



RELAZIONE D'IMPATTO 2025
Harley&Dickinson Consulting S.r.l.

[harleydickinson.com](https://www.harleydickinson.com)

Raccolta dati, consulenza e redazione a cura di HD Esg S.r.l.
Editing, progetto di comunicazione e impaginazione a cura di Humans and Data S.r.l.

Relazione d'impatto 2025 **COSTRUIRE FUTURI MIGLIORI**

Terza edizione





INDICE

Lettera del Presidente	5
Il contesto	6
I fondamenti della nostra storia	14
Il quadro normativo	16
HD oggi: Harley&Dikkinson Sistema Ristrutturazione	18
Mission & Vision: Integrazione sociale e lotta alla solitudine	22
Perché siamo diventati Società Benefit	24
Finalità di beneficio comune	28
Obiettivi e azioni	34
Governance	36
Lavoratori	46
Ambiente	58
Stakeholder	70
Valutazione d’impatto	92
Conclusioni	96



RELAZIONE D'IMPATTO 2025
Harley&Dikkinson Consulting S.r.l.

harleydikkinson.com

Raccolta dati, consulenza e redazione a cura di HD Esg S.r.l.
Editing, progetto di comunicazione e impaginazione a cura di Humans and Data S.r.l.



Alessandro Ponti
Presidente Harley&Dikkinson



Posso solo trasferire un'esperienza da imprenditore e umana. A un certo punto ho pensato che fosse arrivato il momento di restituire parte della fortuna avuta, e ho organizzato tutto il mio gruppo intorno a un tema per me centrale: l'integrazione sociale, la lotta alla solitudine e il mantenimento del ceto medio

Alessandro Ponti, audizione alla Camera dei Deputati, 5 marzo 2026



LETTERA DEL PRESIDENTE

"Ci siamo chiesti che cosa potessimo fare [come azienda] per sostenere una situazione sociale ed economica complessa. E abbiamo capito che, se le nostre piattaforme generano efficienza economica e finanziaria, allora tutto il mondo che lavora con noi può sviluppare economia e benessere".

Con queste parole ho voluto portare all'attenzione della Camera dei Deputati, lo scorso 5 marzo, il contributo della nostra impresa nel costruire futuri migliori. La nostra mission "Integrazione sociale e lotta alla solitudine" è il faro delle azioni quotidiane di HD Consulting, nonostante lo scenario sociale rilevi ancora moltissime fragilità, in un contesto internazionale che ha aumentato paure e tensioni. Eppure, ogni piccolo gesto quotidiano a favore dell'ambiente e delle nostre persone è la riprova che essere Società Benefit, e quindi coniugare profitto e impatti ESG, è l'unica strada che vale la pena percorrere.

Ed è la via che ci permette poi di mettere a terra grandi progetti, come Centopiazze, fulcro del nostro messaggio etico, che oggi sosteniamo tramite Fondazione Borghi Felici.

Nel 2025, infatti, abbiamo voluto estendere la portata del progetto a tutta la filiera, ampliando la Carta dei Valori di HD a otto associazioni e ordini professionali del mondo dell'edilizia, che hanno firmato la nuova Carta del progetto Centopiazze e ora ci affiancano nella nostra mission di integrazione sociale e lotta alla solitudine.

In questo modo, i nostri stakeholder non sono solo interlocutori, ma sono diventati compagni di viaggio. La firma del documento è avvenuta il 20 novembre scorso, nel corso dell'evento Building Values, quando, nel contesto di Spazio Profumo, un complesso industriale rigenerato e portato a nuova vita, abbiamo organizzato un momento di riflessione sull'importanza delle relazioni e di una rigenerazione urbana che metta al centro la persona, riunendo protagonisti di rilievo dal mondo della progettazione, della psicologia e della sociologia. Questi grandi momenti di riflessione ispirano poi le scelte di HD Consulting, come di tutte le società del nostro gruppo, per cercare di portare il cambiamento anche nella vita aziendale quotidiana.

La relazione d'impatto di HD Consulting, giunta alla terza edizione, non risponde quindi solo a un'esigenza di compliance: in questo documento, abbiamo voluto dare prova concreta di come una Società Benefit possa creare benessere e contribuire, allo stesso tempo, alla costruzione di un contesto migliore per tutti.

Abbiamo messo a terra progetti di sensibilizzazione ambientale e di diffusione di una cultura di sostenibilità, abbiamo coinvolto tutte le persone che lavorano in HD per sentirsi sempre più parte della nostra mission, abbiamo dato opportunità di formazione per capire meglio l'evoluzione del nostro mondo e poter dare un contributo a migliorarlo.

Viviamo in un contesto complesso, lo ripeto, nel quale i cambiamenti vanno portati un passo alla volta. Non è semplice fare la differenza, ma noi crediamo nella forza di ogni singola azione e di ogni gesto quotidiano: nelle prossime pagine trovate i risultati 2025 di questo approccio. Per il futuro, il nostro progetto è aperto a tutti: la centralità delle relazioni non è per noi uno slogan d'effetto, ma un invito a unirsi in un impegno importante per la società in cui viviamo.

L'invito è per tutti, insieme all'augurio di una buona lettura!

Alessandro Ponti

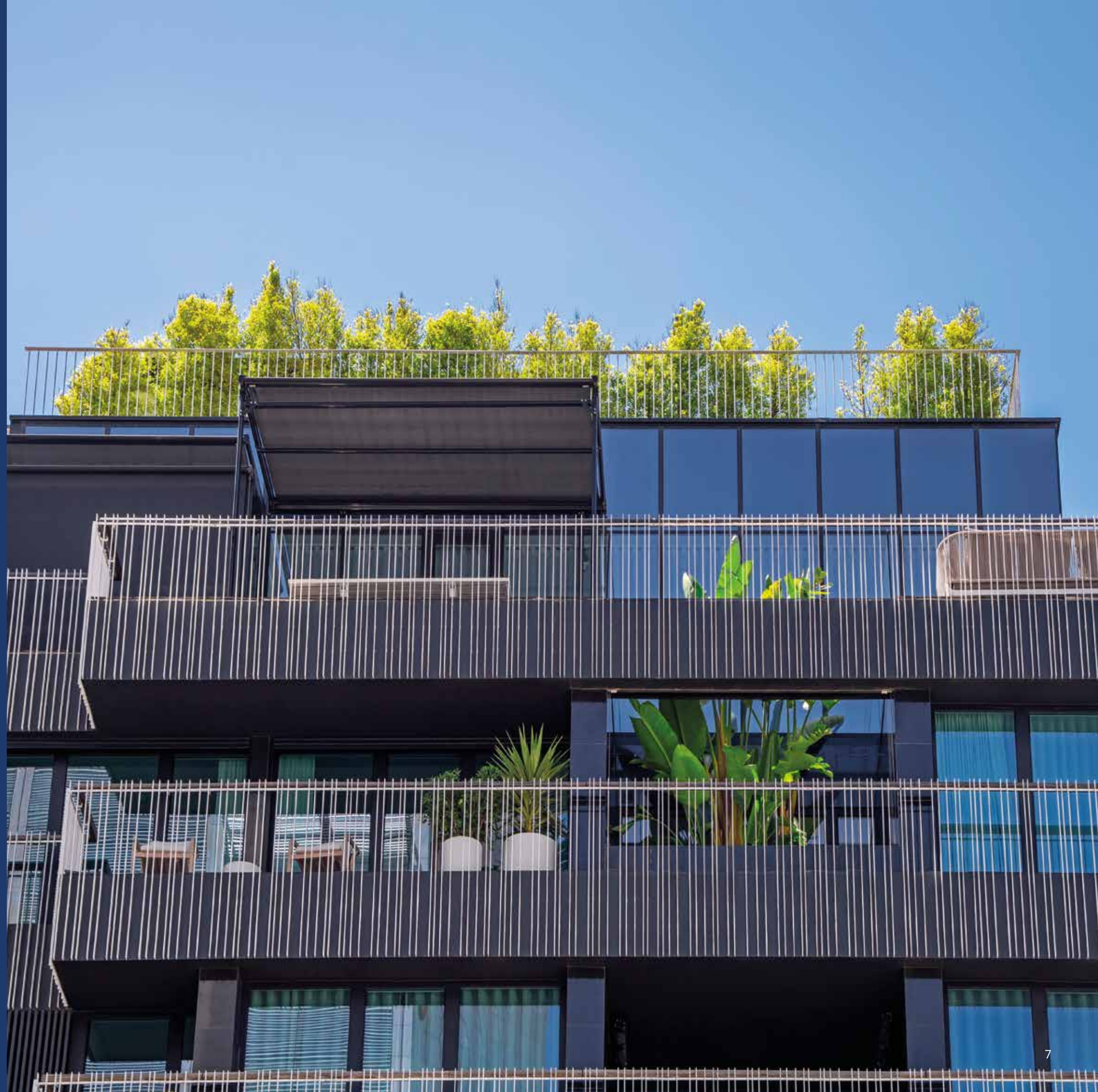
01

IL CONTESTO AMBIENTALE

“

Per noi di Harley&Dickinson,
la riqualificazione e la valorizzazione
urbana sono davvero sostenibili solo
quando, oltre a rigenerare case,
condomini e quartieri, rigenerano
il tessuto relazionale della società.

”



IL CONTESTO SOCIO-AMBIENTALE

Riqualificazione energetica:
il bilancio per l’ambiente è positivo

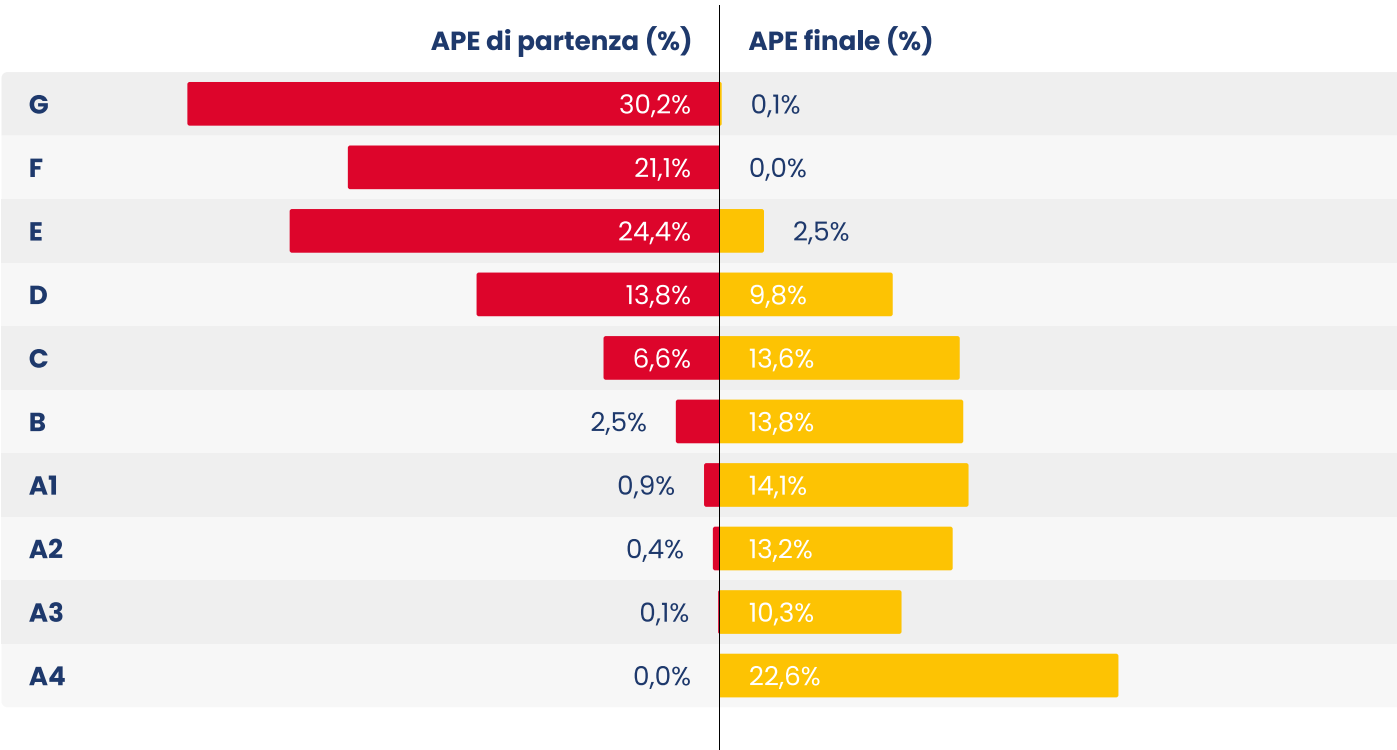
È tempo di tirare le somme sui vantaggi del superbonus. L'Osservatorio Riqualificazione Energetica di Humans&Data ha calcolato che i 2.177 interventi di efficientamento realizzati da Harley&Dikkinson tra il 2020 e il 2025, hanno prodotto una **variazione media di 4,5 classi energetiche**, facendo fare un vero e proprio balzo al patrimonio residenziale incluso dalla ricerca.

Identikit degli interventi



Fonte: Osservatorio Riqualificazione Energetica di Humans&Data.

Come cambiano le classi energetiche



Prima dell'intervento, il patrimonio immobiliare analizzato era fortemente energivoro. I dati mostrano che **tre quarti degli edifici** (il 75,6%) si concentravano **nelle classi energetiche più basse** e inquinanti: la **classe F** rappresentava da sola il 30,2%, seguita dalla **classe E** con il 24,4% e dalla classe G con il 21,1%. Le classi ad alta efficienza (da A1 a A3) erano praticamente assenti (meno del 2% del campione).

Dopo l'intervento, lo scenario risulta radicalmente trasformato. Le classi più inefficienti sono quasi scomparse, mentre si assiste a un vero e proprio balzo verso l'alta efficienza. La classe energetica più performante, la **A4**, diventa la più popolata, accogliendo un quinto (**22,6%**) degli immobili riqualificati. Complessivamente, **il 60% degli edifici raggiunge una delle quattro sottocategorie della classe A**.



“
Gli interventi hanno spostato in massa il patrimonio edilizio dalla parte bassa e inefficiente alla sua estremità più virtuosa, realizzando una transizione energetica concreta e misurabile.
”

LE SFIDE SOCIALI

Il nostro approccio: riqualificare gli edifici per rigenerare le relazioni

Crediamo in una rigenerazione che tenga conto del **benessere** generale, **sia fisico sia mentale**, di chi abita gli spazi riqualificati. Diversi studi ormai consolidati dimostrano l'importanza fondamentale delle relazioni sociali per la salute. Una progettazione attenta a questi aspetti può **favorire le interazioni tra le persone** e agire come una forma di prevenzione sanitaria.

IL PROBLEMA: LA POVERTÀ RELAZIONALE È IN CRESCITA

Relazioni significative e supporto sociale riducono il rischio di depressione e ansia. Le persone che non hanno punti di riferimento in caso di necessità vivono una condizione di stress psicologico.

11 mln

persone sole al 2050

(Fonte: Istat).

+26%

aumento del rischio di mortalità se si è soli o ci si sente soli, mentre l'isolamento sociale è associato a +29% e il vivere soli a +32%

(Fonte: meta-analisi di Julianne Holt-Lunstad et al. 2015).

15 sigarette/giorno

il danno per la salute della solitudine si può paragonare a quello del fumo

(Fonte: Brigham Young University).

BENESSERE IN CASA E IN CITTÀ

Interventi di isolamento acustico e riduzione dell'inquinamento indoor possono portare enormi benefici di salute.

25%

delle malattie nel mondo è dovuto a fattori ambientali modificabili

(Fonte: OMS).

25%

benessere percepito per schermature ben progettate che regolano luce e calore, proteggono dall'esposizione solare diretta e, se integrate con ventilazione efficace, contribuiscono al comfort indoor

(Fonte: ricerche in psicologia ambientale delle università di Lund e Stanford).

18-25%

L'aumento della produttività in alcuni contesti di lavoro dovuto all'uso di luce naturale

(World Green Building Council).

L'IMPORTANZA DEL VERDE URBANO

Il verde non è solo un elemento estetico: è uno spazio che invita all'attività fisica, alla relazione e al senso di appartenenza.

3-30-300

È la condizione ideale delle città secondo il ricercatore olandese Cecil Konijnendijk: tre alberi visibili da ogni abitazione, il 30% di copertura arborea nel quartiere e un parco accessibile entro 300 metri. Secondo uno studio dell'Università di Barcellona, ogni anno questa regola potrebbe far evitare 43.000 morti premature.

13%

Riduzione del rischio di depressione vivendo accanto a spazi verdi

(Fonte: The Lancet Planetary Health).

7 dollari

generati in benefici di salute pubblica per ogni dollaro investito in infrastrutture verdi, grazie alla riduzione dello stress, della morbilità e dei costi sanitari associati

(Fonte: OMS).



CHI SIAMO

Harley&Dikkinson in cifre



180
dipendenti



8.000+
edifici riqualificati
(85% condomini)



1.000
grandi imprese edili



15.000
imprese artigiane



1 mln+
famiglie coinvolte



€ 7,5 mld
valore dei lavori



100.000+
pratiche gestite



I fondamenti della nostra storia

Harley&Dikkinson Consulting nasce dalla passione e dall'esperienza maturata dal fondatore e attuale presidente, Alessandro Ponti, nel settore della **riqualificazione dei condomini**. Harley&Dikkinson Consulting è oggi una **fintech italiana specializzata nella valorizzazione del patrimonio immobiliare esistente**. Da oltre 20 anni, HD Consulting sviluppa piattaforme digitali che ottimizzano e gestiscono i dati di progetto, supportando le operazioni della filiera della riqualificazione immobiliare e garantendo a investitori e mondo finanziario un concreto miglioramento dei risultati. La supervisione dei processi di riqualificazione urbana ci ha permesso di **raccogliere e misurare le prestazioni ambientali e sociali degli interventi**, a favore di una maggiore consapevolezza e di una riduzione effettiva degli impatti generati dal settore.

Negli ultimi anni, abbiamo conosciuto una forte crescita che ha portato alla creazione e al consolidamento di un network professionale composto da professionisti, imprese, installatori, associazioni di categoria, amministratori condominiali e organizzazioni senza scopo di lucro. Insieme ai nostri partner, siamo riusciti a creare una **filiera compatta**, capace di **innovare procedure e processi** in grado di portare qualità, risultati e garanzie nel settore della riqualificazione immobiliare. In futuro vogliamo continuare a impegnarci attivamente per trasformare gli spazi urbani in ambienti più inclusivi, condivisi, sicuri e capaci di adattarsi alle sfide che verranno per rendere le nostre comunità luoghi accoglienti.



I pilastri delle attività aziendali:



CONDOMINIO

La tipologia di immobile più diffusa in Italia.



PRODOTTI FINANZIARI

Strumenti fondamentali per trasformare le intenzioni e gli obiettivi di sostenibilità europei in effettive riqualificazioni degli edifici.



NETWORK

L'insieme di soggetti, organizzazioni e partner con i quali HD Consulting opera sul territorio per la realizzazione degli interventi di riqualificazione immobiliare

Da sempre HD è concentrata nell'offerta di servizi al condominio attraverso il prodotto finanziario storico: **“Credito Condominio”**.

STAKEHOLDER	BENEFICIO OTTENUTO
Proprietari	Incremento del valore economico delle case
Imprese del territorio	Creare benessere e crescita economica
Mondo finanziario	Ottenere garanzie di risultato sui finanziamenti erogati
Amministratori di condominio	Assolvere al ruolo di facilitatori e portatori di migliorie

Grazie alle piattaforme digitali e al ruolo dei “gestori”, è possibile coordinare tutti gli stakeholder di progetto coinvolti, oggi parte di un vero e proprio network di filiera capace di rispondere a ogni esigenza.

Il quadro normativo

Principali tappe del percorso normativo



Nel maggio 2020, il Governo italiano ha emanato il Decreto Rilancio, un insieme di misure straordinarie pensate per far ripartire l'economia italiana e affrontare la crisi economica che è derivata dalla pandemia. Il decreto ha previsto misure per incentivare gli interventi di efficientamento energetico e di miglioramento sismico degli edifici attraverso la **diffusione di agevolazioni fiscali come il Superbonus 110**.

Con l'introduzione della cessione del credito d'imposta sull'iniziativa Superbonus 110, sono nati **nuovi modelli di gestione delle agevolazioni fiscali**, che hanno permesso a società come HD Consulting di mettere a disposizione del sistema **piattaforme terze per l'acquisto del credito d'imposta** (conformemente a quanto previsto dalla Circolare 11/E del 2018).

L'evoluzione e la complessità normativa ci hanno permesso di far fruttare l'esperienza di rapporto con il condominio maturata negli anni e di assumere un ruolo di leadership nel settore di riferimento.

Per rispondere all'esigenza di trasparenza, garanzia e accesso ai benefici fiscali sulle opere di riqualificazione, abbiamo lanciato, in collaborazione con Eni Plenitude, e in conformità con le disposizioni del decreto, il prodotto **CappottoMio**, ovvero una piattaforma digitale che facilitava i processi di riqualificazione immobiliare e garantiva al mondo finanziario la qualità e la concretezza dei progetti sottostanti.

La piattaforma ha permesso ai condomini di ottenere detrazioni fiscali definite "ecobonus" e "sismabonus" attraverso la **cessione a terzi del credito fiscale**

e a tutti gli operatori coinvolti a livello esecutivo un supporto completo durante l'intero processo di progettazione, esecuzione e gestione amministrativa.

La piattaforma ha permesso ai cittadini di rinnovare con successo le loro abitazioni e ottenere un effettivo risparmio su costi energetici in bolletta. Non solo, la piattaforma ha facilitato la gestione della complessità normativa a progettisti, imprese, artigiani e amministratori di condominio.

HD oggi: Harley&Dikkinson Sistema Ristrutturazione

HD Sistema Ristrutturazione rappresenta l'impegno di Harley&Dikkinson nella rigenerazione degli spazi abitativi, in linea con gli obiettivi e i requisiti definiti dall'Unione Europea.

Una soluzione concreta che risponde ai problemi di **accesso al credito** delle opere per la riqualificazione.

Questo innovativo sistema di garanzie consente infatti il finanziamento degli interventi di riqualificazione degli **edifici condominiali e privati** – case e villette – garantendo sicurezza tramite **solidi accordi bancari, coperture assicurative complete e monitoraggio costante dei lavori**.



HD Sistema Ristrutturazione è una soluzione unica sul mercato per completezza.

Per il condominio

HD Sistema Ristrutturazione riunisce piattaforme digitali pensate per **rivoluzionare la gestione condominiale**, rendendola finalmente più semplice, più efficiente e più collaborativa.

Con HD Sistema Ristrutturazione, amministratori, condomini e fornitori sono in connessione in un unico spazio condiviso, dove **ogni informazione è accessibile, ogni richiesta è tracciabile e ogni decisione è supportata da strumenti pratici e intuitivi**.

Attraverso un sistema di servizi, strumenti e garanzie, HD Sistema Ristrutturazione permette la **riqualificazione del condominio** in linea con i requisiti definiti dall'Unione Europea. Assicura così il **finanziamento del 100% dell'importo dei lavori fino a 10 anni** a interessi da "mutuo green".

Tutti i processi sono pensati e progettati per adattarsi rapidamente ai cambiamenti in ambito fiscale e giuridico.

Per la casa

HD Sistema Ristrutturazione è il progetto che porta trasparenza, controllo e garanzia nel settore della **ristrutturazione delle abitazioni private, come appartamenti e villette**. Siamo il primo player indipendente che assicura il rispetto degli accordi per tutte le parti coinvolte: clienti, professionisti e imprese. Attraverso il Cantiere Digitale, una piattaforma di monitoraggio, ogni progetto è tracciabile e verificabile in tempo reale. Sul campo, il Capo Commessa garantisce che quanto pianificato venga rispettato. Inoltre, HD Sistema Ristrutturazione mette a disposizione del cliente un referente telefonico dedicato, sempre raggiungibile.

Anche sotto il profilo economico, offriamo un sistema di accesso al credito e di pagamento sicuri. HD Sistema Ristrutturazione non sostituisce alcun attore: li affianca, ne certifica il lavoro e li supporta con un metodo che unisce tecnologia, competenza umana e garanzie a tutela di tutta la filiera.

Casa, condominio, piazza: i tre luoghi della condivisione

La **riqualificazione degli immobili** ha innescato una riflessione più ampia sul tema dell'abitare, diventando il **motore** che consente l'avvio del processo di **rigenerazione urbana e umana**.

Ci siamo sempre occupati della città nella sua dimensione edilizia; ma la qualità di vita nei luoghi in cui si abita dipende da molte altre variabili, prima di tutto dalle relazioni.

Il **condominio** è il primo luogo in cui si sperimenta la **condivisione**.

Lavorare sulla componente edilizia **offre l'opportunità di entrare in contatto con le persone** che vi abitano e coinvolgerle attivamente **in un progetto di riqualificazione sociale che inizia dalla piazza**.



Mission & Vision: integrazione sociale e lotta alla solitudine

Promuoviamo **modelli innovativi di finanza e garanzia** per lo sviluppo dell'intera filiera della riqualificazione immobiliare, valorizzando le competenze e le risorse di ciascun partner, per accelerare la riqualificazione degli immobili e la creazione di comunità sostenibili, resilienti e solidali.

Nel portare avanti questo obiettivo, abbiamo deciso di porre centro della nostra missione **la promozione dell'integrazione sociale e la lotta alla solitudine**, per una riqualificazione urbana a vantaggio di tutti gli stakeholder.

Crediamo che le case, i condomini e i quartieri, debbano essere **catalizzatori di connessioni umane, familiari e sociali**; per questo ci dedichiamo alla **riqualificazione e valorizzazione urbana**, creando spazi sostenibili che uniscono e fanno prosperare le comunità.

Per noi di Harley&Dikkinson, la riqualificazione e la valorizzazione urbana sono davvero sostenibili solo quando, oltre a rigenerare le case, i condomini e i quartieri, rigenerano il **tessuto relazionale della società**, includendo e integrando tutte le persone, affinché possano prosperare come individui e come comunità.

FINANZA E GARANZIA
RIQUALIFICAZIONE
IMMOBILIARE
COMUNITÀ
SOSTENIBILI
INTEGRAZIONE
SOCIALE
LOTTA ALLA
SOLITUDINE
RIQUALIFICAZIONE
URBANA CASE, I CONDOMINI E
QUARTIERI
CONNESSIONI
UMANE
COMUNITÀ
RIGENERAZIONE
TESSUTO
RELAZIONALE
DELLA
SOCIETÀ

Centopiazze

Centopiazze è un progetto di Fondazione Borghi Felici che HD ha contribuito a creare e che oggi sostiene. Questo progetto esprime al meglio la missione di HD: promuovere la **sostenibilità sociale e ambientale** insieme alle sue aziende partner.

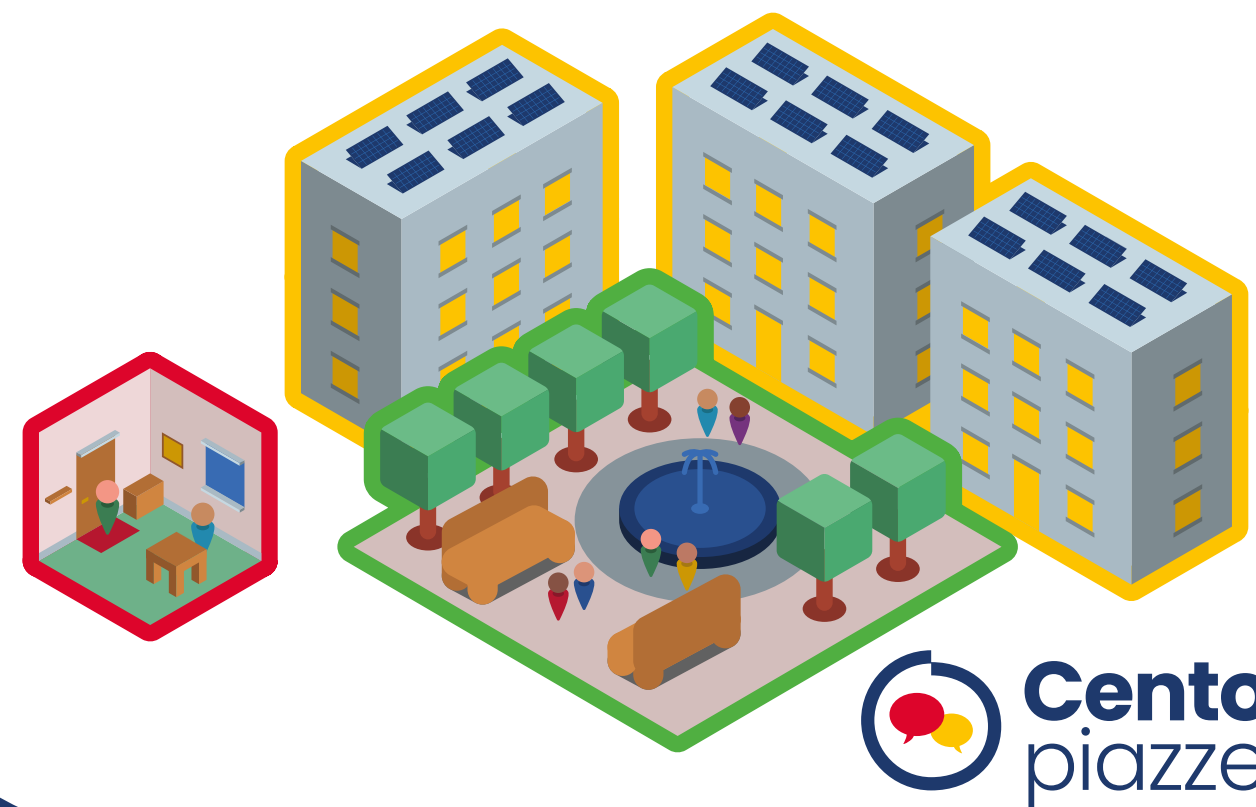
Tutta l'attività di HD si ispira a diversi movimenti e teorie sociali, a partire dal concetto di neomutualismo, dove l'impegno dei singoli attori della filiera porta vantaggi **per tutto il sistema, per l'ambiente e per l'intera società**.

Secondo HD, la **rigenerazione urbana** è il risultato di un **processo corale** in cui **persone, organizzazioni e imprese, insieme**, possono cambiare il mondo com'è per trasformarlo nel **mondo come potrebbe essere**.

Non solo nel rispetto, ma nella **valorizzazione** delle risorse ambientali e delle persone che abitano i luoghi.

L'obiettivo del progetto Centopiazze è **sostenere** le tante componenti della **comunità** per rendere i **quartieri** luoghi più **vivibili e accoglienti**, ma soprattutto costruire **nuove opportunità di relazione** tra persone, soprattutto in condizione di **fragilità e solitudine**.

Un elemento distintivo del progetto è la figura del **Community Manager**, finanziata dalla Fondazione Borghi Felici, che contatta **organizzazioni non profit, negozi e imprese di prossimità e cittadini attivi** per costruire con loro **nuovi punti di riferimento** per la comunità. La figura stabile del Community Manager appartiene al **territorio** e i suoi principali alleati sono le **realità già attive**, sia organizzazioni, sia abitanti. Il Community Manager li sostiene nelle attività di **animazione e cura** dello spazio pubblico, con attenzione al coinvolgimento delle persone **fragili e sole**. L'obiettivo del Community Manager è **innescare processi** che proseguano nel tempo in autonomia.



Perché siamo diventati Società Benefit

La raccolta e la gestione dei dati monitorati negli anni dalle nostre piattaforme ha consentito la **comprensione degli impatti sociali, ambientali ed economici generati dagli interventi di riqualificazione gestiti dal network di HD.**

La consapevolezza dei benefici derivanti dalle nostre attività ci ha spinto a consolidare il nostro ruolo inserendoci in un protocollo internazionale e riconosciuto come quello delle **Società Benefit**. L'obiettivo è dare concretezza alla volontà di impegnarsi per adottare e diffondere modelli d'impresa sempre più sostenibili nella filiera della riqualificazione.

I requisiti del protocollo per diventare una Società Benefit prevedono:

BENEFICIO COMUNE

la modifica dello statuto con l'esplicitazione di un **Beneficio Comune** da attuare, ossia la generazione di valore condiviso nell'ottica di un bilanciamento tra gli interessi degli azionisti e di tutti gli altri stakeholder coinvolti;

RESPONSABILE DI IMPATTO

la nomina di una speciale figura definita come Responsabile di Impatto, che agisca da garante e assicuri che l'azienda generi valore condiviso sulle persone e sull'ambiente;

RELAZIONE DI IMPATTO

la redazione annuale di una Relazione di Impatto, ovvero un documento di rendicontazione che contiene:

- la misurazione degli impatti sociali, ambientali e di governance generati nel corso dell'anno;
- gli obiettivi di sostenibilità che l'azienda intende perseguire.

Nelle Società Benefit, la mission aziendale nel lungo termine deve allinearsi alla **creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder**. Abbiamo intrapreso questo percorso convinti che sia il naturale proseguimento della transizione verso la sostenibilità che abbiamo perseguito nel tempo, nel rispetto dei valori e degli obiettivi internazionali promossi dall'Unione Europea.

Con il contributo del protocollo Società Benefit, vogliamo migliorare quotidianamente il benessere dei dipendenti e della collettività, condividendo il cammino con tutta la filiera della riqualificazione immobiliare nell'adozione di pratiche di business che garantiscano la sostenibilità ambientale, l'inclusione sociale e il benessere collettivo.

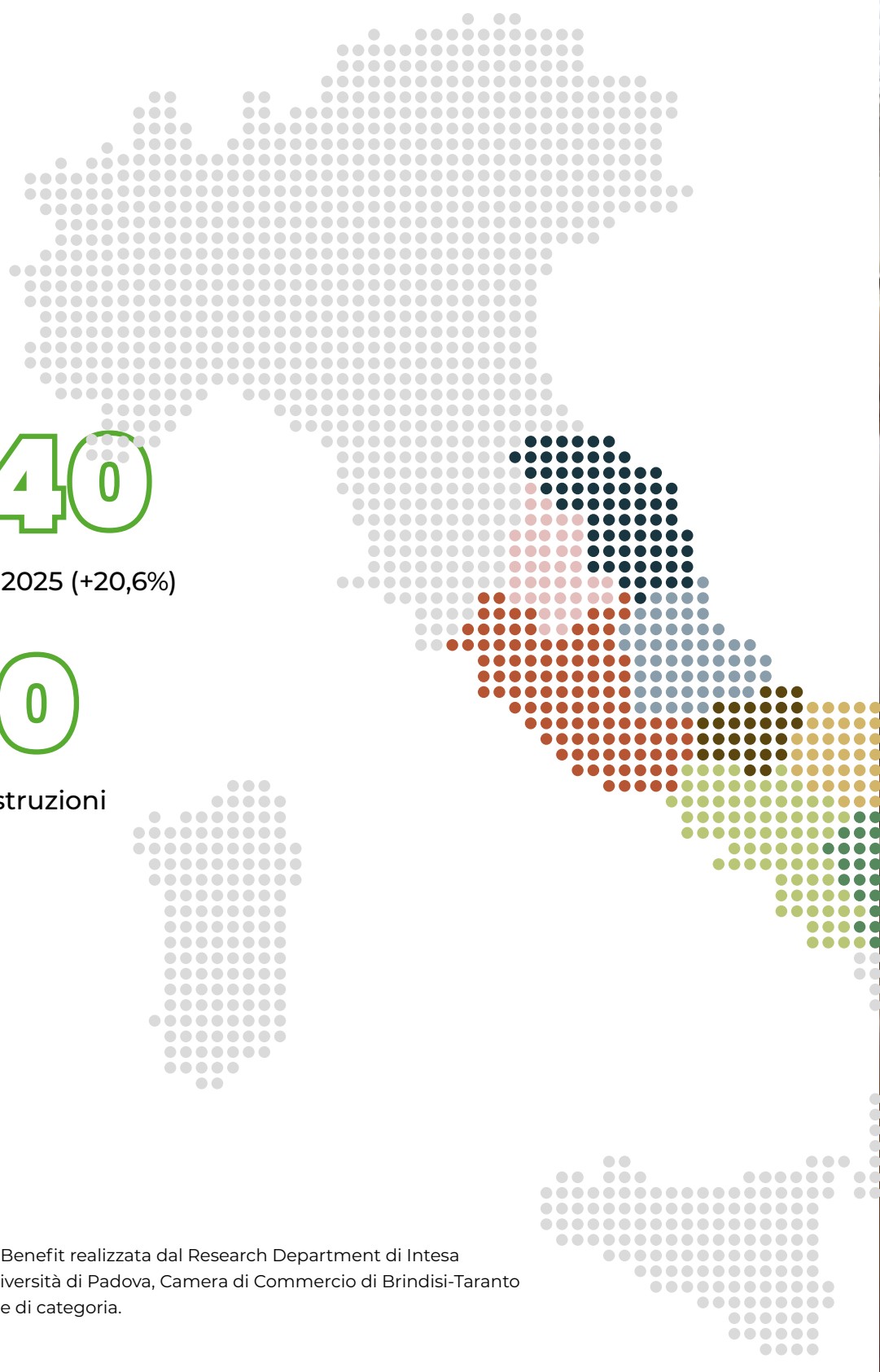
CHE COS'È UNA SOCIETÀ BENEFIT



Le Società Benefit (SB) rappresentano un'**evoluzione del concetto stesso di azienda**. Mentre le società tradizionali si focalizzano solo sull'obiettivo di distribuire dividendi agli azionisti, le società benefit sono espressione di un paradigma più evoluto che persegue un **duplice obiettivo**: oltre agli scopi di profitto, integrano nel proprio oggetto sociale il raggiungimento di impatti positivi sulla società, sui lavoratori e sull'ambiente. Dal 2016, l'Italia - prima in Europa - ha introdotto le SB come specifica forma giuridica d'impresa che risponde a criteri definiti.

Promuoviamo le SB nel settore edile

Il gruppo Harley&Dikkinson incoraggia le imprese edili che fanno parte del nostro network a diventare a loro volta Società Benefit. Oggi, nel mondo dell'edilizia, sono già censite oltre 250 imprese che hanno deciso di intraprendere questo percorso, a conferma che è la strada giusta per chi vuole che il nostro settore abbia un futuro sostenibile.



5.540

Società Benefit nel 2025 (+20,6%)

260

nel settore costruzioni

* Fonte: ricerca nazionale sulle Società Benefit realizzata dal Research Department di Intesa Sanpaolo con Nativa, InfoCamere, Università di Padova, Camera di Commercio di Brindisi-Taranto e Assobenefit, l'associazione nazionale di categoria.



02

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

“

Vogliamo essere promotori del cambiamento per il settore edile, così da raggiungere una migliore efficienza e sostenibilità ambientale con tutto il nostro network.

Lavoriamo per creare un modello di business responsabile, migliorare il benessere delle persone e facilitare la transizione energetica.

”



FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Abbiamo collegato, per ogni area di impatto, obiettivi e azioni concreti e misurabili:

GOVERNANCE



LAVORATORI



AMBIENTE



STAKEHOLDER



Con la trasformazione in Società Benefit, abbiamo preso l'impegno di essere promotori del cambiamento per il settore edile, così da raggiungere una migliore efficienza e sostenibilità ambientale attraverso il coinvolgimento di tutto il nostro network, compreso ogni stakeholder esterno.

Lavoriamo per la creazione di un modello di business responsabile, a tutela dell'ambiente e delle comunità, per migliorare il benessere delle persone e facilitare la transizione energetica.

Per garantire, implementare e monitorare le finalità di beneficio comune sopra riassunte, abbiamo nominato un Responsabile d'Impatto.

CHI È IL RESPONSABILE D'IMPATTO



Il **responsabile di impatto** è la figura che si occupa di diffondere, monitorare e gestire l'implementazione delle azioni e il raggiungimento degli obiettivi delle Società Benefit.

Il responsabile d'impatto affianca l'organo amministrativo della società e lo supporta con le competenze necessarie (di carattere economico-aziendale, giuridico o tecnico) per valutare l'impatto delle attività sulla comunità, l'ambiente e la governance d'impresa.

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Con la trasformazione in Società Benefit, abbiamo identificato quattro finalità di beneficio comune, che qui riportiamo sinteticamente.

1

INCENTIVARE LA CONOSCENZA E GUIDARE IL CAMBIAMENTO

verso modelli di business responsabili e trasparenti, orientando, con azioni concrete, il Network di Harley&Dikkinson ad un cambiamento positivo.

2

PROMUOVERE LA VALORIZZAZIONE, L'EMPOWERMENT, IL BENESSERE E L'INCLUSIONE DEI LAVORATORI

e dei collaboratori attraverso la creazione di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e privo di qualsiasi forma di discriminazione, attraverso l'adozione di pratiche di flessibilità lavorativa e ottimizzazione del work-life balance e investendo nella formazione di tutto il personale, nei giovani talenti e risorse umane provenienti dal territorio circostante.

3

EVOLVERE IL PROPRIO MODELLO DI BUSINESS

verso un uso responsabile delle risorse e dell'energia, sviluppando attività lungo tutta la catena del valore che pongano l'attenzione sugli aspetti ambientali e promuovano nuovi modelli economici che perseguono l'obiettivo di ridurre le emissioni di gas climalteranti e la tutela del territorio.

4

DIFFONDERE E SENSIBILIZZARE SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ E DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

e ambientale, per promuovere iniziative che generino impatti positivi diretti sulle comunità locali e indiretti sul Pianeta.”

03

OBIETTIVI E AZIONI

“

Vogliamo diffondere una cultura della sostenibilità a tutti i livelli. Siamo consapevoli che, attraverso il coinvolgimento delle persone, possiamo generare impatti positivi sull'ambiente, le comunità e il business.

”



Nel 2025 si è concluso il nostro terzo anno di attività come Società Benefit. Anche questa relazione è quindi giunta alla sua terza edizione, a riprova del nostro impegno costante nel perseguire un percorso fondato su **responsabilità, trasparenza e sostenibilità**.

Anche per quest'anno, abbiamo sviluppato il **Piano di Gestione del Beneficio Comune**, un piano strategico che definisce i nostri obiettivi di sostenibilità: consiste in una serie di azioni per garantire il perseguimento del Beneficio Comune integrato, come previsto dalla normativa, all'interno dell'oggetto sociale.

GOVERNANCE



Incentivare la conoscenza e guidare il cambiamento verso modelli di business responsabili e trasparenti orientando, con azioni concrete, il Network di Harley&Dikkinson a un cambiamento positivo.



Abbiamo implementato una serie di iniziative e azioni mirate alla crescita personale e professionale delle risorse umane, per il consolidamento di una cultura aziendale forte, legata ai valori della proprietà e alle caratteristiche socio-ambientali del business nel quale operiamo.

Questo percorso di trasformazione implica non solo un cambiamento nelle dinamiche gestionali, ma anche un'attenzione particolare alle risorse interne, alla **formazione** del personale e alla **definizione di processi e procedure** chiari che possano guidare il cambiamento e trasformarlo in valore.

L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro che **rispetti e valorizzi la persona** e che contribuisca al miglioramento dei processi aziendali verso una sostenibilità di lungo termine.



Di seguito, le iniziative che abbiamo realizzato nel 2025 o che vogliamo realizzare nel 2026.

Aggiornamento del sito web e pubblicazione della Relazione di impatto

Nel corso del 2025 abbiamo proseguito il lavoro di aggiornamento della nostra identità digitale, intervenendo sul sito aziendale per renderlo uno strumento sempre più completo, chiaro e accessibile per i nostri stakeholder. L'obiettivo è stato offrire una rappresentazione organica del "mondo HD", mettendo in relazione in maniera trasparente le diverse componenti del nostro network e rendendo immediatamente comprensibile come le società partecipate, i prodotti e i servizi si integrino tra loro all'interno di una visione comune. In un'ottica di trasparenza e responsabilità verso l'esterno, abbiamo inoltre pubblicato e reso consultabile sul sito la **Relazione di impatto 2024**. Questa scelta risponde alla volontà di condividere in modo aperto i nostri risultati e impegni sui temi di sostenibilità, con l'obiettivo di aggiornare

continuamente i nostri stakeholder sul percorso intrapreso e sulle iniziative che generano valore ambientale e sociale insieme a quello economico. Per rendere partecipi i nostri stakeholder del lavoro svolto, abbiamo poi realizzato quattro reel che sono stati diffusi sui social network del gruppo (Facebook, LinkedIn, Instagram e YouTube), dedicati ai capisaldi della legislazione sulle Società Benefit in generale e sulla relazione di impatto in particolare, con un focus anche sulla resa comunicativa del documento.

Un impegno a condividere con chiarezza e trasparenza obiettivi e traguardi della nostra impresa e anche uno strumento di divulgazione per diffondere la conoscenza delle Società Benefit e del percorso per aderire a questa forma societaria.



RISULTATI 2025

- Aggiornamento del sito aziendale;
- pubblicazione della Relazione di impatto 2024.



OBIETTIVI 2026

- Rifacimento del sito web sulla base della nuova struttura di holding.

Policy aziendale

Nel corso del 2025, abbiamo formalizzato e condiviso con i nostri dipendenti la nuova **Policy aziendale di HD**, uno strumento di riferimento per regolare in modo chiaro e coerente comportamenti, responsabilità e modalità operative. La policy definisce scopo e ambito di applicazione, chiarendo a chi si rivolge e quali asset tutela (spazi, strumenti, dispositivi, dati e servizi informativi), così da garantire un utilizzo corretto delle risorse e un presidio più solido su sicurezza e continuità organizzativa. Il documento disciplina inoltre aspetti gestionali e organizzativi, tra cui l'accesso alle sedi, la presenza e le principali modalità di lavoro, includendo indicazioni sul lavoro agile. È dedicato ampio spazio alle regole di condotta, richiamando i valori aziendali e definendo principi e attenzioni attese nei rapporti interni ed esterni per favorire e rafforzare un contesto di lavoro rispettoso e inclusivo. Infine, la policy raccoglie indicazioni operative su alcuni ambiti ricorrenti della gestione quotidiana, come trasferte e rimborsi, utilizzo di auto aziendali e corretto impiego degli strumenti digitali e dei sistemi ICT, con attenzione particolare a riservatezza, protezione dei dati e corrette prassi di utilizzo. Questo documento rappresenta una base fondamentale per sostenere nel tempo comportamenti responsabili, ridurre ambiguità operative e consolidare una cultura aziendale orientata alla trasparenza e alla tutela delle persone.



RISULTATI

2025

- Redazione e condivisione della nuova Policy aziendale.



OBIETTIVI

2026

- Aggiornamento e implementazione della policy.



Carta dei Valori e impegno verso il settore della riqualificazione

La **Carta dei Valori** è un documento aziendale che da anni guida il nostro operato, racchiudendo i valori fondamentali su cui si basa l'impegno verso una gestione responsabile e consapevole delle attività. Nel 2024, l'azienda ha arricchito ulteriormente questo documento grazie alla trasformazione in Società Benefit, delineando le finalità specifiche di beneficio comune e incorporando ulteriori obiettivi che l'azienda intende perseguire con un chiaro **focus sul benessere della comunità e dell'ambiente**.

A partire dal 2025, abbiamo rafforzato il ruolo della Carta come strumento operativo e di allineamento della filiera, integrandola in modo sistematico nei processi di relazione con l'esterno. In particolare, la Carta dei Valori è stata **allegata a tutti i contratti sottoscritti con fornitori e partner**, con l'obiettivo di rendere condivisi e riconoscibili i riferimenti etici e gli standard di comportamento che consideriamo imprescindibili nello svolgimento delle attività.

 RISULTATI **2025**

- Procedura di integrazione della Carta dei Valori HD nei contratti con fornitori e partner;
- redazione e pubblicazione di una nuova Carta dei Valori di Centopiazze e sottoscrizione del documento con alcuni dei principali attori del settore.

Questo percorso si è evoluto ulteriormente in occasione di **Building Values – Costruire Futuri Migliori, insieme**, un evento che abbiamo realizzato il 20 novembre a Milano come momento di confronto e convergenza tra imprese, istituzioni e mondo professionale sui temi della sostenibilità e dell'inclusione. In questo contesto, la Carta dei Valori ha assunto una dimensione più ampia, diventando una **base condivisa** per orientare lo sviluppo di un settore edilizio più sostenibile, responsabile e capace di generare valore per le comunità. Nasce così la **Carta dei Valori del progetto Centopiazze** – sviluppata a partire dalla versione di HD con la collaborazione della Fondazione Borghi Felici. La nuova Carta dei Valori, pensata come il fondamento del Progetto Centopiazze, è stata riconosciuta da attori rappresentativi della filiera come riferimento valoriale comune e punto di partenza per costruire alleanze e azioni coerenti nel tempo e per favorire l'allineamento a principi e a standard di sostenibilità condivisi nel settore della riqualificazione e della rigenerazione urbana.

 OBIETTIVI **2026**

- Promozione della Carta dei Valori come riferimento condiviso per il settore e sostegno nella sua applicazione in iniziative e progetti orientati a un'edilizia più sostenibile.

CARTA DEI VALORI DEL PROGETTO CENTOPIAZZE

I FIRMATARI

- Harley&Dikkinson
Rete Professioni Tecniche (RPT)
Consiglio Nazionale Geometri e Geometri Laureati (CNGeGL)
Consiglio Nazionale Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati (CNPI)
Consiglio dell'Ordine Nazionale dei Dottori Agronomi e dei Dottori Forestali (CONAF)
Collegio Nazionale Periti Agrari e Periti Agrari Laureati
Confartigianato Imprese
CNA
CAF ACLI.



Implementazione Modello 231

Nel corso del 2024 abbiamo completato le procedure per l'adozione del **Modello Organizzativo 231**. Quest'ultimo consiste in un insieme di procedure, regole e protocolli organizzativi per prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che agiscono in nome e per conto dell'azienda stessa. Oltre a costituire una forma di **autotutela** rispetto a possibili rischi legali, l'adozione di questo modello da parte di un'azienda rappresenta un impegno nei confronti dei lavoratori e di tutti gli stakeholder attraverso una dimostrazione di responsabilità e trasparenza delle proprie operazioni.

Attraverso l'adozione del Modello 231, HD si impegna a:

- mappare e individuare eventuali rischi legali nelle aree delle proprie operazioni e introdurre specifiche procedure per prevenire tali rischi;
- costituire un Organismo di Vigilanza (OdV) incaricato di monitorare il funzionamento e il rispetto del modello;
- redigere un Codice Etico;
- pubblicare un portale per la segnalazione anonima di illeciti (whistleblowing);
- pianificare formazione specifica del personale sul proprio Modello 231 e i suoi strumenti.

In coerenza con questo percorso, nel 2024 abbiamo sviluppato e pubblicato il **Codice Etico**, condividendolo con subappaltatori, fornitori e principali stakeholder. Il documento definisce i principi che guidano il nostro operato e rafforza la trasparenza nelle relazioni con l'esterno, rendendo esplicite le aspettative reciproche. Nel Codice Etico poniamo uguaglianza e integrazione come valori centrali della cultura aziendale e ci impegniamo a tradurli in comportamenti e prassi concrete, in grado di orientare scelte e modalità operative.

✓

RISULTATI

2025

- Condivisione del Manuale del dipendente con i neoassunti.

Parallelamente, nello stesso anno abbiamo introdotto il **Portale Whistleblowing** come ulteriore strumento a sostegno di una cultura aziendale fondata su integrità e responsabilità. Il canale consente la segnalazione, in modo protetto, di eventuali illeciti, comportamenti inappropriati o criticità organizzative, favorendo una gestione tempestiva e adeguata delle problematiche.

Nel corso del 2025 abbiamo proseguito nel percorso di consolidamento del sistema, aggiornando sia il Modello Organizzativo 231 sia il Codice Etico, con l'obiettivo di mantenerli coerenti con l'evoluzione della struttura aziendale, dei processi operativi e del contesto normativo di riferimento. L'aggiornamento ha rafforzato l'efficacia degli strumenti di prevenzione e controllo, assicurando che principi, regole e protocolli restino attuali e pienamente applicabili alle attività svolte.

Parallelamente, abbiamo avviato **corsi formativi** rivolti ai dipendenti sui contenuti del Modello 231, sul Codice Etico e sugli strumenti collegati, con l'intento di accrescere consapevolezza e responsabilizzazione interna e di sostenere, nel quotidiano, una cultura aziendale sempre più orientata a trasparenza, correttezza e integrità.

Per il 2026, abbiamo in programma una **formazione dedicata alle figure apicali dell'azienda**, con l'obiettivo di consolidare competenze e responsabilità sui presidi del Modello 231 e sul corretto governo dei rischi nelle aree più sensibili. Parallelamente, realizzeremo un **webinar sul whistleblowing** per ricordare finalità e modalità di utilizzo del canale di segnalazione, chiarire le tutele previste e rafforzare la fiducia nello strumento come presidio di integrità e trasparenza.

🎯

OBIETTIVI

2026

- Aggiornamento del Manuale del dipendente.

Manuale del dipendente

Nel corso del 2025, abbiamo mantenuto aggiornato il nostro **Manuale del dipendente**, uno strumento destinato ai lavoratori per la comprensione di valori, politiche, obiettivi e procedure aziendali. Il manuale viene condiviso con tutti i neoassunti in fase di **onboarding**, e contiene informazioni relative all'utilizzo dei portali digitali dell'azienda, spiegazioni sull'utilizzo dei permessi, un supporto al piano welfare personale e ogni altra comunicazione utile su agevolazioni e iniziative attuate dall'azienda.

L'obiettivo di quest'azione è contribuire alla costruzione di una cultura aziendale più solida attraverso una comunicazione completa a tutti i dipendenti e garantire che tutti i collaboratori abbiano accesso a informazioni chiare sulle **aspettative aziendali, i benefici disponibili** e le **modalità per accedervi**.

Nel 2026, aggiorneremo il Manuale per renderlo più completo e coerente con l'evoluzione del network Harley&Dikkinson e con le novità introdotte negli ultimi anni.

In particolare, intendiamo garantire che ogni neoassunto riceva un documento chiaro e aggiornato sui benefit e sugli strumenti a disposizione, includendo anche le nuove informative, i fondi di assistenza e prevenzione e tutte le evoluzioni in ambito welfare e policy aziendali, così da rafforzare consapevolezza, ingaggio e senso di appartenenza fin dalle prime fasi del percorso in azienda. La distribuzione del Manuale del dipendente non è solo uno strumento operativo, ma anche un pilastro fondamentale per rafforzare il nostro impegno verso una gestione trasparente e un ambiente di lavoro inclusivo e motivante, allineando i comportamenti dei dipendenti con la visione e i valori aziendali.

✓

RISULTATI

2025

- Condivisione del Manuale del dipendente con i neoassunti.

🎯

OBIETTIVI

2026

- Aggiornamento del Manuale del dipendente.



BUILDING
VALUES

COSTRUIRE FUTURI MIGLIORI, INSIEME

Sicurezza digitale e privacy

Ci impegniamo a presidiare in modo strutturato i temi della **sicurezza informatica** e della **tutela della privacy**, consapevoli che la protezione delle informazioni e dei dati rappresenta un elemento essenziale di affidabilità verso clienti, collaboratori e stakeholder.

In questa direzione, negli ultimi anni abbiamo definito ruoli e responsabilità interne dedicate alla gestione della sicurezza digitale e alla conformità in materia di privacy, con l'obiettivo di rafforzare l'attuazione di procedure, controlli e misure preventive a tutela della riservatezza, dell'integrità e della disponibilità delle informazioni.

In continuità con questo obiettivo, nel 2025 abbiamo avviato **iniziative formative** rivolte ai dipendenti sui temi della cybersecurity e della protezione dei dati, per

✓

RISULTATI

2025

- Realizzati corsi di formazione ai dipendenti sui temi Sicurezza digitale e Privacy;
- iniziate le procedure di certificazione della ISO/IEC 27001.

accrescere la consapevolezza e favorire comportamenti corretti e coerenti nell'utilizzo quotidiano di strumenti, piattaforme e informazioni aziendali.

In un'ottica di miglioramento continuo, abbiamo avviato nel 2025 il percorso di implementazione dello **standard ISO/IEC 27001** e completato le procedure necessarie in vista della certificazione.

Nel primo semestre 2026 siamo impegnati in una fase di **auto-audit** interno, finalizzata a verificare l'effettiva applicazione e solidità dei processi e dei controlli definiti.

In caso di esito positivo, nel secondo semestre 2026 attiveremo l'iter di certificazione con un **ente terzo** dedicato, con l'obiettivo di ottenere la certificazione entro la fine del 2026.

🎯

OBIETTIVI

2026

- Conseguimento ISO/IEC 27001.

COS'È LA ISO 27001

La ISO 27001 è uno standard internazionale che definisce i requisiti per implementare, gestire e ottimizzare un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI), con l'obiettivo di proteggere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni aziendali. Il sistema richiede l'identificazione dei rischi e delle aspettative delle parti interessate, l'attuazione di controlli e misure di mitigazione e il miglioramento continuo per garantire che i controlli siano efficaci.

GOVERNANCE: RIEPILOGO DEI RISULTATI E DEGLI OBIETTIVI			
AZIONE	RISULTATI 2025	OBIETTIVI 2026	SDG
Aggiornamento del sito web e pubblicazione della Relazione di impatto	- Aggiornamento del sito aziendale; - pubblicazione della Relazione di impatto 2024.	Aggiornamento continuo del sito e delle comunicazioni aziendali con i futuri obiettivi di sostenibilità	16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE
Policy aziendale	Redazione e condivisione della nuova Policy aziendale.	Aggiornamento e implementazione della Policy.	16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE
Carta dei Valori della e impegno verso il settore della riqualificazione	- Procedura di integrazione della Carta dei Valori HD nei contratti con fornitori e partner; - redazione e pubblicazione di una nuova Carta dei Valori di Centopiazze e sottoscrizione del documento con alcuni dei principali attori del settore.	Promozione della Carta dei Valori come riferimento condiviso per il settore e sostegno nella sua applicazione in iniziative e progetti orientati a un'edilizia più sostenibile.	17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI
Compliance e 231	- Aggiornamento del Modello 231 e del Codice Etico; - realizzati corsi di formazione per i dipendenti sul Modello 231.	- Continua implementazione del Modello 231; - erogazione di formazione e webinar sugli strumenti del Modello 231.	16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE
Manuale del dipendente	Condivisione del Manuale del dipendente con i neoassunti.	Aggiornamento delle procedure di onboarding e del Manuale del dipendente.	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
Sicurezza digitale e Privacy	- Realizzati corsi di formazione ai dipendenti sui temi Sicurezza digitale e Privacy; - iniziate le procedure di certificazione della ISO/IEC 27001.	Conseguimento ISO/IEC 27001.	16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

LAVORATORI



Promuovere la valorizzazione e l’empowerment, il benessere e l’inclusione dei lavoratori e dei collaboratori, attraverso la creazione di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e privo di qualsiasi forma di discriminazione, adottando pratiche di flessibilità lavorativa e ottimizzazione del work-life balance, investendo nella formazione di tutto il personale, nei giovani talenti e altre risorse umane provenienti prevalentemente dal territorio circostante.



In un’epoca in cui la qualità dell’ambiente di lavoro influenza significativamente le scelte dei lavoratori, ci impegniamo a dedicare attenzione particolare ai dipendenti, investendo sul benessere e la formazione delle persone. Abbiamo definito **programmi formativi specifici** per **potenziare le competenze e le conoscenze** del personale, promuovendo lo sviluppo di giovani talenti attraverso anche un canale di assunzione a lungo termine di stagisti e tirocinanti che vengono inseriti in organico. A garanzia di una retention maggiore delle risorse già impiegate in azienda, stiamo investendo in **programmi di welfare aziendale** a tutela del benessere delle persone e nella costruzione di un **ambiente di lavoro sano e inclusivo**.

Per questo, organizziamo eventi di team building che rafforzano la coesione e la socializzazione tra i dipendenti e definisce una serie di benefit aziendali distribuiti a riconoscimento dei risultati conseguiti.

2

FINALITÀ
DI BENEFICIO COMUNE

Promuovere la valorizzazione,
l’empowerment, il benessere
e l’inclusione dei lavoratori

Formazione, onboarding e crescita professionale

La formazione rappresenta un pilastro fondamentale nelle nostre politiche: il nostro obiettivo è permettere ai dipendenti di **acquisire nuove competenze per crescere personalmente e professionalmente**.

Nel corso del 2025, in aggiunta alla formazione obbligatoria, sono stati implementati programmi e corsi di formazione focalizzati all’acquisizione delle competenze tecniche e all’approfondimento

I CORSI SVOLTI NEL 2025

TIPOLOGIA DI CORSO	ORE MEDIE A DIPENDENTE	ORE TOTALI EROGATE
Corsi competenze tecniche e digitali, project management e sicurezza sul lavoro	14	957
Corsi di soft skill e lingua inglese	5	152
Master e corsi di formazione avanzati	42	208

L’aggiornamento e l’ampliamento delle competenze sono un elemento fondamentale per garantire il benessere e la crescita di tutto il personale. Nei prossimi anni, intendiamo sviluppare un piano di formazione per il personale che comprenda l’aggiornamento dei corsi tecnici e sulla sicurezza e l’aggiunta di nuove offerte formative, come un **corso sulle tematiche ambientali ed ESG**, ritenute strategiche per l’evoluzione delle nostre attività. L’erogazione del corso ESG, inizialmente prevista per il 2025, è stata riprogrammata per consentirci di sviluppare e aggiornare in modo più accurato i contenuti, rendendoli maggiormente coerenti con il contesto operativo dell’azienda e con le specifiche esigenze delle nostre linee di business, così da garantire un percorso formativo più efficace, concreto e realmente applicabile nel lavoro quotidiano. Inoltre, nel 2026 intendiamo anche affiancare ai percorsi già previsti un **corso di formazione sull’Intelligenza Artificiale** aperto a tutti i dipendenti, con l’obiettivo di sviluppare competenze pratiche per utilizzare in modo efficace e responsabile strumenti come Copilot e ChatGPT nel lavoro quotidiano.

La formazione, erogata in modalità online, è pensata anche per rafforzare l’alfabetizzazione interna e l’attenzione ai rischi (qualità dei risultati, sicurezza dei dati e conformità), in coerenza con gli obblighi di formazione e consapevolezza introdotti a livello europeo.

Per i neoassunti, l’azienda organizza un **programma onboarding** per che prevede sessioni di induction focalizzate sui valori, le politiche e le dinamiche operative aziendali, con l’obiettivo di facilitare l’inserimento delle risorse nel mondo di HD. In continuità con questo obiettivo, nel 2026 intendiamo aggiornare le procedure di onboarding aziendale e sviluppare una nuova presentazione strutturata e aggiornata della storia, dell’identità e dell’ecosistema HD (società, piattaforme, servizi e principali linee progettuali). La scelta di formare il personale su queste tematiche testimonia la volontà di sviluppare una cultura della sostenibilità a tutti i livelli, nella consapevolezza che attraverso il coinvolgimento delle persone è possibile generare impatti positivi sull’ambiente, le comunità e il business.

RISULTATI

2025

- Erogazione di corsi su competenze tecniche e digitali, project management e sicurezza sul lavoro;
- erogazione di corsi di soft skill e lingua inglese;
- partecipazione di alcuni dipendenti a master e corsi di formazione avanzati.

OBIETTIVI

2026

- Aggiornamento dell’offerta formativa di HD;
- erogazione di un corso su tematiche ESG;
- erogazione di un corso sull’utilizzo dell’intelligenza artificiale;
- aggiornamento delle procedure di onboarding.

Piano welfare

Nel 2025, abbiamo mantenuto e potenziato un insieme strutturato di **benefit e servizi a vantaggio dei lavoratori** per venire incontro alle esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie, nella consapevolezza che questi aspetti sono fondamentali per la costruzione di un ambiente di lavoro positivo.

Di seguito sono indicati i benefit erogati dall'azienda al proprio personale.

CREDITO WELFARE

L'azienda concede ai propri dipendenti con almeno 12 mesi di anzianità un **credito welfare** annuo definito con parametri trasparenti. Questo credito può essere utilizzato per finalità diverse a discrezione del dipendente, all'interno delle seguenti categorie:

- voucher carburante, buoni spesa, abbigliamento, elettronica;
- corsi formazione, attività sportive o attività ricreative.

A ogni dipendente, compresi i neoassunti, viene fornita una guida dettagliata che descrive tutte le prestazioni disponibili e le modalità per poter usufruire del credito, in modo da permettere al dipendente di comprendere a pieno e utilizzare lo strumento secondo le proprie esigenze.

BONUS MATRIMONIO E BONUS BEBÈ

Offriamo a tutti i dipendenti l'accesso a un **Bonus Matrimonio**, previsto come sostegno in occasione di una tappa significativa della vita personale e familiare. A questo si affianca il **Bonus Bebè**, un contributo economico rivolto ai dipendenti, di entrambi i sessi, che si preparano ad accogliere un nuovo nato.

L'erogazione di questi bonus rappresenta la nostra volontà di creare un ambiente di lavoro che non solo valorizzi i dipendenti professionalmente, ma che si prenda cura anche del loro benessere personale, accompagnandoli nei momenti più importanti e contribuendo a rafforzare serenità e stabilità nella vita quotidiana.

BUONI PASTO

Forniamo a tutti i dipendenti **buoni pasto elettronici** a supporto delle spese alimentari quotidiane. Il buono pasto viene corrisposto per ogni giornata di lavoro svolta in ufficio e può essere utilizzato presso una vasta rete

di esercizi convenzionati, tra cui supermercati, ristoranti e bar, offrendo così ai lavoratori maggiore flessibilità nella gestione dei pasti e delle spese.

CONVENZIONI

Promuoviamo una serie di convenzioni a supporto della vita quotidiana dei propri dipendenti, tenendo in considerazione il loro benessere e impegnandosi a supportarli anche al di fuori del contesto lavorativo.

Nel 2025, l'azienda ha rinnovato le seguenti collaborazioni:

- **Piattaforma online per il benessere psicologico:** offriamo al personale la possibilità di usufruire di 10 sedute di psicoterapia attraverso una piattaforma online dedicata, a un prezzo agevolato grazie al contributo economico con il quale l'azienda copre una parte del costo di ogni seduta.
- **Supporto per la compilazione del Modello 730:** a partire dal 2021, offriamo un servizio di assistenza fiscale per la compilazione del Modello 730 per tutti i dipendenti. In collaborazione con uno studio notarile convenzionato, l'azienda propone scontistiche e condizioni agevolate per la gestione degli obblighi fiscali.

- **Convenzione con una piattaforma digitale per l'apprendimento linguistico:** dal 2024 HD offre ai propri dipendenti la possibilità di iscriversi gratuitamente a una piattaforma online per l'apprendimento delle lingue straniere. La piattaforma offre vari corsi ed esperienze di studio personalizzate su diversi livelli, da principiante a esperto, consentendo un approccio didattico completo e facilmente integrabile con le esigenze lavorative e personali degli utenti.
- **Convenzione con ristoranti locali:** dal 2024 siamo convenzionati con un ristorante con sede a Sesto San Giovanni, in prossimità della sede aziendale, che offre a tutti i dipendenti dell'azienda una tariffa scontata per i pasti consumati all'ora di pranzo.



SPAZI E SERVIZI GRATUITI OFFERTI DALL'AZIENDA

La sede aziendale è fornita di **sale mensa** e di una **cucina** in cui vengono messi a disposizione caffè, frutta di stagione e snack, che vengono consumati dai dipendenti

nei loro momenti di pausa e sono pensati per favorire e promuovere la coesione e la socialità, garantendo occasioni di relax e interazione.

SMART WORKING

Ci impegniamo a mantenere un **modello di smart working** a garanzia della flessibilità e un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata dei lavoratori. L'introduzione dello smart working può determinare benefici in termini di riduzione delle emissioni di agenti inquinanti, di un aumento della produttività e della riduzione delle assenze per malattia. Tra i benefici del lavoro agile, inoltre, c'è la realizzazione di un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, poiché ci si può organizzare in modo autonomo in merito a tempo e spazio per lo svolgimento del lavoro, con una conseguente diminuzione dello stress da lavoro.

HD, per garantire una buona riuscita dei risultati lavorativi attraverso il lavoro da remoto, garantisce l'accesso in cloud ai documenti aziendali e fornisce a tutti i dipendenti dispositivi tecnologici come personal computer.

Abbiamo sviluppato un piano welfare coerente con i valori di integrazione e solidarietà che permeano la propria cultura aziendale e si impegna a implementare ulteriormente questo piano negli anni a venire, integrandolo ogni anno con nuovi servizi e aggiornandolo sulla base delle esigenze del proprio personale.

✓

RISULTATI

2025

- Elargizione credito welfare;
- rinnovo Bonus Matrimonio e Bonus Bebè;
- elargizione buoni pasto;
- rinnovo di convenzioni per il personale;
- rinnovo dei contratti individuali di smart working.

🎯

OBIETTIVI

2026

- Mantenimento del piano welfare aziendale e aggiornamento con ulteriori servizi.

Ambiente lavorativo e team building

Siamo profondamente impegnati nella **creazione di un ambiente di lavoro sano e inclusivo**: il benessere del personale è il pilastro del nostro successo e tutti i dipendenti devono sentirsi valorizzati e rispettati.

Questo obiettivo può essere raggiunto solo attraverso la promozione di una cultura aziendale che abbracci la diversità e l'inclusione, permetta la formazione di uno spazio dove tutti possano esprimere liberamente le proprie idee e collaborare in modo armonioso.

Un ambiente di lavoro sano **non deve essere solamente un luogo caratterizzato dall'assenza di stress**, ma anche un **contesto stimolante** per ogni persona, nel quale vengano promosse attività di team building e iniziative di coinvolgimento. L'organizzazione di eventi mirati a rafforzare le relazioni tra i dipendenti, migliorare la comunicazione e promuovere una maggiore coesione tra i team, non solo contribuisce a migliorare il clima lavorativo, ma rafforza la fiducia reciproca e la capacità di lavorare insieme verso obiettivi comuni.



Iniziative 2024 e progetti 2025

GET TO KNOW E NEWSLETTER PER I NEOASSUNTI

Dal 2024, HD ha sviluppato un'iniziativa per migliorare la conoscenza reciproca dei dipendenti, denominata **Get to Know**. Ogni venerdì, viene condiviso tramite newsletter a tutto il personale una mail in cui vengono presentati due dipendenti dell'azienda (prevalentemente selezionati e di comune accordo con loro), evidenziando il loro ruolo nell'azienda e i loro interessi personali. Una comunicazione simile viene effettuata anche per tutti i neoassunti, in modo da favorire il loro ingresso e la loro accoglienza nella nuova realtà aziendale. Questa iniziativa costituisce un'occasione per favorire la conoscenza tra colleghi anche di diversi dipartimenti,

promuovendo il senso di comunità e collaborazione in tutta l'organizzazione.

Nel 2026, l'iniziativa, avendo progressivamente completato la presentazione delle persone interne, verrà ampliata per raccontare anche realtà sociali, enti e associazioni del territorio. In questo modo, il Get to Know diventerà anche uno strumento di apertura verso l'esterno, capace di avvicinare i dipendenti a iniziative e progetti sociali e ambientali rilevanti, rafforzando il legame con le comunità locali e stimolando nuove occasioni di partecipazione e collaborazione.

BACHECA EVENTI

Nel 2024 abbiamo inaugurato una **bacheca eventi** che permette a tutti i dipendenti di proporre, attraverso un apposito QR code collegato a un form online, iniziative ed eventi aperti a tutti i colleghi. Le proposte vengono condivise tramite newsletter, in modo da far conoscere e partecipare alle iniziative a tutti i colleghi. La bacheca è stata utilizzata nel corso dell'anno per proporre e condividere iniziative come **giornate sulla neve, escursioni e gite verso rifugi di montagna**, e proposte legate a cultura e intrattenimento (come spettacoli teatrali, festival e concerti).

Accanto a queste attività, sono state pubblicate anche iniziative con una componente sociale, come **raccolte fondi a sostegno di progetti solidali** promossi dai dipendenti e momenti di sensibilizzazione e informazione come webinar e workshop tematici.

La bacheca ha inoltre ospitato segnalazioni di disponibilità di servizi (per esempio attività di babysitting) e inviti sulle iniziative di team building proposte dall'azienda.

BIBLIOTECA SOCIALE

Nel 2024 HD ha inaugurato la **Biblioteca sociale**, allestendo uno spazio presso la sede con una libreria in cui i dipendenti possono scambiare libri e riviste, segnalati su un apposito registro, in modo da renderli disponibili per il prestito ai colleghi.

L'iniziativa nasce con l'obiettivo di promuovere la condivisione della conoscenza e il piacere della lettura, creando un ambiente di scambio culturale all'interno dell'azienda.

FAMILY HD

Nel corso del 2025 abbiamo avviato **Family HD**, un'iniziativa dedicata alle famiglie dei dipendenti pensata per rinforzare i legami tra colleghi e la conoscenza reciproca, come l'organizzazione di merende per i figli più piccoli e feste con famigliari nella sede aziendale.

La prima edizione si è svolta in occasione della festa di Carnevale, quando abbiamo aperto le porte della nostra sede per un pomeriggio di svago dedicato ai dipendenti e alle loro famiglie.

L'incontro si è tenuto martedì 25 febbraio e ha previsto un momento di accoglienza e benvenuto, una merenda per tutti e giochi pensati in particolare per i bambini. Questa giornata ha rappresentato un primo passo concreto per valorizzare la dimensione relazionale e familiare dei nostri dipendenti, creando spazi di convivialità e comunità oltre gli orari e delle attività lavorative. Nel 2026 intendiamo riproporre l'iniziativa, ampliando le occasioni di coinvolgimento delle famiglie e consolidando Family HD come appuntamento ricorrente.

WORKSHOP SULLA NUOVA SEDE AZIENDALE

Nel corso del 2025 abbiamo strutturato un **percorso partecipativo** per raccogliere bisogni e proposte dei dipendenti in vista del futuro trasferimento in una nuova sede aziendale, trasformando una necessità logistica in un'occasione per il coinvolgimento dei lavoratori e di rafforzamento della cultura organizzativa attraverso lavori di gruppo. Il processo è stato impostato con l'obiettivo di arrivare a una proposta condivisa, costruita a partire dai contributi individuali e da un lavoro di sintesi collettivo.

Il percorso è stato avviato con una presentazione preliminare al Board, finalizzata a condividere l'impostazione del progetto, gli obiettivi del coinvolgimento e le modalità operative previste. In questa fase il team operativo – composto da membri dei settori aziendali dedicati a sostenibilità, progetti sociali e comunicazione – ha illustrato la logica del processo partecipativo e i passaggi necessari per arrivare a proposte strutturate da parte dei dipendenti. Il confronto con la dirigenza ha permesso di affinare l'impostazione iniziale, chiarendo aspettative, perimetro e modalità di restituzione dei risultati. Il 9 luglio il progetto è stato presentato ai dipendenti che hanno aderito all'iniziativa in **un incontro di avvio** aperto alla partecipazione volontaria, a cui hanno aderito **39 persone**. Durante la riunione sono stati condivisi obiettivi, principi guida e strumenti di lavoro, oltre alle modalità con cui ciascuno avrebbe potuto contribuire.

L'incontro ha rappresentato un passaggio importante per creare allineamento, favorire l'ingaggio e rendere chiaro il metodo con cui il percorso avrebbe trasformato i contributi individuali in un output complessivo. Nei giorni successivi all'incontro, si sono costituiti i **gruppi tematici di lavoro**, ciascuno focalizzato su un ambito considerato prioritario per l'esperienza quotidiana in sede: socialità, aree verdi, svago e gioco, alimentazione, sport/fitness, mobilità, accessibilità e postazioni lavorative, benessere e relax. I gruppi hanno lavorato ciascuno in autonomia all'elaborazione delle proposte, consegnandole nei giorni successivi. In questa fase è stato condiviso un orientamento comune: concentrarsi su spazi, servizi e modalità d'uso potenzialmente fruibili da tutti, senza considerare per il momento vincoli economici o tecnici, così da favorire un **confronto ampio e generativo**.

A supporto del lavoro, ai dipendenti coinvolti è stata offerta la possibilità di partecipare a una **visita guidata** presso il nuovo edificio. La visita ha consentito di osservare gli spazi disponibili e comprenderne potenzialità e vincoli, rendendo il processo di ideazione più concreto e facilitando la formulazione di indicazioni più aderenti alla realtà degli ambienti. Conclusa la raccolta delle proposte, il team operativo ha svolto una fase di **analisi e sintesi**, mettendo a confronto i contributi per individuare convergenze e temi ricorrenti.

Da questo lavoro è emersa una cornice di principi condivisi, utilizzata come riferimento per la fase successiva:

- flessibilità e facilitazione dell'operatività;
- equilibrio vita-lavoro;
- benessere fisico e psicologico;
- senso di comunità e team building;
- ergonomia e comfort;
- inclusione e accessibilità.

Il momento centrale del percorso è stato il **workshop** del 29 luglio, pensato per passare dalle proposte tematiche a una visione integrata e a un progetto condiviso. La mattinata si è aperta con una restituzione dei risultati dell'analisi (valori e aggregazione dei contributi) e con l'esplicitazione dell'obiettivo del lavoro: **integrare punti di vista e priorità in una proposta coerente**.

I partecipanti sono stati suddivisi in gruppi "misti", composti da persone provenienti dai diversi ambiti, per favorire confronto, contaminazione e costruzione di un linguaggio comune. La sessione è stata strutturata su attività di discussione, definizione delle priorità e restituzione finale, così da raccogliere elementi confrontabili e utili per la sintesi conclusiva. Nei giorni successivi al workshop, il team operativo ha raccolto e sistematizzato i materiali prodotti, elaborando una **sintesi unitaria** del percorso.

Il resoconto finale del processo è stato quindi presentato al Board, che lo utilizzerà come base di riferimento nella fase di progettazione della sede, valorizzando il contributo dei dipendenti come input strutturato per orientare scelte e priorità organizzative. Queste attività hanno evidenziato il valore del coinvolgimento attivo delle persone per lo **sviluppo di una cultura aziendale condivisa**, permettendo ai dipendenti di esprimere bisogni, aspettative e priorità, trasformandoli in una cornice comune che rafforza trasparenza, senso di appartenenza e fiducia reciproca. Al di là dell'esito progettuale, il processo ha avuto un impatto significativo perché ha creato spazi di confronto tra lavoratori di diversi reparti, ha favorito la collaborazione e ha riconosciuto le persone come parte attiva nelle scelte che incidono sull'esperienza di lavoro quotidiana, contribuendo a consolidare un contesto aziendale più inclusivo e partecipato, in cui la qualità dell'ambiente di lavoro è il risultato di responsabilità condivisa e attenzione alle esigenze di chi lo vive ogni giorno. Nel prossimo anno ci impegneremo a mantenere e migliorare le iniziative già messe in atto e a valutare ulteriori attività di coinvolgimento, team building e volontariato per il personale, per promuovere la costruzione di un **ambiente di lavoro sano e coeso** nel quale tutti i dipendenti possano sentirsi coinvolti e provare un senso di condivisione e partecipazione.



RISULTATI 2025

- Mantenimento di un'iniziativa di presentazione settimanale e conoscenza del personale;
- utilizzo di una bacheca eventi per proporre e promuovere attività sociali;
- mantenimento di una biblioteca sociale;
- realizzazione della prima edizione del Family HD;
- realizzazione di un workshop per i dipendenti sullo sviluppo di proposte per la nuova sede aziendale.



OBIETTIVI 2026

- Mantenimento e miglioramento delle iniziative per il personale;
- organizzazione di ulteriori iniziative di team building, volontario e coinvolgimento dei dipendenti.

Questionario sullo stress da lavoro-correlato

Nel corso del 2025 abbiamo somministrato ai dipendenti un questionario per la valutazione del rischio da **stress lavoro-correlato**, in adempimento a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, impostato secondo le linee guida INAIL. Le informazioni raccolte sono utilizzate per completare la valutazione dei rischi, rafforzare le misure di prevenzione e orientare azioni correttive e iniziative di supporto. Questo primo questionario rappresenta una base fondamentale per strutturare, nei prossimi anni, un **questionario annuale di soddisfazione dei dipendenti**,



RISULTATI

2025

- Distribuzione del questionario sullo stress da lavoro-correlato.

con l'obiettivo di affiancare alla valutazione del rischio anche un monitoraggio periodico della percezione interna su benessere, organizzazione e qualità dell'esperienza lavorativa, così da sostenere un miglioramento continuo fondato su evidenze e feedback.

La distribuzione del questionario consentirà di monitorare in modo puntuale e anonimo il clima aziendale nel corso del tempo, in modo da poter anticipare e gestire eventuali criticità e aree di miglioramento.



OBIETTIVI

2026

- Sviluppo e distribuzione di un questionario di soddisfazione dei dipendenti.



LAVORATORI: RIEPILOGO DEI RISULTATI E DEGLI OBIETTIVI			
AZIONE	RISULTATI 2025	OBIETTIVI 2026	SDG
Formazione, onboarding e crescita professionale	- Erogazione di corsi su competenze tecniche e digitali, project management e sicurezza sul lavoro; - erogazione di corsi di soft skills e lingua inglese; - partecipazione di alcuni dipendenti a master e corsi di formazione avanzati.	- Aggiornamento dell'offerta formativa di HD; - erogazione di un corso su tematiche ESG; - erogazione di un corso sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale; - aggiornamento delle procedure di onboarding.	
Piano welfare	- Elargizione credito welfare; - rinnovo Bonus Matrimonio e Bonus Bebè; - elargizione buoni pasto; - rinnovo di convenzioni per il personale; - rinnovo dei contratti individuali di smart working.	Mantenimento del piano welfare aziendale e aggiornamento con ulteriori servizi.	
Ambiente lavorativo e team building	- Mantenimento di un'iniziativa di presentazione settimanale e conoscenza del personale; - utilizzo di una bacheca eventi per proporre e promuovere attività sociali; - mantenimento di una biblioteca sociale; - realizzazione della prima edizione del Family HD; - realizzazione di un workshop per i dipendenti sullo sviluppo di proposte per la nuova sede aziendale.	- Mantenimento e miglioramento delle iniziative per il personale; - organizzazione di ulteriori iniziative di team building, volontario e coinvolgimento dei dipendenti.	
Distribuzione questionario sullo stress da lavoro-correlato	Distribuzione del questionario sullo stress da lavoro-correlato.	Sviluppo e distribuzione di un questionario di soddisfazione dei dipendenti.	

AMBIENTE



Evolvere il proprio modello di business verso un uso responsabile delle risorse e dell'energia, sviluppando attività lungo tutta la catena del valore che pongano l'attenzione sugli aspetti ambientali e promuovano nuovi modelli economici che perseguono l'obiettivo di ridurre le emissioni di gas climalteranti e la tutela del territorio.



Con la trasformazione in Società Benefit, vogliamo dedicarci all'adozione e promozione di pratiche di business che rispettino l'ambiente, le risorse e il territorio, sviluppando misure per ridurre gli impatti ambientali delle proprie sedi e delle proprie attività.

Ci impegniamo a promuovere la **sostenibilità all'interno della realtà aziendale e lungo tutta la catena del valore**, collaborando attivamente a fianco degli stakeholder per identificare e implementare soluzioni efficaci di riduzione dell'impatto ambientale del proprio network.

Nel corso del 2025, abbiamo affrontato un contesto operativo complesso, caratterizzato dallo sviluppo di nuovi progetti, che hanno comportato una maggiore concentrazione sul rafforzamento della struttura di governance e sulla formazione del personale.

Questo processo ci ha portato a focalizzare le azioni ambientali alla fornitura di energia, alla gestione degli uffici e alla sensibilizzazione del personale, rimandando l'attuazione degli altri obiettivi ambientali fissati nella precedente Relazione di Impatto.

Per questo motivo, abbiamo rivisto la pianificazione strategica sull'area Ambiente, confermando l'impegno a perseguire gli obiettivi non ancora raggiunti e riallineandoli al piano operativo del 2026.



Riduzione degli impatti ambientali

Conoscere il proprio impatto ambientale consente di identificare le **aree di rischio** sulle quali è possibile intervenire con strategie concrete di riduzione ed efficientamento.

HD ha identificato le attività e dei processi aziendali che generano i principali impatti ambientali e la definizione di un insieme di azioni mirate alla loro riduzione e gestione. Le azioni individuate riguardano i diversi ambiti ambientali rilevanti per l'azienda, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni complessive e promuovere modalità operative più sostenibili.

Seguono le principali iniziative di riduzione degli impatti di HD.

ACQUISTO DI ENERGIA RINNOVABILE

Dal 2024, l'azienda ha modificato il proprio contratto di fornitura energetica per la sede e gli uffici in modo da **acquistare il 100% di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili certificate GO** (Garanzia d'Origine).

Nel corso del 2025 abbiamo consolidato questo impegno, mantenendo l'approvvigionamento da energia rinnovabile certificata. Grazie a questo approccio, nel corso dell'anno abbiamo **azzerato le emissioni indirette di Scope 2** legate ai nostri consumi elettrici, contribuendo in modo concreto alla riduzione dell'impronta climatica associata alle nostre attività.

Questo processo rappresenta l'obiettivo dell'azienda nel ridurre le emissioni di gas serra e sottolinea l'intenzione di promuovere la transizione verso un approvvigionamento energetico più sostenibile e a basso impatto ambientale.



POLICY SULLA FLOTTA AUTO AZIENDALE E SULLE TRASFERTE DEI DIPENDENTI

Negli ultimi anni, l'utilizzo di veicoli ibridi o elettrici per le attività aziendali è stato più che altro una pratica privilegiata nei casi di sostituzione o noleggio dei mezzi.

Nel 2025 abbiamo rafforzato questo approccio inserendo nella nuova Policy aziendale una sezione estesa dedicata alla gestione della flotta aziendale (**Car Policy**) e una sezione dedicata agli spostamenti e alle trasferte (Travel Policy), così da definire regole uniformi e rendere la mobilità un ambito presidiato anche dal punto di vista della sostenibilità.

La Car Policy disciplina **criteri e modalità di assegnazione dei veicoli**, principi di scelta dell'autovettura e regole di utilizzo, includendo indicazioni su **corretta conduzione, manutenzione e gestione operativa**, con l'obiettivo di aumentare sicurezza ed efficienza e ridurre sprechi (per esempio attraverso una pianificazione più ordinata e una gestione puntuale di assistenza e manutenzione).

In parallelo, la Travel Policy definisce regole per l'organizzazione degli spostamenti di lavoro e la gestione delle note spese, rendendo più chiaro il processo autorizzativo e favorendo una maggiore tracciabilità.

Dal punto di vista ambientale, la formalizzazione di queste regole ci permette di orientare in modo più sistematico le scelte legate a noleggio e sostituzione della flotta e alle modalità di trasferta, promuovendo un utilizzo più razionale dei veicoli, una riduzione degli spostamenti non necessari e, quando possibile, soluzioni a minore impatto.

Questa policy costituisce il primo passo per diminuire le emissioni legate alla mobilità aziendale (sia negli spostamenti casa-lavoro sia nelle trasferte) nei prossimi anni, integrando progressivamente criteri di sostenibilità nelle prassi quotidiane, in coerenza con l'impegno dell'azienda verso una transizione a minore intensità di carbonio.

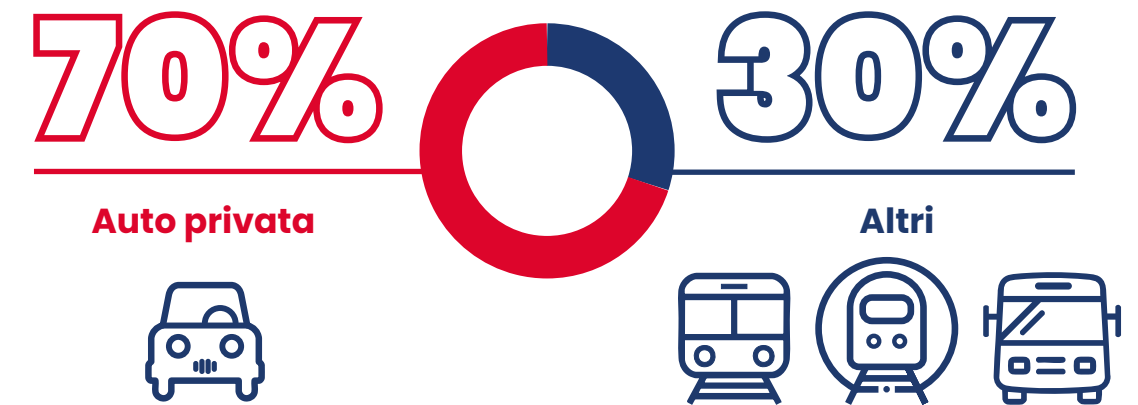
MOBILITÀ DEI DIPENDENTI

Nel 2025 abbiamo realizzato un **questionario sulla mobilità casa-lavoro** con l'obiettivo di dotarci di una base informativa solida per orientare, in modo più efficace, le politiche di benessere e le azioni di riduzione dell'impatto ambientale legato agli spostamenti. Il questionario, distribuito tra l'11 e il 29 luglio, ha raccolto **84 risposte** su 203 inviti (tasso di risposta del 41,38%) e ci ha permesso di rilevare frequenza di presenza in sede, distanze e tempi medi di percorrenza, modalità di trasporto prevalenti e disponibilità a valutare alternative più sostenibili.

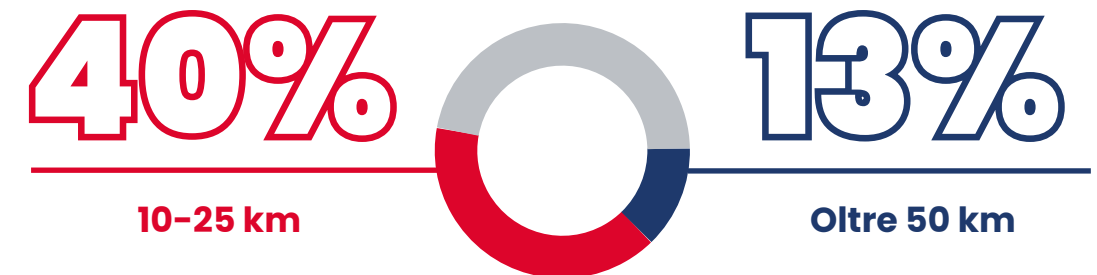
Tra i risultati più rilevanti è emerso, per esempio, che l'auto privata è il mezzo prevalente (70%), che una quota significativa percorre distanze medio-lunghe (40% tra 10–25 km, 13% oltre 50 km) e che i tempi di spostamento sono spesso rilevanti (il 23% impiega oltre 60 minuti).

L'iniziativa ci ha aiutato a comprendere le preferenze di trasporto, le distanze percorse e le abitudini di mobilità dei dipendenti tramite dati misurabili, fondamentali per comprendere meglio le esigenze quotidiane dei lavoratori e individuare interventi efficaci.

MEZZI PIÙ USATI NEL TRAGITTO CASA-LAVORO



DISTANZA PERCORSA



TEMPO DI SPOSTAMENTO



Le informazioni raccolte ci permetteranno di:

- stimare in modo più accurato l'impatto associato al commuting e quindi definire priorità di azione;
- valutare misure di supporto che migliorino la qualità della vita lavorativa, riducendo tempi e stress legati agli spostamenti;
- sviluppare soluzioni organizzative e logistiche

più sostenibili (per esempio iniziative di mobilità condivisa o servizi dedicati), calibrandole sulla reale disponibilità e sui vincoli emersi dall'indagine.

Il questionario rappresenta un primo passo concreto per migliorare il benessere dei dipendenti e incentivare una mobilità più responsabile, con benefici concreti sia per l'ambiente che per la qualità della vita lavorativa.

PIANO PLASTIC-FREE E CONSUMO DI ACQUA POTABILE

Vogliamo proseguire il nostro impegno per la sostenibilità attraverso l'attuazione di un **Piano Plastic-free**, un'iniziativa di riduzione progressiva dell'uso della plastica negli uffici attraverso azioni concrete e mirate. L'obiettivo è eliminare il più possibile la plastica monouso, adottando soluzioni alternative che siano più ecologiche e sostenibili. Nel 2024, abbiamo avviato questo percorso distribuendo a tutti i dipendenti borracce brandizzate riutilizzabili e installando **erogatori d'acqua con filtro**, in grado di depurare l'acqua della rete idrica, riducendo significativamente il consumo di plastica derivante dall'acquisto dei boccioni e dei bicchieri monouso. Nel corso del 2025 abbiamo proseguito il Piano Plastic-free introducendo un presidio più puntuale di misurazione, con l'obiettivo di trasformare l'iniziativa in un percorso progressivo e monitorabile. In particolare, abbiamo stimato i quantitativi di plastica monouso acquistata e i consumi legati all'acqua, distinguendo tra l'acqua ancora derivante dai boccioni residui e quella erogata dai distributori con filtro installati in sede.

Dai dati raccolti emerge che sono stati acquistati 11.000 bicchierini monouso (circa 22 kg di plastica PP complessiva), mentre per quanto riguarda i consumi di acqua potabile abbiamo rilevato che i 3 distributori attivi hanno erogato 8.478 litri, che vanno ad aggiungersi ai 1.300 litri di acqua dei boccioni acquistati.

A partire da questa baseline, nel 2026 ci impegneremo a non acquistare più boccioni, sostituendo integralmente l'erogazione con i soli distributori.

In prospettiva, nei prossimi anni intendiamo inoltre ridurre progressivamente la plastica monouso di prodotti come i bicchieri di plastica sostituendola con soluzioni riutilizzabili come tazzine, bicchieri in vetro, tazze e altre stoviglie, così da consolidare abitudini più sostenibili nella comunità aziendale e adottare progressivamente pratiche sempre più orientate alla riduzione dell'utilizzo di materiali di origine fossile e non rinnovabile.

RISULTATI 2025

- Acquisto di energia da fonti rinnovabili certificate (GO);
- redazione e adozione di una policy sui veicoli della flotta aziendali e sulle trasferte dei dipendenti;
- distribuzione di un questionario sugli spostamenti casa-lavoro;
- raccolta dati relativi all'acquisto di plastica mono-uso e dei consumi di acqua potabile di boccioni ed erogatori.

OBIETTIVI 2026

- Implementazione di misure per migliorare la sostenibilità della flotta aziendale;
- sviluppo di iniziative a favore della mobilità dei dipendenti;
- cessazione dell'acquisto di boccioni in plastica e progressiva riduzione dell'utilizzo di plastica monouso negli uffici.

Politica degli acquisti ed eventi sostenibili

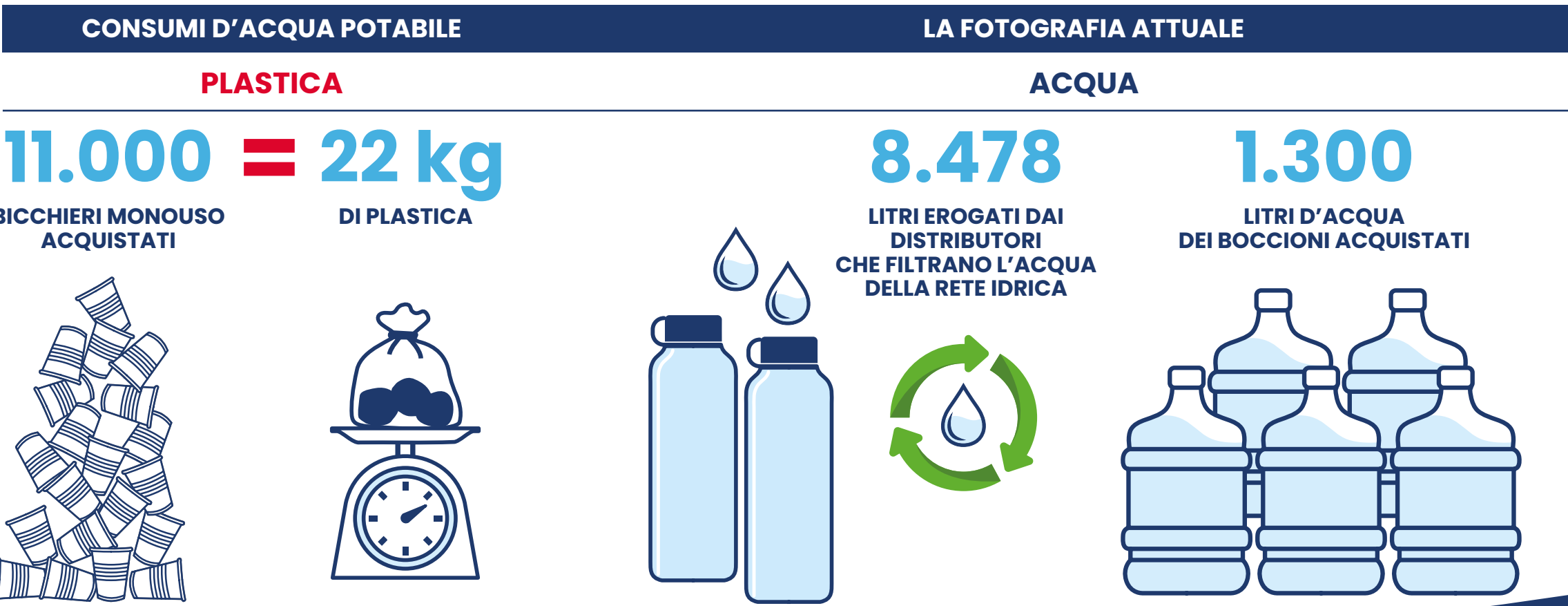
Nel 2026 ci impegneremo a redigere e adottare una **Politica degli Acquisti ed eventi aziendali sostenibili**, un documento composto da una linea guida dettagliata per orientare l'azienda verso acquisti più consapevoli e sostenibili, garantendo che i prodotti e i servizi selezionati rispettino criteri di eco-compatibilità, eticità e riduzione degli sprechi. La redazione della Politica era inizialmente prevista per il 2025, ma è stata riprogrammata per consentirci di allinearla in modo più efficace alle esigenze organizzative e ai processi interni, integrando in maniera coerente le indicazioni operative già introdotte negli ultimi anni e definendo criteri applicabili e misurabili lungo l'intero ciclo di acquisto e nella gestione degli eventi. Le linee guida definiranno criteri chiari per l'acquisto di beni di uso quotidiano, gadget, welcome kit, cancelleria e forniture per gli uffici. Verrà data priorità a prodotti certificati, riciclati o riciclabili, provenienti da fornitori che adottano pratiche sostenibili e responsabili e sviluppano prodotti a basso impatto ambientale.

Un'attenzione particolare sarà dedicata agli eventi aziendali, con l'introduzione di un'apposita sezione nelle linee guida che stabilirà criteri per un'organizzazione più sostenibile.

Tra le azioni previste, vi sarà l'utilizzo di materiali riciclabili o riutilizzabili per l'allestimento, la scelta di catering a basso impatto ambientale e la promozione di una mobilità sostenibile per i partecipanti.

OBIETTIVI 2026

- Redazione e pubblicazione di una **Politica degli acquisti e degli eventi aziendali**.



Sensibilizzazione del personale su tematiche ambientali

Vogliamo promuovere una maggiore consapevolezza ambientale tra i dipendenti attraverso attività di **engagement, formazione e comunicazione interna**.

L'obiettivo è incentivare comportamenti sostenibili nella quotidianità lavorativa e personale, contribuendo così alla riduzione dell'impatto ambientale e sociale dell'azienda.

M'ILLUMINO DI MENO

Nel 2025 abbiamo aderito all'iniziativa **"M'illumino di meno"**, la **Giornata nazionale del risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili** alla promozione del risparmio energetico e alla riduzione dei consumi. In occasione della giornata, tenutasi il 16 febbraio, abbiamo spento tutte le luci dell'edificio per un'ora e condiviso con tutti i dipendenti il decalogo di "m'illumino di meno", che presenta una serie di **azioni quotidiane per diminuire i propri impatti ambientali**.

Per rendere l'attività ancora più partecipativa, abbiamo anche lasciato un link a un form dedicato alla raccolta di proposte di sostenibilità da parte dei dipendenti, con l'obiettivo di stimolare idee concrete su come ridurre lo spreco di energia in ufficio e sviluppare ulteriori iniziative per il futuro.

ESG TALKS

Nel 2025 abbiamo avviato **ESG Talks**, un ciclo di incontri interni pensato per favorire il coinvolgimento dei dipendenti e la sensibilizzazione sui temi della sostenibilità attraverso momenti di confronto semplici e ricorrenti. L'iniziativa è stata organizzata e condotta da HD Esg, la società del Gruppo HD specializzata in sostenibilità, con l'obiettivo di rendere più chiari i contenuti legati al nostro percorso e creare uno spazio in cui le persone possano informarsi, fare domande e portare contributi utili.

Il 21 maggio si è tenuta la prima edizione dell'iniziativa, un incontro di presentazione con focus su **"Che cos'è una Società Benefit?"**. Durante l'incontro è stato spiegato cosa comporta questa forma giuridica, quali obblighi

e strumenti prevede (finalità di beneficio comune e rendicontazione periodica) e perché HD Consulting ha scelto di intraprendere questo percorso. All'interno della presentazione sono state inoltre richiamate alcune iniziative già realizzate dall'azienda in coerenza con il proprio impegno, in modo da collegare i concetti a esempi concreti. La parte conclusiva dell'incontro è stata dedicata a un confronto aperto con i dipendenti, nel quale sono emerse domande, osservazioni e proposte sia su quanto già attivato sia su possibili iniziative future, valorizzando ESG Talks come **canale di ascolto interno** e come strumento per raccogliere spunti utili a orientare i prossimi passi del nostro percorso di sostenibilità.

SWAP PARTY

Nel 2025 abbiamo organizzato uno **Swap Party** in occasione della festa di Natale aziendale, tenutasi il 19 dicembre presso lo Spazio Profumo in via Binda 29. L'iniziativa è stata pensata come momento di coinvolgimento interno e, allo stesso tempo, come azione di sensibilizzazione su **riuso, riduzione degli sprechi ed economia circolare**, applicata a un ambito quotidiano e ad alto impatto come l'abbigliamento.

Prima dell'evento, i dipendenti sono stati invitati a portare capi e accessori in buono stato che non utilizzavano più, per poi scambiarli durante l'evento con altri articoli messi a disposizione dai colleghi, trasformando un momento informale di festa in un'occasione di condivisione e consapevolezza. L'iniziativa ha contribuito a rafforzare l'attenzione interna sul tema dell'impatto ambientale legato al tessile, promuovendo comportamenti più sostenibili e coerenti con i valori aziendali anche nella quotidianità personale.

Lo Swap Party si inserisce in continuità con il percorso avviato l'anno precedente insieme a **Humana People to People Italia**, l'associazione con la quale avevamo promosso un webinar informativo sul valore del riutilizzo e riciclo dei capi e attivato in sede una raccolta di indumenti tramite ecobox. In questo caso, l'attività di dicembre ha rappresentato un momento di scambio diretto tra colleghi, con l'obiettivo di prolungare la vita dei capi, evitare nuovi acquisti non necessari e rendere più concreta, attraverso un'esperienza pratica e partecipata, la riflessione sul consumo responsabile.

Vai su: <https://spazioprofumo.it/>

per saperne di più sull'ex fabbrica riqualificata per eventi.



Per i prossimi anni vogliamo mantenere il nostro impegno sviluppando una serie di iniziative di sensibilizzazione ambientale in linea con le principali giornate nazionali e internazionali dedicate alla sostenibilità. Le iniziative potranno includere momenti di confronto e approfondimento su temi ESG, campagne di informazione, incentivi alla mobilità sostenibile e azioni per la riduzione dell'impronta ecologica. Altre attività potranno essere pianificate nel corso dell'anno, con il coinvolgimento attivo dei dipendenti e la possibilità di legarle a specifiche attività di team building. Attraverso questo approccio, puntiamo a rafforzare la cultura della sostenibilità all'interno dell'azienda, nella convinzione che per generare impatti positivi per l'ambiente sia necessario educare e coinvolgere le persone e stimolare un cambiamento positivo che possa estendersi anche oltre l'ambiente lavorativo.



RISULTATI

2025

- Adesione all'iniziativa "M'illumino di meno";
- realizzata la prima edizione delle ESG Talks aziendali;
- organizzato uno swap party in occasione della festa di Natale dell'azienda.



OBIETTIVI

2026

- Mantenimento del ciclo di incontri ESG Talks;
- definizione e attuazione di ulteriori iniziative di sensibilizzazione ambientale del personale.





AMBIENTE: RIEPILOGO DEI RISULTATI E DEGLI OBIETTIVI			
AZIONE	RISULTATI 2025	OBIETTIVI 2026	SDG
Riduzione degli impatti ambientali	• Acquisto di energia da fonti rinnovabili certificate (GO); • redazione e adozione di una policy sui veicoli della flotta aziendali e sulle trasferte dei dipendenti; • distribuzione di un questionario sugli spostamenti casa-lavoro; • raccolti dati relativi all'acquisto di plastica mono-uso e dei consumi di acqua potabile di boccioni ed erogatori.	• Implementazione di misure per migliorare la sostenibilità della flotta aziendale; • sviluppo di iniziative a favore della mobilità dei dipendenti; • cessazione dell'acquisto di boccioni in plastica e progressiva riduzione dell'utilizzo di plastica monouso negli uffici.	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
Politica degli acquisti e degli eventi aziendali		• Redazione e pubblicazione di una Politica degli acquisti e degli eventi aziendali.	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
Sensibilizzazione del personale su tematiche ambientali	• Adesione all'iniziativa "M'illumino di meno"; • realizzata la prima edizione delle ESG Talks aziendali; • organizzato uno swap party in occasione della festa di Natale dell'azienda.	• Mantenimento del ciclo di incontri ESG Talks; • definizione e attuazione di ulteriori iniziative di sensibilizzazione ambientale del personale.	3 SALUTE E BENESSERE

STAKEHOLDER



Diffondere e sensibilizzare sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale e ambientale, per promuovere iniziative che generino impatti positivi diretti sulle comunità locali e indiretti sul Pianeta.



Crediamo fortemente nelle partnership e nella generazione di valore condiviso. La presenza territoriale e la vicinanza ai clienti ci hanno permesso di costruire negli anni **relazioni solide a vantaggio di una creazione di valore sociale ed economico effettivo** per tutti i soggetti coinvolti, sviluppando negli anni numerose collaborazioni con associazioni di categoria, patronati ed enti locali per un loro coinvolgimento diretto nelle attività di business.

Sosteniamo attivamente le comunità in cui operiamo attraverso progetti sociali legati all'**inclusione**,

alla **parità di genere** e allo **sviluppo delle categorie sociali più svantaggiate**, perseguendo l'obiettivo di conciliare il nostro modello di business con le esigenze dei territori attraverso la condivisione dei valori aziendali e lo sviluppo di progetti innovativi.

4 FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Diffondere e sensibilizzare sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale



Politiche interne per l'uguaglianza di genere

Nel corso del 2025 abbiamo rafforzato il nostro impegno per un ambiente di lavoro più equo e inclusivo introducendo un'iniziativa concreta a supporto del benessere delle persone: la **fornitura di assorbenti igienici gratuiti** all'interno dei bagni aziendali.

L'iniziativa, attivata tramite il servizio Dignity by Initial, è rivolta a tutte le dipendenti e ha l'obiettivo di garantire accesso libero e immediato ai prodotti, in totale discrezione e senza preoccupazioni, riconoscendo le esigenze delle dipendenti e contribuendo a promuovere un ambiente attento al benessere di tutti.

Contestualmente, abbiamo accompagnato l'introduzione del servizio con una comunicazione interna di sensibilizzazione e con indicazioni di utilizzo responsabile

(per esempio l'invito a prendere "solo ciò che serve"), per assicurare continuità del servizio nel tempo e promuovere una cultura del rispetto e dell'attenzione verso i bisogni di tutti.

Per il 2026, intendiamo fare un ulteriore passo in avanti sul piano dell'ascolto, sviluppando e condividendo con i dipendenti un **questionario sulla percezione della parità di genere** all'interno dell'azienda.

L'obiettivo è raccogliere in forma strutturata feedback e spunti utili a individuare eventuali aree di miglioramento e orientare azioni future in modo coerente con l'esperienza reale delle persone e con il nostro impegno per l'inclusione.



RISULTATI 2025

- Fornitura gratuita di assorbenti nei bagni femminili dell'azienda.



OBIETTIVI 2026

- Distribuzione di un questionario sulla percezione della parità di genere all'interno dell'azienda.

Attività di promozione e advocacy della sostenibilità

Nel 2025 abbiamo rafforzato il nostro impegno nella **promozione della sostenibilità** nei confronti degli stakeholder, sostenendo attivamente iniziative ed eventi di sensibilizzazione di partner, pubblico e altri stakeholder sui temi dell'efficientamento energetico e della riduzione dei consumi.

Il nostro obiettivo è favorire la diffusione di conoscenze, tecnologie e pratiche innovative, contribuendo allo sviluppo di un settore della riqualificazione energetica più responsabile e sostenibile.

Per questo, abbiamo coinvolto attivamente comunità locali, imprese e associazioni di categoria, promuovendo il dialogo e la collaborazione per la condivisione di modelli di business innovativi nel rispetto di tutte le parti coinvolte.

PARTECIPAZIONE A MEETING E INCONTRI SU TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ

Nel corso dell'anno, abbiamo partecipato a diversi incontri e iniziative finalizzati alla discussione e divulgazione di strategie per l'ottimizzazione dell'efficienza energetica, fra cui:

MIPIM

10-14 MARZO 2025

Harley&Dickinson ha partecipato a uno dei principali festival internazionali dedicati al real estate insieme a FIABCI, the International Real Estate Federation. In occasione dell'evento abbiamo presentato un insieme di interventi dal titolo "Building Better Futures Through Decarbonization and Social Impact", raccontando il nostro **approccio integrato alla sostenibilità ambientale e sociale nel settore immobiliare** e le nostre strategie concrete per guidare la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e garantire che i benefici di questa trasformazione si estendano a tutte le comunità.

FESTIVAL GENERAZIONI

19-21 SETTEMBRE 2025

Nel corso del Festival GenerAzioni – organizzato da UniAbita e Fondazione Auprema e ospitato presso Villa Casati Stampa a Cinisello Balsamo – abbiamo presentato al pubblico la **prima Community Manager del progetto Centopiazze**, promosso dalla Fondazione Borghi Felici, e allestito uno stand e con attività di ingaggio pensate per favorire partecipazione e conoscenza del progetto. L'iniziativa ha rappresentato un passaggio rilevante nel percorso di attivazione territoriale, perché ha consentito di avvicinare il progetto agli abitanti del quartiere e di avviare un presidio dedicato all'ascolto e alla facilitazione delle relazioni locali.



SALONE DELLA CSR E DELL'INNOVAZIONE SOCIALE

8-10 OTTOBRE 2025

Abbiamo partecipato alla **13ª edizione** del Salone della CSR e dell'Innovazione Sociale, tenutosi presso Università Bocconi a Milano.

La partecipazione ha incluso due momenti di intervento focalizzati su **rigenerazione urbana, cultura e sviluppo dei territori**.

Nel talk "Città in trasformazione" (8 ottobre), sono stati condivisi i primi risultati

del progetto Centopiazze e presentata la prima release di **LoQal**, una app pensata per incentivare la socialità e contribuire alla costruzione di comunità più attive e solidali. Il secondo appuntamento, "Sostenere la cultura per lo sviluppo dei territori", ha favorito un confronto con esperienze di sviluppo culturale promosse da aziende primarie, aprendo un dialogo utile per future collaborazioni.

Evento Building Values

Il 20 novembre 2025, Harley&Dikkinson ha organizzato e promosso l'evento **"Building Values: costruire futuri migliori, insieme"**, concepito come momento di confronto e condivisione tra imprese, professionisti e rappresentanti del mondo accademico sulle trasformazioni che stanno ridefinendo il settore dell'edilizia e della riqualificazione urbana. L'incontro si è svolto a Milano in via Binda 29, all'interno di una ex fabbrica di profumi completamente riqualificata, una scelta coerente con i temi di rigenerazione e innovazione che l'evento intendeva valorizzare.

La giornata, strutturata per favorire confronto e condivisione tra imprese, professionisti e rappresentanti del mondo accademico, ha offerto un quadro aggiornato sulle principali trasformazioni che stanno ridefinendo il settore dell'edilizia e della riqualificazione urbana. Il programma ha previsto momento di approfondimento di rilievo, tra cui una tavola rotonda moderata da una giornalista de Il Sole 24 Ore dedicata al tema "Generare valore sociale riqualificando le città", con contributi provenienti da competenze diverse: economia sociale, architettura e pianificazione urbana, psicologia comunitaria, a testimonianza della natura multidisciplinare dei processi di rigenerazione.



RISULTATI

2025

- Partecipazione e promozione di varie iniziative finalizzate alla discussione e divulgazione di strategie per la riqualificazione energetica e la rigenerazione urbana;
- organizzazione dell'evento Building Values.

Il successivo intervento dedicato al progetto Centopiazze e il **lancio ufficiale della Carta dei Valori** hanno ulteriormente sottolineato l'importanza di un impegno condiviso tra imprese e istituzioni per sviluppare e realizzare interventi che generino impatti positivi sulle comunità. Con i firmatari e con il coinvolgimento di Fondazione Borghi Felici, è stata avviata un'alleanza orientata a promuovere **coesione sociale, rigenerazione urbana e contrasto alla solitudine nelle città**, rafforzando Centopiazze come rete concreta di collaborazione tra attori del mondo edilizio e sociale.

La serata si è conclusa con la premiazione delle migliori imprese e professionisti del network, momento che ha messo in luce le realtà più meritevoli per qualità operativa, affidabilità e valore generato nei territori consolidando ulteriormente legami e sinergie e contribuendo a rendere l'evento non solo un'occasione di divulgazione, ma anche di valorizzazione di soluzioni condivise e replicabili.

Nel corso del 2026, ci impegneremo partecipare e organizzare ulteriori incontri di advocacy incentrati sulla **sostenibilità e l'edilizia a vantaggio della comunità e del territorio**.



OBIETTIVI

2026

- Partecipazione, promozione e organizzazione di altre iniziative di advocacy.



Progetti e partnership

Solo attraverso il lavoro di squadra e il coinvolgimento di una pluralità di competenze si possono raggiungere obiettivi ambiziosi. In un'ottica di approccio collaborativo, sono state avviate importanti sinergie e progetti insieme a numerosi gruppi e associazioni che insieme lavorando per la generazione di un impatto significativo sul futuro del settore edile.

DELIVEREEM

Nell'ambito del Bando europeo LIFE-2023-CET-PRIVAFIN del 2023, stiamo partecipando, in collaborazione con un consorzio composto da sette realtà di settore, al progetto denominato **DeliverEEM**, che affronta la sfida dei cambiamenti climatici con l'obiettivo di facilitare lo sviluppo delle riqualificazioni energetiche nelle abitazioni europee.

Fondato sull'innovativo ecosistema Energy Efficient Mortgage (EEM), l'iniziativa mira ad aumentare la diffusione dei mutui energeticamente efficienti creando un ecosistema di mercato integrato, riducendo i rischi connessi agli investimenti in efficienza energetica, coinvolgendo il settore privato migliorando l'integrazione dei fattori ESG (Environmental, Social, Governance) nelle valutazioni immobiliari.

Il nostro principale compito consiste nel coordinamento della sezione "Sviluppo di un percorso sostenibile per le PMI e miglioramento della mitigazione dei rischi finanziari nella catena di approvvigionamento per la ristrutturazione degli edifici".

L'obiettivo del progetto è lo sviluppo di un **percorso di sostenibilità per le PMI della riqualificazione edilizia**, supportandole nella transizione ESG e nella rendicontazione di sostenibilità, aumentandone la competitività e **riducendone i rischi**, inclusi quelli legati al **greenwashing**.

La diffusione del percorso partirà dall'Italia per poi estendersi a livello europeo nei paesi partner di DeliverEEM. Attualmente sono state individuate quattro PMI pilota in Italia, che stanno testando un modello basato su un approccio "metodo, finanza e garanzia" e sono supportate nello sviluppo di un piano di decarbonizzazione e di mitigazione dei rischi finanziari, finalizzato a un successivo inserimento e integrazione delle imprese in EEM e favorire investimenti per la riqualificazione.

Nel corso del 2025, il lavoro si è sviluppato per fasi – kick-off e impostazione del percorso, raccolta documentale e interviste, analisi preliminare e completamento dei dati – e sta procedendo verso le attività sul campo e la finalizzazione dei report.

In parallelo, i risultati e l'impostazione del progetto sono stati presentati in momenti di confronto dedicati, contribuendo alla diffusione del modello e al coinvolgimento degli stakeholder di riferimento.

I primi risultati di DeliverEEM sono stati condivisi attraverso tre eventi organizzati nell'ambito dell'ecosistema EEM e in contesti dedicati a finanza sostenibile, housing e transizione energetica:

- Delivering the Energy Efficient Mortgage Ecosystem – DeliverEEM Project (Budapest, 18 giugno);
- 4th EEMI Affordable & Sustainable Housing Symposium (Venezia, 25-26 settembre);
- Sustainable Places 2025 (Milano, 8-10 ottobre).

Questi momenti hanno rappresentato un'occasione per presentare l'avanzamento del percorso di sostenibilità sviluppato per le PMI, raccogliere feedback qualificati e rafforzare il dialogo tra filiera edilizia e mondo finanziario, con l'obiettivo di favorire modelli replicabili e strumenti più efficaci per sostenere investimenti in riqualificazione energetica. L'implementazione proseguirà nel 2026, con la finalizzazione dei deliverable previsti e con attività di disseminazione e confronto (workshop e momenti di sensibilizzazione) rivolte a imprese, istituzioni finanziarie e decisori pubblici, per favorire l'adozione di approcci più strutturati e replicabili a supporto della transizione energetica nel settore edilizio.

ECOSYSTEM – EEMI

Siamo un partner fondamentale dell'iniziativa europea **Ecosystem**, promossa dall'**Energy Efficient Mortgage Label Initiative** per ottimizzare la riqualificazione energetica degli edifici in Europa attraverso soluzioni di finanziamento adeguate e l'utilizzo delle tecnologie più avanzate in materia di risparmio energetico.

EEMI Ecosystem consiste in un ecosistema costituito per gestire la domanda dei consumatori nella riqualificazione delle case. L'ecosistema conta oggi diversi attori, tra cui finanziatori, investitori, PMI e servizi di pubblica utilità, uniti per allineare le strategie europee attraverso un nuovo e innovativo meccanismo di mercato incentrato su un marketplace costituito da prodotti, servizi e dati.

Harley&Dikkinson mette a disposizione dell'iniziativa le sue piattaforme digitali per la gestione dei processi di riqualificazione degli immobili e un network di HD composto da progettisti, imprese e installatori per permettere una vasta gamma di servizi a supporto del privato per la riqualificazione della propria abitazione.

OSSENTIAL

Abbiamo sviluppato e candidato il progetto europeo **OSSENTial** nell'ambito del programma LIFE, all'interno della call dedicata alle One Stop Shop (sportelli unici) per la riqualificazione energetica.

L'iniziativa nasce dalla consapevolezza che, nonostante la crescente attenzione alla transizione energetica, il percorso di ristrutturazione per i privati resta spesso complesso a causa di informazioni frammentate, difficoltà nel coordinare fornitori e professionisti, incertezza sui risultati attesi e percezione di rischio economico e operativo.

In questo contesto, gli sportelli unici rappresentano uno strumento chiave per semplificare l'esperienza dei cittadini e aumentare la capacità del mercato di attivare interventi di qualità.

OSSENTial propone di affrontare queste barriere attraverso la creazione e il test di uno **sportello unico (One Stop Shop)** di nuova generazione, orientato alla garanzia, che semplifichi l'esperienza del cliente e aumenti fiducia e qualità lungo l'intero processo: dall'analisi iniziale e definizione della soluzione, al supporto nella gestione degli aspetti operativi e finanziari, fino al presidio della qualità dell'intervento e dei risultati. Il progetto è stato candidato a settembre 2025 e prevederà una fase sperimentazione a Parma realizzata insieme a **Crédit Agricole Italia** e al **Comune di Parma**. Il progetto testerà l'approccio su cinque edifici residenziali, sviluppando soluzioni di retrofit calibrate rispetto alle caratteristiche climatiche e ai profili di utilizzo degli edifici, così da verificarne l'efficacia in un caso reale e misurabile. OSSENTial mira a sviluppare pratiche e strumenti replicabili a livello europeo e a rafforzare la fiducia dei consumatori attraverso un servizio più integrato e garantito, favorendo la scalabilità delle riqualificazioni e sostenendo gli obiettivi europei legati sulla riqualificazione degli edifici.

ABI LAB

Dal 2022 siamo **Innovation partner** di ABI Lab, il Centro di Ricerca e Innovazione per la Banca promosso dall'ABI (Associazione Bancaria Italiana) per incoraggiare il dialogo tra banche e imprese. ABI Lab è un Consorzio di 122 banche e 70 aziende la cui mission è analizzare e promuovere l'innovazione nel settore bancario italiano.

Nel 2025, abbiamo continuato a supportare ABI Lab partecipando alle iniziative e agli incontri promossi dall'associazione, proseguendo l'impegno a individuare tecnologie e sistemi innovativi applicabili al mondo bancario per rendere i modelli di gestione e di interazione tra banche e clienti ancora più efficienti e all'avanguardia.

Nel corso del 2025, abbiamo contribuito alla redazione del documento **“Perché ogni tonnellata conta: approcci, criteri e strumenti per l'uso consapevole dei crediti di carbonio”**, realizzato all'interno del progetto Action Plan for CO₂ Offset. Il lavoro approfondisce il tema della compensazione delle emissioni per le aziende, proponendo un percorso metodologico per orientare decisioni e pratiche di acquisto nel mercato volontario dei crediti di carbonio, dalla definizione delle esigenze e degli obiettivi di decarbonizzazione alla valutazione dei co-benefici, fino alla gestione dei rischi e alla comunicazione trasparente verso gli stakeholder.

UN GLOBAL COMPACT

Dal 2023, siamo entrati nel **UN Global Compact**, un'iniziativa globale delle Nazioni Unite che coinvolge aziende e organizzazioni in un impegno globale per promuovere la sostenibilità e la responsabilità sociale.

Adottando i dieci principi fondamentali del Global Compact, abbiamo sottoscritto la Communication on Progress (COP), impegnandosi a **monitorare e comunicare regolarmente i progressi** compiuti nella realizzazione di obiettivi legati ai **diritti umani, al lavoro, all'ambiente e alla lotta contro la corruzione**.

Questa partecipazione, mantenuta anche per il 2025, ci permette di allinearci a standard internazionali di responsabilità sociale e sostenibilità, migliorando la trasparenza e consolidando la reputazione come protagonisti attivi nella promozione di pratiche aziendali etiche e sostenibili.

Come previsto dall'adesione, anche quest'anno abbiamo compilato la nostra COP, che ci ha consentito di monitorare in modo strutturato metriche e indicatori ESG coerenti con i principi del Global Compact, rafforzando la capacità di misurare i progressi e orientare le azioni di miglioramento nel tempo.

Inquadra il QR Code



IMMOBILIARE.IT

Nel 2025 abbiamo avviato una partnership con **Immobiliare.it** con l'obiettivo di rendere più semplice e trasparente, per chi cerca casa, la valutazione degli interventi di riqualificazione energetica.

La collaborazione si basa sull'integrazione tra il portale Immobiliare.it e il nostro sistema di piattaforme e strumenti dedicati alla ristrutturazione, così da accompagnare l'utente dal momento della ricerca dell'immobile a una prima comprensione concreta di opportunità, costi e benefici di un eventuale intervento di efficientamento.

Attraverso questa integrazione, intendiamo contribuire a un mercato immobiliare più **consapevole**, in cui le scelte dei futuri acquirenti e affittuari non si basino solo su metratura e posizione, ma considerino anche la **prestazione energetica** e il potenziale di miglioramento dell'edificio, supportando cittadini e famiglie in decisioni più informate e riducendo incertezze e barriere informative.



ALLEANZA PER L'ARIA E PER IL CLIMA DI MILANO

A fine 2025 abbiamo presentato la richiesta di adesione all'**Alleanza per l'Aria e per il Clima di Milano**, riconoscendo in questo progetto uno spazio concreto di collaborazione tra imprese e istituzioni.

L'ingresso riflette la volontà di rafforzare il nostro coinvolgimento nella sostenibilità, integrando in modo sempre più strutturato le tematiche ambientali nelle scelte operative e strategiche dell'azienda.

L'Alleanza per l'Aria e per il Clima è un'iniziativa promossa dal Comune di Milano nell'ambito del **Piano Aria e Clima**, il principale strumento di pianificazione della città per affrontare le sfide legate all'inquinamento atmosferico e ai cambiamenti climatici.

Attraverso una cornice di dialogo stabile e inclusiva, l'Alleanza mira a integrare le politiche pubbliche con le azioni del tessuto imprenditoriale locale, riconoscendo un ruolo centrale nel contribuire agli obiettivi di lungo periodo della città, come il miglioramento della qualità dell'aria, la lotta ai cambiamenti climatici e il percorso verso la neutralità carbonica.

Con la partecipazione all'Alleanza, ci impegniamo a realizzare azioni concrete in ambito ambientale e sociale, orientate sia alla riduzione degli impatti delle nostre attività sia alla diffusione di una maggiore consapevolezza sui temi della sostenibilità.

L'adesione rappresenta inoltre un'opportunità per sviluppare iniziative e progetti coerenti con gli obiettivi del Piano Aria e Clima, promuovendo attività di sensibilizzazione, collaborazione e innovazione, e contribuendo attivamente alla definizione di un modello di sviluppo urbano sostenibile.

Nel 2026, prevediamo di proseguire e implementare i progetti e le collaborazioni già in essere, valutando inoltre di finanziare e partecipare a ulteriori progetti di ricerca e sviluppo ambientale e sociale, con l'obiettivo di promuovere tecnologie e pratiche innovative che possano generare cambiamenti significativi nel settore della riqualificazione e generare un impatto positivo sull'ambiente e sulla società.



RISULTATI

2025

- Sviluppo del progetto DeliverEEM e presentazione pubblica dei primi risultati in eventi legati alla riqualificazione energetica;
- promozione e partecipazione al progetto Ecosystem;
- sviluppo del progetto OSSential;
- mantenimento del supporto ad ABI Lab e contributo nella realizzazione di un documento strategico;
- mantenimento dell'iscrizione all'UN Global Compact;
- avvio di una partnership collaborazione con Immobiliare.it;
- adesione all'Alleanza per l'Aria e per il Clima di Milano.



OBIETTIVI

2026

- Proseguimento e miglioramento dei progetti in essere.

Impatti sulla comunità

La nostra missione non si limita a perseguire il profitto, ma abbraccia una visione più ampia del nostro ruolo nella società, riconoscendo che il successo economico è intrecciato alla responsabilità di contribuire al benessere delle comunità che ci circondano e di promuovere il progresso sociale.

Questo impegno si manifesta attraverso un **sostegno finanziario significativo verso fondazioni e associazioni** che operano per il miglioramento sociale e ambientale delle comunità locali.

Le iniziative sostenute

FONDAZIONE PONTI

Dalla visione di Cristina e Alessandro Ponti, fondatori di Harley&Dikkinson, è nata nel 2023 la Fondazione Ponti. La fondazione funge da veicolo per l'attuazione di una serie di progetti sociali ai quali Harley&Dikkinson non partecipa direttamente nelle proprie operazioni commerciali, ma con i quali intende instaurare un coinvolgimento attivo e collaborativo concreto, conferendo una quota dei profitti a sostegno del **Piano strategico triennale di sviluppo** della Fondazione. L'obiettivo primario della Fondazione è lo sviluppo di iniziative e progetti per costruire partnership strategiche e a unire gli sforzi per **affrontare le sfide sociali e promuovere il progresso sostenibile**. La Fondazione Ponti si distingue per la sua attenzione all'integrazione sociale e allo sviluppo delle comunità combinati alla valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale italiano. Al centro dei suoi progetti si collocano iniziative di rilevanza sociale, tra cui la promozione delle attività culturali e del volontariato.

Gli obiettivi della Fondazione Ponti comprendono:

- il sostegno alle persone svantaggiate attraverso la distribuzione o erogazione di alimenti, prodotti, beni o servizi;
- la promozione delle pari opportunità;
- l'incoraggiamento delle iniziative di aiuto reciproco, compresi i gruppi di acquisto solidale.

Il 2025 ha rappresentato per la Fondazione un anno orientato alla riflessione strategica e alla valutazione del proprio posizionamento. L'insieme delle esperienze maturate nel corso degli anni ha condotto all'avvio di un percorso di ripensamento strategico, finalizzato a:

- ridefinire in modo più chiaro identità e posizionamento della Fondazione nell'ambito dell'integrazione sociale e del contrasto alla solitudine;
- individuare nuove modalità di intervento e collaborazione con realtà già attive sul territorio, per ampliare l'impatto sociale, garantire continuità e sostenibilità nel tempo e rafforzare l'identità della Fondazione in coerenza con scopi statuari e visione dei fondatori.

Nel corso dell'anno, Harley&Dikkinson Consulting ha continuato a svolgere un ruolo fondamentale nel sostenere le attività della Fondazione garantendo risorse per le attività di supporto, comunicazione, documentazione tecnica e ingaggio delle imprese partner.

La collaborazione tra Harley&Dikkinson e la Fondazione Ponti proseguirà in modo sinergico. Per il 2026, l'obiettivo della Fondazione sarà consolidare la propria identità e le proprie attività, incrementandone l'efficacia nell'attuazione dei progetti e concentrando risorse e competenze sulle iniziative in grado di generare un impatto duraturo sulle persone e sulle comunità di riferimento. Continueremo a sostenere la Fondazione attraverso risorse, competenze e strumenti operativi, contribuendo all'evoluzione del piano triennale e al rafforzamento dei progetti sui territori, in un'ottica di responsabilità condivisa e sviluppo sostenibile.

ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE PONTI 2025

1

PROGETTO “ADOTTA UNA FAMIGLIA” – ASSOCIAZIONE SOS BAMBINI

La Fondazione ha sostenuto nel 2025 l'Associazione SOS Bambini con un'erogazione destinata al progetto **“Adotta una famiglia”**. Questo progetto nasce per fornire supporto completo ai nuclei familiari in situazioni di grave disagio socioeconomico, in particolare mamme sole con bambini. L'iniziativa prevede una presa in carico totale delle necessità materiali e psicologiche delle famiglie, dall'housing sociale alle attività educative e di inclusione sociale, con l'obiettivo di supportare le famiglie verso **una ritrovata autonomia economica e sociale**. L'erogazione ha coperto per un intero anno le spese legate a un nucleo familiare, tra cui affitto, utenze, supporto pedagogico e psicologico, attività ricreative ed extrascolastiche per i minori. La Fondazione ha inoltre partecipato alla celebrazione del ventesimo anniversario dell'associazione, occasione che ha permesso di approfondire e valorizzare l'importante lavoro svolto a favore dei bambini e dei ragazzi in condizioni di disagio.



2

PARTECIPAZIONE ALLA PRESENTAZIONE DEL "PATTO CON I MUNICIPI PER MILANO, BENE COMUNE"

Il giorno 11 dicembre la Fondazione ha partecipato alla presentazione dell'iniziativa **"Un patto con i Municipi per Milano, bene comune"**, promossa dal Comune di Milano come momento di confronto sulle politiche di partecipazione civica e sulle pratiche di collaborazione tra istituzioni e comunità locali per la cura e la rigenerazione dei beni comuni urbani. L'incontro ha rappresentato un'occasione utile per approfondire approcci, strumenti e prospettive legate al rafforzamento dei Municipi come presidi di prossimità. Pur riconoscendone il valore, a Fondazione non ha ritenuto di assumere per il momento un ruolo operativo diretto ma di mantenere comunque l'attenzione sul tema, in coerenza con la propria missione.

3

PARTECIPAZIONE A UN CICLO DI WEBINAR SULLA RIFORMA DEL TERZO SETTORE

Nel 2025 la Fondazione ha investito nel proprio aggiornamento istituzionale e gestionale partecipando al ciclo di webinar **"L'impatto della riforma e nuove opportunità professionali"**, organizzato da LS Lexjus Sinacta e dedicato agli impatti normativi e alle nuove opportunità professionali e organizzative introdotte dalla riforma del Terzo Settore.

Gli incontri hanno affrontato temi utili a rafforzare la capacità della Fondazione di operare con maggiore consapevolezza in un contesto regolatorio in evoluzione: strumenti e logiche della finanza sociale e di impatto, inquadramento e implicazioni della distinzione tra ETS commerciale e non commerciale, e focus su modelli di collaborazione con la Pubblica Amministrazione.

Questo percorso di aggiornamento è stato funzionale al consolidamento delle competenze giuridiche e gestionali della Fondazione, con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia delle sue azioni e la sostenibilità dei progetti futuri.



4

HARLEY&DIKKINSON CHIEVO WOMEN

Dal 2022 Harley&Dickinson Consulting supporta e sponsorizza la Harley&Dickinson Chievo Women, squadra di calcio femminile di serie B del comune di Mozzecane, in provincia di Verona.

Quest'azione rappresenta un sostegno allo sport in generale e incarna un profondo impegno verso **l'inclusione e la parità di genere**, restituendo visibilità e supporto alle atlete femminili, in modo da offrire le stesse opportunità e risorse che vengono tradizionalmente riservate al calcio maschile.

Nel corso del 2025 abbiamo rafforzato ulteriormente questo sostegno condividendo sui social contenuti dedicati alle attività della squadra, tra cui la divulgazione del podcast "Game Changers" realizzato dal team, come ulteriore occasione per amplificarne la voce e valorizzare i percorsi sportivi e personali delle atlete.

5

FONDAZIONE BORGHI FELICI

La Fondazione Borghi Felici – costituita da Harley&Dickinson Consulting, SharryLand Società Benefit, LexJus Sinacta, Osservatorio Bikeconomy – nasce a gennaio 2022 con la mission di contribuire al **rilancio culturale e socioeconomico dei piccoli borghi storici italiani** attraverso la promozione di progetti locali integrati, che intrecciano tradizione, innovazione e sostenibilità.

Nell'anno della sua nascita, la Fondazione ha partecipato alla redazione di due progetti in risposta al bando promosso dal Ministero della Cultura, in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): Misura 1. Componente 3. Intervento 2.1 "Attrattività dei Borghi Storici".

Nel 2025, la Fondazione ha ampliato le proprie aree di azione e attività prendendo in carico il progetto Centopiazze, precedentemente gestito dalla Fondazione Ponti, e diventandone il **principale promotore**.

Questo passaggio ha segnato un'evoluzione importante nella governance del progetto, rafforzandone l'impostazione come iniziativa orientata a generare impatti sociali misurabili e duraturi, a partire dal contrasto alla solitudine e dalla promozione di relazioni comunitarie.



¹ <https://www.fondazioneborghifelici.it/it/homepage.html>

Tra le prime attività come nuovo gestore del progetto, la Fondazione ha lavorato al rafforzamento della dimensione culturale e valoriale del progetto facendosi promotrice della nuova Carta dei Valori presentata nell'ambito dell'evento Building Values.

La Carta rappresenta uno strumento di indirizzo e coerenza fondamentale per Centopiazze, definendo un insieme di principi condivisi utili a orientare lo sviluppo delle iniziative, promuovendo un'idea di rigenerazione che non si limita alla componente fisica o infrastrutturale, ma integra attenzione alle persone, inclusione e sostenibilità.

In questo senso, la Carta dei Valori contribuisce anche a creare un linguaggio comune e una base operativa per coinvolgere in modo più efficace una pluralità di soggetti lungo la filiera, favorendo collaborazione e responsabilità condivisa.

Attraverso queste evoluzioni, la Fondazione Borghi Felici ha rafforzato la propria capacità di agire come **soggetto catalizzatore di partnership e progetti a impatto**, rendendo più solida la connessione tra visione strategica e attuazione concreta sui territori, e contribuendo a consolidare Centopiazze come piattaforma di riferimento per iniziative di comunità e rigenerazione urbana.

Per questo progetto, HD Consulting mette a disposizione le competenze del proprio network, accompagnando la Fondazione nello sviluppo delle iniziative e degli eventi legati al progetto Centopiazze.

6

BORG SERAFICO SOCIETÀ AGRICOLA S.R.L.

Nel 2025 abbiamo continuato a sostenere il progetto di Agricoltura Sociale promosso da **Borgo Serafico Società agricola S.r.l.** attraverso l'acquisto di **lavanda**, distribuita ai dipendenti, collaboratori e partner in occasione delle festività natalizie.

Il progetto punta a creare opportunità riabilitative e di **inserimento socio-lavorativo di persone con disabilità** e contribuire alla diffusione di sistemi inclusivi di assistenza sociale. Vogliamo continuare a collaborare con l'iniziativa anche negli esercizi futuri, garantendo la continuità del progetto e stimolando la sensibilità dei propri collaboratori e dei beneficiari verso l'acquisto di prodotti responsabili.



RISULTATI

2025

- Sostegno alla Fondazione Ponti;
- sostegno alla Fondazione Borghi Felici;
- sostegno a HD Chievo Women;
- acquisto di prodotti del progetto di Agricoltura Sociale di Borgo Serafico Società agricola S.r.l. per i doni natalizi.



OBIETTIVI

2026

- Mantenimento e potenziamento delle iniziative a vantaggio delle comunità e del territorio.

STAKEHOLDER: : RIEPILOGO DEI RISULTATI E DEGLI OBIETTIVI			
AZIONE	RISULTATI 2025	OBIETTIVI 2026	SDG
Politiche Interne per l'Uguaglianza di Genere	Fornitura gratuita di assorbenti nei bagni femminili dell'azienda.	Distribuzione di un questionario sulla percezione della parità di genere all'interno dell'azienda.	
Promozione e advocacy dell'edilizia sostenibile	- Partecipazione e promozione di varie iniziative finalizzate alla discussione e divulgazione di strategie per la riqualificazione energetica e la rigenerazione urbana; - organizzazione dell'evento Building Values.	Partecipazione, promozione e organizzazione di altre iniziative di advocacy.	
Progetti e Partnership	- Sviluppo del progetto DeliverEEM e presentazione pubblica dei primi risultati in eventi legati alla riqualificazione energetica; - promozione e partecipazione al progetto Ecosystem; - sviluppo del progetto OSSential; - mantenimento del supporto ad ABI Lab e contributo nella realizzazione di un documento strategico; - mantenimento dell'iscrizione all'UN Global Compact; - avvio di una partnership collaborazione con Immobiliare.it; - adesione all'Alleanza per l'Aria e per il Clima di Milano.	Mantenimento e miglioramento dei progetti attivi.	
Impatti sulla Comunità	- Sostegno alla Fondazione Ponti; - sostegno alla Fondazione Borghi Felici; - sostegno a HD Chievo Women; - acquisto di prodotti del progetto di Agricoltura Sociale di Borgo Serafico Società agricola S.r.l. per i doni natalizi.	Mantenimento e potenziamento delle iniziative a vantaggio delle comunità e del territorio.	



04

VALUTAZIONE D'IMPATTO



Il 2025 ha visto un miglioramento delle nostre performance di sostenibilità, a riprova del fatto che stiamo integrando i criteri ambientali e sociali nelle attività e adottando un approccio più strutturato alla sostenibilità. Vogliamo partire da qui per realizzare nuove iniziative.



VALUTAZIONE D'IMPATTO

Abbiamo scelto di misurare il nostro impatto attraverso il **Benefit Impact Assessment** (BIA), uno dei metodi più riconosciuti e ampiamente utilizzati a livello globale per valutare le performance di sostenibilità delle imprese. Il BIA fornisce un punteggio complessivo dell'impresa dettagliando cinque aree di impatto considerate:

- **governance:** aspetti legati all'etica, alla trasparenza e alla missione aziendale.
- **dipendenti:** questioni riguardanti la salute e la sicurezza, il benessere e il livello di soddisfazione dei dipendenti.
- **comunità:** argomenti legati all'inclusione, alla gestione della catena di approvvigionamento e all'impegno civico dell'azienda.
- **ambiente:** focus sul cambiamento climatico e sulla gestione delle risorse naturali.
- **clienti:** aspetti relativi all'interazione con i consumatori.

Utilizzando questo strumento, è possibile comprendere le aree sulle quali è possibile migliorare.

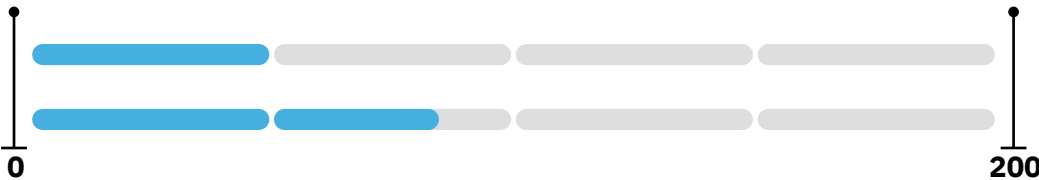
PUNTEGGIO COMPLESSIVO: B IMPACT SCORE

HARLEY&DIKKINSON CONSULTING SRL
DATA DI FINE DELL'ANNO FISCALE 31 DICEMBRE 2024

50,2

AZIENDA

PUNTEGGIO MINIMO B CORP



Il 2025 ha visto un miglioramento delle nostre performance di sostenibilità, indicato dal punteggio BIA, rispetto ai 50 punti del 2024. Questo miglioramento, per quanto possa apparire piccolo, indica comunque che stiamo integrando progressivamente criteri ambientali e sociali nelle attività e adottando un approccio più strutturato alla sostenibilità, lavorando sia sull'offerta di soluzioni più responsabili sia sulla consapevolezza interna sui temi ESG.

Vogliamo partire da questo punteggio per guidare le scelte e le iniziative che intraprenderemo nel corso dell'anno, in modo da misurare con precisione i miglioramenti effettivi sulle specifiche tematiche indicate.

GOVERNANCE

Scopra in che modo l'azienda può migliorare le politiche e pratiche pertinenti alla propria missione, all'etica, la responsabilità e trasparenza.

DOMANDE RISPOSTE 24/24 PUNTEGGIO GENERALE 14.5

LAVORATORI

Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei propri lavoratori.

DOMANDE RISPOSTE 51/51 PUNTEGGIO GENERALE 21.2

COMUNITÀ

Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere economico e sociale delle comunità in cui opera.

DOMANDE RISPOSTE 30/30 PUNTEGGIO GENERALE 14.4

AMBIENTE

Scopra in che modo l'azienda può migliorare la propria gestione ambientale in generale.

DOMANDE RISPOSTE 25/25 PUNTEGGIO GENERALE 2.6

CLIENTI

Scopra in che modo l'azienda può migliorare il valore che crea per i clienti e consumatori diretti dei propri prodotti e servizi.

DOMANDE RISPOSTE 5/5 PUNTEGGIO GENERALE 0.7

Da un'analisi dettagliata del rendimento dell'anno 2025 emergono le aree sulle quali è necessario intervenire con azioni precise di miglioramento. Su queste concentreremo le nostre energie e risorse con obiettivi specifici. Siamo consapevoli che il percorso verso un modello di business sempre più sostenibile richiede continuità e miglioramenti costanti, per questo che ci impegniamo a rafforzare ulteriormente le iniziative nei prossimi anni. Tra le azioni programmate per il 2026, prevediamo di intervenire sui lavoratori e in ambito ambientale, continuando a investire nei corsi di formazione e nell'implementazione del welfare aziendale e concentrandoci sullo sviluppo di un percorso di sostenibilità che prevede la misurazione, la gestione e la riduzione degli impatti ambientali.

CONCLUSIONI

La trasformazione di Harley&Dikkinson Consulting in Società Benefit, avviata nel 2023, ha rappresentato un passaggio chiave nella ridefinizione del nostro modello di business, il cui obiettivo è trasformare la filiera della riqualificazione e sensibilizzare gli attori del settore verso una nuova **cultura dell'abitare**, non più limitata all'efficientamento immobili, ma aperta anche alla rigenerazione degli spazi pubblici e al rafforzamento dei legami comunitari.

Oggi, nel terzo anno di questo percorso e con la pubblicazione della terza edizione della nostra Relazione di Impatto, rinnoviamo l'impegno a integrare in modo sempre più concreto i valori di **sostenibilità, inclusione e responsabilità** nelle nostre attività quotidiane e nelle scelte strategiche dell'azienda.

Il 2024 ha segnato l'avvio di numerose iniziative per rafforzare la nostra struttura di governance, supportare e far crescere le persone, e sostenere le comunità locali e il territorio. Nel 2025, questo impegno si è ulteriormente consolidato e ampliato, attraverso il potenziamento delle azioni già intraprese e l'introduzione di nuovi strumenti e progetti nelle diverse aree di impatto individuate.

L'obiettivo per il nostro futuro è continuare a crescere e generare impatti positivi coinvolgendo l'intero network di HD – dipendenti, progettisti, imprese, installatori, stakeholder finanziari – per diffondere una trasformazione profonda e condivisa lungo tutta la filiera della riqualificazione energetica e immobiliare, promuovendo modelli di intervento capaci di generare valore anche per i territori e le comunità.

Il mantenimento dello status di Società Benefit e la rendicontazione trasparente delle nostre azioni in questa relazione confermano la volontà di proseguire con coerenza anche nel 2026, rafforzando il contributo dell'azienda alle sfide ambientali e sociali, alla rigenerazione urbana, alla qualità della vita delle persone e allo sviluppo di un settore più sostenibile e responsabile.

