioni favorevoli alla prosperità sociale, realizzando valore condiviso a medio e lungo termine.

A tal fine, la Società riserva particolare cura e attenzione alla persona, rifiutando qualunque discriminazione e attivando sistemi di welfare e politiche aziendali di conciliazione vita-lavoro, oltre che valorizzando capacità e talento delle donne, affidando loro posizioni di responsabilità.

Nella piena considerazione dell’impatto dell’impresa sulla società e l’ambiente, Consedin S.p.A. si rivolge a fornitori di prossimità (cosiddetti a “Km 0”), impiegando prodotti a basso impatto ambientale, per promuovere un consumo consapevole e virtuoso, oltre che uno stile di vita sostenibile a beneficio dell’ambiente e delle persone.

La Società sponsorizza iniziative culturali, sociali, ambientali e sportive e supporta, a titolo gratuito, organizzazioni senza scopo di lucro per la presentazione e la gestione di progetti, a beneficio della comunità, oggi e in futuro.

Nello svolgimento delle sue attività, nel corso del 2025, la società ha riservato la massima cura nell’integrare obiettivi economici, sociali e ambientali, secondo gli standard di valutazione, suddivisi in quattro aree, previsti nell’allegato 5 della Legge 208/2015, come di seguito specificato.

# LE 4 AREE DI VALUTAZIONE DI CUI ALLA LEGGE 208/2015

## GOVERNANCE

Valutazione del grado di trasparenza e responsabilità della società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, con particolare attenzione allo scopo della società, al livello di coinvolgimento dei portatori d'interesse, ed al grado di trasparenza delle politiche e delle pratiche adottate.

## LAVORATORI

Valutazione delle relazioni con i dipendenti e i collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro.

## STAKEOLDERS

Valutazione delle relazioni della società con i propri fornitori, con il territorio e le comunità locali in cui opera, le azioni di volontariato, le donazioni, le attività culturali e sociali, e ogni azione di supporto allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura.

## AMBIENTE

Valutazione degli impatti della Società, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi in termini di utilizzo di risorse, energia, materie prime, processi produttivi, processi logistici e di distribuzione, uso e consumo e fine vita



## LA GOVERNANCE

- Nel 2025 Consedin consolida un modello di governance evoluto, in cui sostenibilità, etica e trasparenza sono pienamente integrate nei processi decisionali e operativi. L'approccio ESG non rappresenta più un ambito progettuale, ma una componente strutturale della gestione aziendale, con un coinvolgimento diretto e continuativo dell'Organo Amministrativo.
- Il percorso avviato nel 2024 è stato rafforzato attraverso il mantenimento e la piena operatività delle certificazioni ISO 26000 e SA8000, che hanno contribuito a rendere sistemico il presidio dei temi di responsabilità sociale, diritti umani e gestione etica.
- L'aggiornamento del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, esteso ai rischi ESG, ambientali e digitali, è stato ulteriormente consolidato, diventando uno strumento centrale di indirizzo e controllo. Parallelamente, il sistema di monitoraggio basato su KPI trimestrali è stato reso continuativo, permettendo una valutazione costante dell'impatto delle scelte strategiche.
- Nel 2025 Consedin ha avviato una commessa di elevato valore strategico presso la Soprintendenza per i Beni Culturali di Agrigento e di Siracusa, finalizzata alla digitalizzazione del patrimonio culturale. L'iniziativa favorisce la diffusione della conoscenza verso un pubblico esteso, incluse comunità accademiche e cittadini. Dal punto di vista della governance, ha rafforzato i presidi organizzativi e il controllo dei processi di conservazione a tutela dei beni culturali della Regione Siciliana.
- L'intervento consolida il posizionamento di Consedin come operatore qualificato in progetti a impatto pubblico.
- Nel 2025 tutte le attività e i progetti, in particolare quelli con la Pubblica Amministrazione, continuano a essere gestiti secondo principi rigorosi di trasparenza, tracciabilità e accountability, con l'integrazione sistematica di criteri non finanziari (sociali, ambientali ed etici) nei processi decisionali e nei sistemi di reporting direzionale.
- La società ha intrapreso, dunque, un percorso strutturato di eccellenza etica, evolvendo da una logica di compliance formale a un modello orientato al miglioramento continuo e alla piena integrazione della responsabilità sociale nei processi decisionali.



### Azioni realizzate nel 2025:

- Mantenimento e consolidamento delle principali certificazioni (ISO 26000, SA8000, UNI/PdR 125, ISO 9001, ISO/IEC 27001), rafforzando l'integrazione tra sistemi di gestione, qualità, sicurezza delle informazioni e responsabilità sociale ;
- Estensione scopo e campo di applicazione della ISO 9001 e della ISO 27001 ai servizi di dematerializzazione massiva dei documenti;
- Aggiornamento del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 (luglio e ottobre 2025), con il coinvolgimento attivo dell'Organismo di Vigilanza attraverso attività strutturate di formazione, interviste e momenti di confronto, rafforzando il presidio dei rischi ESG;
- Rafforzamento del sistema di controllo e segnalazione, con piena operatività del canale di whistleblowing e dei canali previsti dagli standard SA8000 e UNI/PdR 125, garantendo accessibilità, trasparenza e tutela dei segnalanti;
- Aggiornamento dell'analisi dei rischi ESG e consolidamento di un approccio strutturato di risk management integrato nei processi aziendali;
- Implementazione e monitoraggio sistematico dei KPI ESG, definiti in coerenza con la ISO 26000 e integrati nel Piano Strategico ESG 2025–2027, con reporting periodico e riesame annuale da parte della Direzione;
- Formalizzazione e consolidamento del framework di governance etica, attraverso l'aggiornamento del Codice Etico, l'adozione del Codice ESG e il rafforzamento delle policy interne;
- Sviluppo di iniziative di formazione e sensibilizzazione su etica ed ESG, rivolte al personale e integrate nei processi organizzativi;
- Strutturazione del coinvolgimento degli stakeholder, mediante mappatura aggiornata e processi di engagement continuativo, in coerenza con l'analisi di materialità.



### Risultati raggiunti nel 2025:

- Consolidamento di un sistema di governance ESG integrato, ritenuto adeguato, efficace e proporzionato al contesto organizzativo, capace di garantire trasparenza, correttezza gestionale e presidio dei rischi;
- Pieno funzionamento dei sistemi di controllo interno e compliance, con assenza di non conformità rilevanti in ambito governance e conferma dell'efficacia del Modello 231 e dei sistemi certificati;
- Rafforzamento del ruolo dell'Internal Audit, con monitoraggio strutturato dei KPI ESG e supporto al miglioramento continuo del sistema;
- Integrazione operativa dei criteri ESG nei processi decisionali e gestionali, con KPI definiti, responsabilità assegnate e collegamento diretto al Piano Strategico ESG 2025–2027;
- Efficace funzionamento dei canali di segnalazione e whistleblowing, senza emersione di criticità rilevanti e con piena accessibilità per il personale;
- Rafforzamento della cultura aziendale orientata all'etica e alla sostenibilità, attraverso policy formalizzate, formazione continua e strumenti di governance evoluti;
- Avvio di una piena maturità del sistema ESG, con passaggio da una logica di implementazione a una di gestione integrata, monitorata e orientata al miglioramento continuo.

# LAVORATORI

Nel 2025 Consedin conferma e rafforza il proprio impegno verso le persone, consolidando un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato al benessere diffuso. Le politiche introdotte negli anni precedenti sono divenute strutturali e rappresentano oggi un elemento distintivo dell'identità aziendale.

Le certificazioni ISO 26000 e SA8000 sono pienamente operative e integrate nei processi HR, garantendo il rispetto dei diritti dei lavoratori, la qualità delle condizioni lavorative e un sistema di miglioramento continuo basato sull'ascolto e sul dialogo.

- **Responsabilità sociale**

Il Codice ESG è diffuso e applicato a tutti i livelli organizzativi ed è supportato da programmi formativi continuativi che rafforzano la consapevolezza interna sui temi etici e sociali. Il sistema di monitoraggio degli standard SA8000 e dei KPI sociali risulta stabile ed efficace, consentendo una gestione preventiva delle criticità, che non risultano emergere nel periodo di riferimento.

- **Parità di genere e inclusione**

Il percorso intrapreso con la certificazione per la parità di genere prosegue con risultati consolidati. Le policy aziendali sono pienamente operative e supportate da attività formative, survey periodiche e monitoraggio costante dei KPI.

Gli indicatori confermano la solidità del modello:

- elevata presenza femminile nella popolazione aziendale;
- forte rappresentanza femminile nei ruoli apicali e decisionali;
- sostanziale equilibrio nei percorsi di crescita e nelle politiche retributive.

La cultura aziendale si caratterizza per un alto livello di consapevolezza sui temi dell'inclusione, con un coinvolgimento diffuso del personale e un sistema efficace di prevenzione e gestione di eventuali segnalazioni.

- **Welfare aziendale**

Il piano welfare è stabilmente integrato nella strategia aziendale e continua a rappresentare un pilastro del benessere organizzativo. Tutte le misure già attivate sono mantenute e rafforzate, tra cui:

- supporto economico alla genitorialità e all'istruzione;
- assistenza familiare e sanitaria integrativa;
- strumenti di flessibilità lavorativa (smart working, part-time, flessibilità oraria);
- congedi parentali integrativi e banca ore solidale.

# LAVORATORI

## Azioni realizzate nel 2025

### • Responsabilità sociale

- Consolidamento e piena integrazione del Codice ESG nei processi aziendali e nelle pratiche operative quotidiane;
- Prosecuzione e strutturazione dei programmi formativi in ambito ESG e diritti umani, con coinvolgimento diffuso del personale e del management;
- Stabilizzazione del sistema di monitoraggio degli standard SA8000 e ISO 26000, con presidio continuo attraverso KPI e attività di audit interno;
- Rafforzamento dei canali di ascolto e segnalazione (whistleblowing e canali SA8000), garantendo accessibilità, trasparenza e gestione tempestiva delle eventuali segnalazioni;
- Consolidamento del dialogo interno con i lavoratori e delle pratiche di stakeholder engagement, in coerenza con l'analisi di materialità;
- Integrazione dei criteri di responsabilità sociale anche nella gestione dei fornitori e partner, con approccio strutturato lungo la filiera.

### • Parità di genere e inclusione

- Consolidamento del sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125), con piena operatività delle policy e integrazione nei processi HR;
- Prosecuzione delle attività formative e di comunicazione interna sui temi di inclusione, parità di genere e prevenzione di abusi e molestie;
- Monitoraggio continuo dei KPI di parità di genere, integrati nei sistemi di reporting ESG;
- Sensibilizzazione del personale sui temi della PdR 125 e rafforzamento della cultura inclusiva attraverso iniziative di comunicazione dedicate;
- Programmazione di nuove survey di clima e inclusione, a valle del consolidamento del sistema.

### • Welfare aziendale

- Consolidamento del piano di welfare aziendale e incremento delle misure sia in termini qualitativi sia economici;
- Piena operatività degli strumenti di supporto al benessere delle persone (genitorialità, assistenza familiare, sanità integrativa, flessibilità lavorativa);
- Conclusione del ciclo triennale del piano welfare, con avvio delle attività di analisi e ripianificazione di un nuovo piano coerente con i bisogni emergenti dell'organizzazione;
- Monitoraggio dell'utilizzo delle misure e del loro impatto sul benessere organizzativo.

# LAVORATORI

## Risultati raggiunti 2025

### • Responsabilità sociale

- Consolidamento di un sistema di gestione della responsabilità sociale maturo, integrato e orientato al miglioramento continuo;
- Conferma dell'efficacia dei sistemi di ascolto e segnalazione, senza emersione di criticità rilevanti;
- Rafforzamento della cultura aziendale basata su etica, trasparenza e responsabilità sociale;
- Integrazione strutturata dei principi ESG nei processi decisionali e gestionali.

### • Parità di genere e inclusione

- Conferma della solidità del modello organizzativo in termini di inclusione e pari opportunità;
- Mantenimento di elevati livelli di equilibrio di genere e rappresentanza nei ruoli organizzativi;
- Rafforzamento della consapevolezza interna sui temi di inclusione, anche attraverso attività di comunicazione e formazione;
- Assenza di segnalazioni rilevanti in materia di discriminazione, abusi o molestie.

### • Welfare aziendale

- Rafforzamento del welfare come leva strategica di benessere organizzativo e retention;
- Incremento dell'utilizzo e della percezione positiva delle misure da parte del personale;
- Contributo al miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro e del clima aziendale;
- Definizione delle basi per un nuovo piano welfare evoluto, in linea con l'evoluzione organizzativa e le esigenze delle persone;
- Avvio di un percorso formativo strutturato sul benessere organizzativo e sulle competenze digitali, finalizzato al rafforzamento del clima e della cultura aziendale, al miglioramento dei flussi informativi e della gestione delle iniziative di welfare, nonché allo sviluppo delle competenze digitali a supporto della trasformazione digitale, dell'efficienza dei processi e della diffusione di una cultura orientata all'innovazione.

Nel 2025, Consedin consolida un modello di gestione delle persone pienamente integrato nei principi ESG, evolvendo da una fase di implementazione delle politiche a un sistema strutturato, monitorato e orientato al miglioramento continuo del benessere organizzativo.



## STAKEHOLDERS

Nel 2025 Consedin rafforza ulteriormente il proprio approccio strutturato al coinvolgimento degli stakeholder, evolvendo da un modello prevalentemente orientato all'ascolto a un sistema più maturo e integrato nei processi decisionali.

Le certificazioni ISO 26000, SA8000 e ISO/IEC 27001 continuano a rappresentare il riferimento operativo per garantire relazioni trasparenti, etiche e orientate alla sostenibilità, assicurando coerenza tra principi dichiarati e pratiche adottate.



Il modello di engagement risulta consolidato e articolato per principali categorie di stakeholder:

- Dipendenti: il coinvolgimento è continuo e strutturato attraverso strumenti di ascolto, momenti di confronto e canali di segnalazione, con l'obiettivo di migliorare le condizioni lavorative, il benessere organizzativo e il livello di partecipazione interna;
- Clienti e partner istituzionali: le relazioni sono fondate su trasparenza, qualità e accountability, con un'offerta di servizi coerente con i principi ESG e con elevati standard di sicurezza delle informazioni;
- Fornitori: i processi di selezione e monitoraggio sono basati su criteri strutturati di sostenibilità sociale, legalità e affidabilità, favorendo un progressivo allineamento della filiera ai valori aziendali;
- Comunità e territorio: l'impegno è orientato alla generazione di valore sociale attraverso iniziative continuative e interventi a supporto del contesto locale.

**STAKEHOLDERS**



Le attività avviate nel 2024 risultano nel 2025 consolidate:

- prosecuzione delle sponsorizzazioni sportive come leva di inclusione e sviluppo sociale;
- rafforzamento del ruolo dell'azienda come attore attivo nella comunità, capace di generare valore condiviso e relazioni durature.

## STAKEHOLDERS

Tali iniziative si inseriscono in un approccio strutturato di responsabilità sociale, coerente con i principi ESG adottati dalla società e orientato alla creazione di impatti positivi nel lungo periodo.





# AMBIENTE

Nel 2025 Consedin conferma e rafforza il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale, operando in un contesto a basso impatto diretto e adottando un approccio orientato alla riduzione progressiva degli impatti indiretti e alla diffusione di comportamenti responsabili. Le pratiche introdotte negli anni precedenti risultano pienamente consolidate e integrate nei processi aziendali, in coerenza con il Piano Strategico ESG 2025–2027.

- **Gestione efficiente delle risorse**

La digitalizzazione e la dematerializzazione documentale rappresentano standard operativi consolidati, contribuendo alla riduzione strutturale dell'utilizzo di carta e materiali di consumo, nonché all'ottimizzazione dei processi interni.

- **Mobilità sostenibile e organizzazione del lavoro**

Il lavoro agile è stabilmente integrato nel modello organizzativo, favorendo la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e delle emissioni indirette associate alla mobilità del personale.

- **Cultura ambientale e comportamenti responsabili**

L'azienda promuove in modo continuativo una cultura ambientale interna basata su comportamenti quotidiani sostenibili, quali la raccolta differenziata, l'uso consapevole delle risorse e la riduzione della plastica monouso, anche attraverso soluzioni organizzative e logistiche orientate alla sostenibilità.

- **Approccio evolutivo alla sostenibilità ambientale**

Pur in assenza di impatti ambientali diretti significativi, Consedin avvia un percorso progressivo di maggiore strutturazione del monitoraggio degli impatti ambientali indiretti, in linea con i principi di materialità e proporzionalità. In tale ambito, è prevista un'analisi esplorativa delle emissioni indirette, quale primo passo verso una maggiore consapevolezza del proprio profilo ambientale.

# OBIETTIVI

# 20

# 26

In continuità con il Piano Strategico ESG 2025–2027, nel 2026 Consedin prevede di consolidare e sviluppare ulteriormente il proprio sistema ESG, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

- **Ambiente**

- completamento delle azioni di riduzione dei consumi e dei materiali (es. toner, carta);
- rafforzamento delle pratiche di mobilità sostenibile;
- avvio e strutturazione del monitoraggio delle emissioni indirette (Scope 2);
- consolidamento delle iniziative di cultura ambientale interna.

- **Sociale**

- introduzione di nuove misure di welfare e work-life balance;
- realizzazione di survey strutturate sul clima aziendale e sulla parità di genere;
- mantenimento di elevati standard SA8000 (assenza di criticità);
- rafforzamento delle iniziative sociali e delle relazioni con il territorio;
- conclusione del percorso formativo avviato nel 2025, comprendenti gli interventi sul benessere organizzativo e lo sviluppo delle competenze digitali, a supporto del clima aziendale, dell'efficienza dei processi e della trasformazione digitale.

- **Governance**

- piena attuazione del sistema di compliance (Modello 231, Codice Etico);
- monitoraggio strutturato dei KPI ESG;
- rafforzamento delle attività di formazione interna su etica e sostenibilità;
- mantenimento di elevati standard di sicurezza delle informazioni e qualità dei servizi.



**CONSEDIN S.P.A. - SOCIETÀ BENEFIT**