

La Leonardo S.r.l. è attiva da oltre ventiquattro anni e nasce con l'obiettivo di eseguire interventi di restauro di beni culturali correlati alle attività. La compresenza delle due competenze di analisi e restauro permette di ottenere un valore aggiunto in entrambi i settori di attività e quindi di operare sempre con una elevata qualità:

- gli interventi di analisi sono eseguiti con un'ottica pratica e finalizzata alla conservazione concreta del bene;
- quelli di restauro sono supportati da una puntuale ed efficace attività diagnostica.

La correlazione tra il restauro e le analisi permette quindi di affrontare ogni intervento in modo completo ed innovativo, garantendo al cliente la massima efficacia ed efficienza. A partire dal 2010 l'azienda ha iniziato ad operare anche nell'ambito dell'edilizia storica e moderna ampliando le proprie competenze interne con attività di recupero sempre finalizzate ad edifici vincolati o di interesse storico-architettonico.

Particolare attenzione è stata posta da sempre al gruppo di lavoro, creando un team che opera con continuità in azienda ed è specializzato nei vari settori del restauro, delle analisi e del recupero e consolidamento strutturale. È in grado di eseguire anche interventi di manutenzione e messa in sicurezza avendo internamente una squadra di restauratori rocciatori

Il gruppo opera con una continua e sinergica interazione e crescita professionale grazie al lavoro sul campo e alla continua attività di formazione che è rivolta ad entrambe i sessi, e a persone di tutte le età e tutte le nazionalità.

In particolare, Leonardo procede a:

- rendere l'apprendimento e lo sviluppo disponibili e accessibili a tutti i membri della forza lavoro, fornendo adeguamenti che tengano conto delle esigenze individuali specifiche, mettendo a disposizione risorse, e, se necessario, finanziamenti adeguati all'uso di luoghi accessibili e piattaforme di apprendimento.
- analizzare le esigenze individuali e organizzative di apprendimento e sviluppo integrandone i principi di Parità di Genere
- istituire programmi che rispondano alle esigenze individuali di sviluppo come il coaching e il tutoraggio;
- progettare attività di apprendimento e sviluppo per aumentare la consapevolezza dei principi di Parità di Genere e comprendere i benefici di avere una gamma di prospettive, abilità, valori e convinzioni e comprenderne l'importanza di comportarsi in modo inclusivo e rispettoso;
- utilizzare immagini, frasi ad esempio inclusive ed evitare il linguaggio stereotipato, le presunzioni di culto e i riferimenti nei contenuti di apprendimento e nella loro diffusione;
- consentire alle persone di sviluppare fiducia, coraggio e capacità di intervento per sfidare e affrontare pregiudizi e discriminazioni;
- fornire uno sviluppo della leadership su pratiche inclusive di gestione delle persone;
- raccogliere dati per valutare l'efficacia e l'impatto dell'apprendimento e dello sviluppo sui risultati individuali e organizzativi.

La Leonardo si distingue così dal panorama delle altre imprese che si occupano di conservazione proprio per i servizi a valore aggiunto che è in grado di fornire e l'elevata componente di innovazione tecnologica che le consente di eseguire interventi di alta qualità.

La Direzione aziendale dal 2015 ha deciso dotarsi di un **Modello Organizzativo** ai sensi del **D. Lgs. 231/2001** per far fronte più efficacemente alle indicazioni contenute nel decreto e quindi rispondere prontamente ad eventuali problematiche in ambito di sicurezza, rapporti con la pubblica amministrazione e gestione societaria. Sono state attivate anche le **certificazioni ambientale ISO 14001 e sicurezza ISO 45001** unitamente alla certificazione del **sistema qualità ISO 9001** già in essere da molti anni. La Direzione vede nell'adozione del Sistema Qualità, Sicurezza e Ambiente la possibilità di migliorare la propria organizzazione attraverso l'assunzione di procedure che permettano di operare in modo efficace, corretto e in una ottica di *sostenibilità* della impresa.

Contestualmente l'azienda si è trasferita in una nuova sede dotata di tutti gli spazi necessari per l'attività: uffici, magazzino e laboratorio con adeguati spazi esterni ed interni. Nel corso degli anni l'azienda ha eseguito vari interventi di ristrutturazione e manutenzione del fabbricato iniziando prima dell'ingresso con interventi interni di rifunzionalizzazione e adeguata dotazione impiantistica e degli spazi, poi con il consolidamento delle strutture esterne, il rifacimento del tetto, l'installazione di un impianto fotovoltaico per l'efficientamento energetico, il rifacimento di tutti gli intonaci, la sistemazione degli spazi esterni. L'obiettivo è quello di avere un luogo modernamente ristrutturato per essere efficiente e creare il giusto supporto a tutte le attività della Leonardo svolte sia internamente che nei cantieri esterni. Recentemente ha ampliato la sede

per sviluppare le attività del laboratorio analisi e far nascere un nuovo progetto di divulgazione della conoscenza denominato "Leonardo academy".

Il settore della conservazione dei beni culturali in cui si opera è in genere caratterizzato da realtà numerose ma di piccole e piccolissime dimensioni con una vocazione artigianale e poco orientate all'organizzazione e alla gestione del lavoro attraverso procedure.

La direzione della Leonardo crede invece, grazie anche all'esperienza maturata in oltre venti anni di attività, che sia indispensabile, per ottenere interventi efficaci e corretti, operare attraverso un sistema organizzato e strutturato. Oltre alla competenza tecnica, che va costantemente monitorata e implementata, per ottenere risultati di qualità sono fondamentali anche una corretta gestione delle risorse e di tutti gli aspetti trasversali che di fatto interessano un'impresa che si trova ad operare nei cantieri e in più interventi contemporaneamente. L'attenzione agli aspetti tecnici ed organizzativi permette di fornire un importante supporto alle attività di restauro e indagine per affrontare con competenza e professionalità ogni tipologia di lavoro garantendo la massima attenzione alle esigenze dei clienti ed elevati livelli qualitativi dei servizi offerti. Nel corso del 2020 si è dato avvio ad una riorganizzazione interna con l'obiettivo di strutturare meglio la gestione attraverso la ridefinizione dei ruoli delle tre macroaree (commerciale, operations, aree di supporto) che costituiscono la base della struttura organizzativa e identificando chiari ambiti di responsabilità dei singoli ruoli.

Parallelamente è iniziato un processo di digitalizzazione dell'azienda che si dovrà sviluppare in futuro creando sempre una maggiore sinergia tra cantiere e sede e ottenendo la possibilità di avere una gestione dei dati del cantiere interamente digitale.

Dal 2023 l'azienda ha sviluppato un sistema di gestione per la **Responsabilità Sociale** secondo lo standard **SA8000:2014**. Con il coinvolgimento dei lavoratori e di altre parti interessate, nell'intento di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali e nazionali, nonché delle norme internazionali sui diritti umani si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000. Con tale scelta l'Organizzazione si impegna al rispetto:

- dei requisiti della norma SA8000:2014
- dei requisiti delle leggi nazionali applicabili alle proprie attività,
- delle disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati nella norma di riferimento.
- del miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 e delle sue prestazioni.

La pianificazione degli obiettivi aziendali e delle decisioni di rilevanza strategica sono di competenza della Direzione Aziendale. La definizione dei parametri di performance dei processi aziendali, l'analisi dei dati e delle informazioni derivanti dal monitoraggio dei processi stessi e le osservazioni fornite dai responsabili di processo, permettono alla Direzione di considerare nuove strategie come, ad esempio, lo sviluppo di nuovi prodotti/servizi, potenziali nuovi settori di crescita e il miglioramento della gestione organizzativa esistente. La pianificazione degli obiettivi prevede che la Direzione Aziendale stabilisca i tempi, i metodi di realizzazione e le risorse necessarie all'attuazione di un particolare obiettivo strategico, coinvolgendo le parti interessate e specificando le ragioni che hanno indotto a pervenire alla decisione definitiva.

Dal 2024 l'azienda ha inoltre sviluppato un sistema per la **Parità di Genere** secondo la prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022**. La promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne diventano un fattore cruciale per la LEONARDO srl che intende focalizzare i propri sforzi nelle seguenti aree:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità;
- equità remunerativa;
- genitorialità.

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico territoriale e nazionale, costituisca un fattore di sviluppo l'organizzazione.

L'organizzazione, con la volontà di porre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione e assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

#### SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La Leonardo nelle attività di selezione e assunzione del personale da impiegare nelle proprie attività caratteristiche rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione (diretta o tramite organizzazione di reclutamento) della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- si offrire ai candidati l'opportunità di dimostrare le conoscenze, le competenze e le abilità che hanno e il loro potenziale per soddisfare i requisiti di lavoro utilizzando metodi di selezione e valutazione validi, affidabili ed equi, che comprendono adeguamenti che rispondono a specifiche esigenze individuali;
- la selezione, pertanto, non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari; inoltre deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico è un aspetto da valutare e promuovere;
- i ruoli riferiti a dirigenti e responsabili devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e alle competenze e non influenzata dal genere,

#### GESTIONE DELLA CARRIERA

Leonardo è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

Pertanto, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- la promozione a ruoli e mansioni di responsabilità deve considerare un bilanciamento di genere;
- la progettazione dei percorsi di carriera deve essere concepita indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;

- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi e il benessere deve essere visto come sicurezza e qualità del clima e dell'ambiente aziendale;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- le promozioni tengono anche conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale, pertanto si consente alle persone del genere meno rappresentato di prepararsi a mobilità interna e/o a successione in ruoli di leadership o in posizioni critiche promuovendo opportunità di sviluppare conoscenze, competenze, abilità e comportamenti inclusivi rivolti allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera.

L'organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

### EQUITÀ SALARIALE

Leonardo, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo, alle competenze e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- i criteri di retribuzione, l'eventuale corresponsione di premi e/o assegnazione di benefit, per trasparenza, sono divulgate a tutta l'azienda;
- a chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità retributive legate alla dimensione della diversità.

### GENITORIALITÀ e CURA

Leonardo vuole evitare ogni eventuale ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- le persone abbiano parità di trattamento genitoriale indipendentemente dal genere
- la maternità e la paternità sono sostenute da azioni di informazione e di accompagnamento al rientro per favorire il reinserimento;
- il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità
- il supporto per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa è favorito da specifiche azioni come per esempio lo smart working, attività a supporto per il back to work, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità
- si mantengono benefits e e si sostengono iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore delle persone e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità
- a chiunque è riconosciuto il diritto di sollevare contestazioni in materia di cura della genitorialità

### CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Leonardo garantisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

#### PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE.

Leonardo ripudia ogni forma di abuso e di molestia. In tal senso è quindi impegnata ad esercitare una attività di prevenzione e repressione del fenomeno a "tolleranza zero".

I principi alla base di prevenzione abusi e molestie sono i seguenti:

- Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- Implementazione di un sistema di segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- L'analisi degli eventuali episodi di abusi e molestie segnalati e, laddove il caso sia accertato, l'implementazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto accertato
- La promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro

#### ACADEMY ed EVENTI

Leonardo intende:

- garantire, a parità di ruolo e competenza, che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

#### FORMAZIONE e SVILUPPO PROFESSIONALE

Leonardo si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo del talento.

I principi alla base della formazione e sviluppo professionale sono i seguenti:

- rendere l'apprendimento e lo sviluppo disponibili e accessibili a tutti i membri della forza lavoro, fornendo adeguamenti che tengano conto delle esigenze individuali specifiche, se necessario;
- mettere a disposizione risorse, ad esempio finanziamenti adeguati per l'uso di luoghi accessibili e piattaforme di apprendimento (es study in action) anche attraverso l'aiuto di fornitori terzi;
- analizzare le esigenze individuali e organizzative di apprendimento e sviluppo;
- istituire programmi che rispondano alle esigenze individuali di sviluppo, come il coaching e il tutoraggio;
- integrare i principi di Parità di Genere nei programmi di apprendimento e sviluppo;
- progettare attività di apprendimento e sviluppo per aumentare la consapevolezza dei principi di Parità di Genere e comprendere i benefici di avere una gamma di prospettive, abilità, valori e convinzioni e comprenderne l'importanza di comportarsi in modo inclusivo e rispettoso, evitando dunque il linguaggio stereotipato
- consentire alle persone di sviluppare fiducia, coraggio e capacità di intervento per sfidare e affrontare pregiudizi e discriminazioni;

- fornire uno sviluppo della leadership su pratiche inclusive di gestione delle persone;

#### OBIETTIVI DEI SISTEMI:

Gli obiettivi del sistema qualità, sicurezza, ambiente, responsabilità sociale e parità di genere di Leonardo sono di:

- avere cura del cliente e dei propri stakeholders
- realizzare una partnership costruttiva con i principali fornitori per realizzare un costante miglioramento nel servizio offerto
- perseguire il miglioramento continuo del sistema organizzativo attraverso parametri di performance misurabili e commisurati alle possibilità dell'azienda; individuare in modo chiaro funzioni, responsabilità e processi di delega nella gestione dei processi aziendali
- coinvolgere l'intero personale nell'applicazione delle procedure del sistema integrato con l'obiettivo al fine di migliorare la gestione di tutti i processi e aumentarne la soddisfazione e la motivazione
- adempiere ai requisiti di legge cogenti che si possono applicare all'attività dell'azienda
- perseguire costantemente attività di digitalizzazione, innovazione tecnologica e metodologica
- ottenere del miglioramento continuo delle prestazioni ambientali per tendere all'annullamento o alla minimizzazione degli impatti ambientali significativi;
- totale conseguimento di conformità ai requisiti di legge e normativi in materia ambientale applicabili, oltre agli altri requisiti sottoscritti dall'azienda;
- riduzione della produzione di rifiuti ed aumento della relativa frazione riciclabile, sia speciale che assimilabile all'urbana;
- massima limitazione all'utilizzo di sostanze pericolose e di tutte le risorse il cui utilizzo costituisce un deterioramento dell'ambiente;
- prevenzione degli inquinamenti causati dall'attività produttiva e promozione del risparmio delle risorse naturali;
- formazione e informazione continua al fine di sensibilizzare sia i lavoratori della nostra azienda, sia i lavoratori delle organizzazioni che interagiscono con la nostra attività coinvolgendo quelli il cui operato risulta particolarmente rilevante sotto l'aspetto ambientale.
- prevenire e ridurre gli infortuni e l'insorgenza delle malattie professionali di coloro i quali sono impegnati nei luoghi di lavoro delle nostre attività aziendali;
- rafforzare la cultura e l'impegno creando consapevolezza delle responsabilità di tutti sui temi della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- assicurare che i processi operativi vengano progettati, implementati, diretti e mantenuti considerando tra le priorità la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- garantire il pieno rispetto le leggi vigenti in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.
- perseguire il benessere dei propri collaboratori.
- garantire il rispetto dei requisiti SA8000 ed un costante monitoraggio anche attraverso un'attenta e puntuale valutazione dei rischi al fine di evidenziare le potenziali aree critiche riguardo al rispetto dello standard
- una costante opera di diffusione della cultura della responsabilità social verso collaboratori e principali stakeholders
- un attento coinvolgimento dei fornitori subappaltatori e subfornitori attraverso azioni mirate
- il concreto sostegno ad Enti ed Organismi che operano sul territorio per l'affermazione dei valori etici in cui l'azienda si identifica
- promuovere al proprio interno, oltre che verso l'esterno, i propri impegni per la promozione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità oltre che aperta alla parità di genere, alla genitorialità e al bilanciamento dei tempi vita-lavoro, quale supporto all'empowerment femminile;

- promuovere la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria Organizzazione;
- valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e sviluppare e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.
- Si impegna altresì a comunicare le informazioni sulle politiche, i processi e le pratiche di successione e di valutazione di cambi di posizioni manageriali in modo accessibile, inclusivo e trasparente.

Quanto agli obiettivi specifici ed operativi che la Leonardo s.r.l. intende sviluppare si rimanda al "*Riesame annuale della Direzione*" e al Riesame e Bilancio Sociale SA8000 che l'azienda mette a disposizione degli interlocutori interessati.

Data  
10/04/2024

La Direzione