



alberti e santi
international freight forwarder

Bilancio di Sostenibilità 2024

INDICE

Parte 2 _ ESG cos'è

Parte 3 _ Lettera agli Stakeholders

Parte 4 _ Requisiti Generali - Informativa Generale

Parte 5 _ Governance

Parte 6 _ Ambiente - Environment

Parte 7 _ Sociale

Parte 8 _ Legenda - Glossario

Avvertenza:

Nel documento è presente un tag "Azione Migliorativa", che identifica le azioni di miglioramento programmate per aumentare la sostenibilità ed il rating ESG.



Parte 2

ESG cos'è



Parte 2 _ ESG cos'è

SVILUPPO SOSTENIBILE - ESG

“CIO' CHE SODDISFA I BISOGNI DEL PRESENTE SENZA COMPROMETTERE LE CAPACITA' DELLE FUTURE GENERAZIONI DI SODDISFARE I PROPRI.”

Rapporto finale Commissione Mondiale Ambiente e Sviluppo - ONU 1983

AGENDA 2030 DELLE NAZIONI UNITE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Sottoscritta 25 Settembre 2015 da 193 Paesi dell'ONU

Definisce 17 obiettivi di sviluppo sostenibile da perseguire entro il 2030

ESG

L'obiettivo dello sviluppo sostenibile ha determinato, in particolare in ambito finanziario, la ricerca di standard comuni per valutare le imprese in base ai criteri ESG (Environmental, Social, Governance)



Questi pilastri rappresentano le tre principali aree tematiche su cui si prevede che le aziende debbano rendere conto, al fine di condividere con gli stakeholders tutti i rischi e le opportunità non finanziarie che derivano dalle attività quotidiane di un'organizzazione.

ESG: STRUMENTI CONCRETI

- E**
- Certificazione ISO 14001
 - Certificazioni ambientali di prodotto
 - Certificazione energetica 50001
 - Certificazione Carbon Footprint

- S**
- Certificazione ISO 45001
 - Certificazione SA 8000
 - Certificazione UNI PDR 125/2022 - Parità di Genere
 - Trasformazione in Società Benefit
 - Certificazione B-Corp
 - Regolamento Aziendale dei lavoratori
 - Codice di condotta dei Fornitori

- G**
- Trasparenza e strategia fiscale
 - Codice etico e di condotta
 - Certificazione ISO 37001 (corruzione e pratiche anticoncorrenziali)
 - Conformità industria 5.0
 - ISO 9001
 - Redazione del Modello di Gestione e Controllo 231
 - Istituzione di un canale di segnalazione interno delle condotte costituenti reati presupposto (D. Lgs. 231 del 2001) - whistleblowing

Gruppo Ingegneria Società Benefit
Società di ingegneria e gestione aziendale



ESG: STRUMENTI CONCRETI

E ENVIRONMENTAL: si riferisce alla tutela dell'ecosistema e della biodiversità, mira a garantire la disponibilità, qualità e rinnovamento delle risorse naturali:

- riduzione emissioni inquinanti
- utilizzo energie rinnovabili
- diminuzione impatto ambientale
- corretto smaltimento dei rifiuti
- economia circolare

S SOCIAL: la sostenibilità sociale mira a migliorare le condizioni del benessere umano, punta alla qualità della vita, alla sicurezza ed ai servizi per i cittadini:

- politiche sui diritti umani per i propri dipendenti e dei propri fornitori
- pratiche di lavoro eque
- sicurezza sul lavoro
- parità di genere
- promozione di azioni di volontariato sul territorio

G GOVERNANCE: la sostenibilità economica assicura efficienza economica e reddito per le imprese (produrre reddito e lavoro nel lungo periodo in modo etico)

- investire in innovazione tecnologica, digitalizzazione, ricerca
- privilegiare materie prime certificate del territorio
- contribuire all'economia locale
- realizzare prodotti e servizi che mirano alla vita dei consumatori
- contrasto pratiche anticoncorrenziali e di corruzione

Gruppo Ingegneria Società Benefit
Società di ingegneria e gestione aziendale



alberti e santi
international freight forwarder

Parte 3 _ Lettera agli Stakeholders

Cari Stakeholders,

Il 2024 ha rappresentato per Alberti e Santi un anno di crescita e consolidamento dell'impegno verso una gestione sostenibile e responsabile. Consapevoli del ruolo che ricopriamo nel settore della logistica e dei trasporti, abbiamo lavorato con determinazione per rafforzare la nostra strategia ESG (ambientale, sociale e di governance), al fine di garantire trasparenza, migliorare le nostre performance e contribuire al benessere delle persone e dell'ambiente.

Siamo convinti che la sostenibilità non sia una scelta, ma una **necessità imprescindibile per qualsiasi impresa che voglia guardare al futuro con responsabilità**. Il nostro percorso si fonda su quattro pilastri fondamentali: flessibilità, puntualità, affidabilità e sostenibilità, elementi chiave della nostra mission. Questo approccio si riflette in ogni aspetto della nostra attività, dalla gestione delle risorse umane alla qualità dei servizi, dalla riduzione dell'impatto ambientale alla creazione di valore per il territorio e la comunità.

Negli ultimi anni abbiamo raggiunto importanti traguardi. Abbiamo rafforzato il nostro impegno nella riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, investendo in mezzi più efficienti e potenziando il trasporto intermodale. Abbiamo incrementato le iniziative di welfare aziendale per garantire ai nostri dipendenti un ambiente di lavoro più inclusivo e stimolante, e abbiamo intensificato le collaborazioni con enti di formazione per sviluppare competenze sempre più specializzate nel settore della logistica e dei trasporti.

Il nostro successo è il risultato di un lavoro di squadra, e desideriamo ringraziare tutti coloro che contribuiscono ogni giorno al nostro percorso: dipendenti, clienti, fornitori e partner. Il vostro supporto e la vostra fiducia ci motivano a migliorare costantemente e ad affrontare con determinazione le sfide future.

È con grande piacere, quindi, che vi presentiamo il nostro Report di Sostenibilità ESG. Questo documento non è solo una dimostrazione della nostra trasparenza, ma anche un segno tangibile del nostro impegno per un futuro più responsabile e sostenibile.

Vi ringraziamo per la fiducia che continuate a riporre in noi. Insieme, siamo convinti di poter costruire un futuro migliore per la nostra azienda, per le persone che ne fanno parte e per l'ambiente che ci circonda.

Un caro saluto,



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Stefano Alberti'.

Stefano Alberti

Amministratore Delegato Alberti e Santi srl

Parte 4 - Requisiti Generali - Informativa Generale

Profilo dell'Organizzazione

ESRS 2, GR 2, ESRS 2 GR 3, ESRS 2

GR 4, GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 2-28

Chi è l'azienda

Alberti Germano e Santi Romano S.R.L. è stata fondata nel 1959 dalla fusione di due realtà storiche del settore, Alberti Germano e Fratelli Santi, e nasce con una missione chiara: garantire servizi di trasporto affidabili e di alta qualità.

Negli oltre 65 anni di attività, Alberti e Santi è cresciuta fino a diventare un punto di riferimento nel mondo della logistica e dei trasporti internazionali. Oggi opera in tutta Europa, con una forte presenza nel Regno Unito e nel Nord Europa, grazie a una flotta moderna e all'uso di soluzioni innovative, tra cui il trasporto intermodale che combina gomma e rotaia per una logistica più sostenibile.

Non è solo una questione di merci: per Alberti e Santi, la logistica è un servizio su misura per i clienti, dove flessibilità, puntualità e affidabilità sono al centro di ogni operazione. Questa visione è stata tramandata di generazione in generazione, mantenendo saldo il valore della gestione familiare, che si riflette in un ambiente di lavoro coeso e dinamico, dove le persone fanno davvero la differenza.

Negli ultimi anni, l'azienda ha rafforzato il suo impegno per la sostenibilità, adottando pratiche sempre più responsabili per ridurre l'impatto ambientale e promuovere un trasporto più efficiente ed ecologico.

Sede Legale: Via Salvo D'Acquisto n. 7/9, Cortemaggiore (PC), CAP 29016
Sedi Secondarie ed Unità Locali:

UL. ZWYCIESKA 20/A WROCLAW CAP 53033 POLONIA
VIA CALPURNIA SNC PIACENZA (PC) CAP 29122

Partita IVA/Codice Fiscale: 00840400337
Numero REA: PC - 110409
Pec: aespec@legalmail.it
Capitale sociale deliberato e sottoscritto: Euro 250.000,00
Dimensione: Media Impresa

Con riferimento all'anno 2024, l'azienda ha occupato 105 dipendenti.

Il capitale sociale è ripartito come da schema seguente:

Soci	Capitale Sociale	%
Alberti Alberto	125.000,00	50 (proprietà)
Alberti Stefano	75.000,00	25 (usufrutto)
Alberti Fabio	25.000,00	25 (usufrutto)



è membro delle seguenti associazioni

Nome Associazione	Attività
Confindustria Piacenza	Sezione locale della più grande associazione di imprese italiane, rappresenta gli interessi delle aziende del territorio, favorendo il networking, la crescita economica e lo sviluppo industriale.
FAI Emilia	Organizzazione che tutela le imprese di autotrasporto e logistica, offrendo supporto in materia di formazione, consulenza legale e aggiornamenti normativi nel settore dei trasporti.
CEPI Piacenza	Associazione senza scopo di lucro, nata per facilitare il commercio estero delle aziende piacentine, promuovendo opportunità di export e collaborazioni internazionali
ANITA	Parte di Confindustria, è una delle principali associazioni italiane nel settore dell'autotrasporto e della logistica. Rappresenta le imprese che operano in Italia ed Europa, occupandosi di normativa, sostenibilità e innovazione nel trasporto su gomma.
FEDESPEDI	Organizzazione di riferimento per le aziende che operano nel settore delle spedizioni internazionali, rappresentandole a livello istituzionale e fornendo linee guida per la crescita del settore logistico.

Il Report di Sostenibilità: nota metodologica e quadro normativo di riferimento per la rendicontazione

ESRS 1, ESRS 2 GR 1, ESRS 2 GR 5, ESRS 2 GR 10, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5, GRI 2-27

Il presente Bilancio di Sostenibilità si propone di rendicontare trasparentemente la performance ambientale, sociale e di governance dell'organizzazione

Le informazioni oggetto di rendicontazione sono state raccolte e trattate secondo gli standard globali per la rendicontazione di sostenibilità ESRS.

Tali standard consentono una misurazione sistematica dell'impatto, sia interno che esterno all'organizzazione in linea con la seguente normativa:

.. Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

.. Global Reporting Initiative (GRI)

.. Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

.. Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs) –

Agenda 2030 ONU

La sostenibilità è un pilastro strategico per Alberti e Santi e guida le scelte attuali e future sugli investimenti e lo sviluppo del business, così come la qualità dei servizi offerti, il rispetto e l'ascolto dei portatori di interesse e la valorizzazione del territorio di riferimento.

In questo contesto, il Report di Sostenibilità descrive in maniera trasparente il ruolo e le responsabilità della società verso i propri stakeholder, attraverso la misurazione dei risultati ottenuti in relazione agli impegni assunti riguardo i temi materiali.

La mappatura delle attività della società si effettua seguendo parametri internazionalmente accettati per identificare i temi materiali. Questi parametri consentono di valutare in modo sistematico l'impatto sia all'interno che all'esterno delle organizzazioni.

Caratteristiche qualitative delle informazioni:

In linea con quanto definito dallo standard ESRS 1 le informazioni rendicontate soddisfano i requisiti di:

Rilevanza

Fedele rappresentazione

Comparabilità

Verificabilità

Comprensibilità

Il presente documento è pubblicato sul sito web di Alberti e Santi, a disposizione di tutti gli stakeholder, evidenziando il continuo impegno dell'azienda verso una comunicazione chiara, trasparente e responsabile.

L'individuazione dei temi materiali rilevanti

Gli standard globali per la rendicontazione di sostenibilità ESRS identificano molte tematiche utili a misurare l'impatto delle imprese dal punto di vista economico, ambientale e sociale.

Al fine di rendicontare la propria performance non finanziaria, l'azienda è quindi tenuta in prima battuta ad identificare i temi materiali rilevanti per l'organizzazione; secondo quanto previsto dagli standard le imprese non sono invece tenute a comunicare informazioni su aspetti ambientali, sociali e di governance coperti dagli ESRS se hanno valutato che questi ultimi non sono rilevanti.

Alberti e Santi ha identificato i temi rilevanti da rendicontare nel bilancio di sostenibilità tenendo conto del tipo di attività svolta dall'impresa, delle strategie aziendali e delle aspettative degli stakeholder.

Lo ha fatto attraverso l'invio di un questionario individuando i seguenti temi materiali:

- **Visione e strategia di sostenibilità:** Mission e strategia aziendale, fissazione di obiettivi di sostenibilità e valutazione delle performance;
- **Governance:** Legalità, Controlli interni, riservatezza, trasparenza e pratiche anti-corruzione;
- **Gestione delle relazioni con i clienti:** Grado di soddisfazione e fiducia dei clienti, trattamento dati;
- **Filiera sostenibile:** Valutazione della catena di fornitura, approvvigionamenti sostenibili;
- **Sviluppo e innovazione del prodotto e/o del processo:** Ricerca e sviluppo di tecnologie, investimenti ed innovazione tecnologica con miglioramento della qualità di vita dei consumatori;
- **Ambiente:** Consumi, efficientamento energetico ed emissioni di gas serra;
- **Emissioni dirette di gas serra** associate all'uso di macchine a combustione e gas che sono sotto controllo dell'azienda.
- **Emissioni indirette di gas serra** associate all'energia acquistata ed utilizzata nella struttura e per l'attività della Società;
- **Emissioni indirette di gas serra** associate all'impatto ambientale complessivo del prodotto o del servizio;
- **Gestione delle risorse idriche** e delle acque reflue, risparmio e riciclo dell'acqua;
- **Gestione e corretto smaltimento dei rifiuti**, riutilizzo degli scarti;
- **Economia circolare - LCA:** analisi del ciclo di vita del prodotto, riciclaggio, utilizzo di materiali rispettosi dell'ambiente, riduzione dell'uso della plastica;
- **Risorse umane:** Inclusione, non discriminazione, tutela delle differenze e delle minoranze, uguaglianza di genere e provenienza locale;
- **Reclutamento e fidelizzazione:** Gestione delle risorse umane, benessere e clima aziendale, sviluppo professionale e personale;

- **Cura dei dipendenti:** Tutela della genitorialità, conciliazione della vita-lavoro;
- **La sicurezza e la salute sul lavoro:** Conformità alla normativa D. Lgs 81/2008, dpi, valutazione del rischio, formazione obbligatoria;
- **Beneficenza e filantropia:** Promuovere e favorire la partecipazione dei dipendenti a progetti sociali a sostegno della comunità locale, donazioni e sponsorizzazioni

Sulla scorta dell'assessment svolto, la Società, ed in particolare la Direzione, ha definito le priorità dell'organizzazione per ciascun criterio Esg.

Ciò ha fatto associando un ventaglio di parole chiave ('keywords') a ciascun criterio e scegliendo per ciascuno quelle ritenute più rappresentative della vision, mission ed impegno dell'organizzazione.

Di seguito lo schema riepilogativo, in grassetto le keywords scelte dall'organizzazione:

Parole chiave sul tema Environment (Ambiente):

Logistica

Economia circolare

Clima

Territorio

Futuro

Sensibilizzazione

Riciclo

Emissioni CO2

Innovazione

Responsabilità

Efficienza energetica

Parole chiave sul tema Social (Sociale):

Famiglia

Sicurezza

Diversità

Garanzie

Territorio

Giustizia

Diritti

Uguaglianza

Non Discriminazione

Welfare

Equilibrio vita-lavoro

Professionalità

Cultura

Formazione

Parole chiave sul tema Governance (Organizzazione aziendale):

Politica

Visione

Trasparenza

Fiducia

Strategia

Leadership

Onestà

Competenza

Sviluppo

Passaggio generazionale

Collaborazione

Pianificazione

Metriche ed obiettivi aziendali

L'azienda, ed in particolare il Consiglio di Amministrazione, si è impegnata a monitorare costantemente il proprio impatto sociale ed ambientale ed a fissare gli opportuni obiettivi di miglioramento.

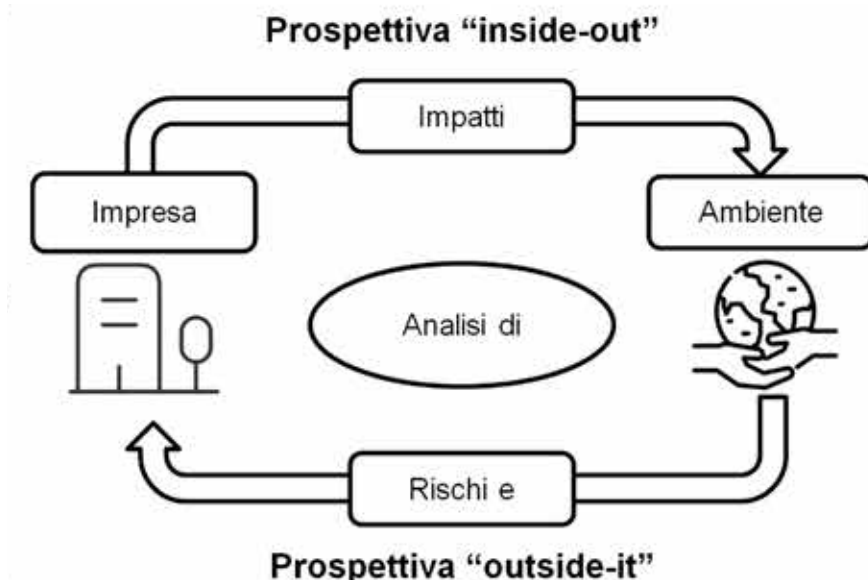
In particolare per misurare il proprio impatto la Società si rifà al seguente standard di valutazione esterno:

B Impact Assessment

La doppia materialità: i requisiti normativi e sue caratteristiche

I REQUISITI NORMATIVI

La “doppia materialità” comporta una duplice prospettiva di analisi:



In particolare:

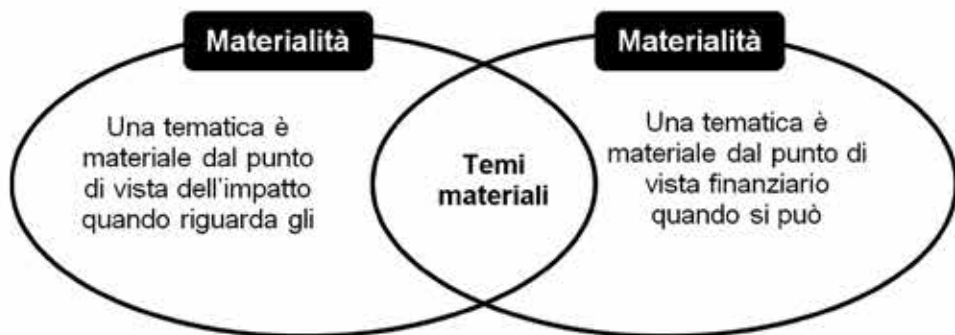
- **il termine «impatti»** si riferisce agli impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali futuri, legati alla sostenibilità che sono collegati con l'attività dell'impresa, individuati attraverso una valutazione della rilevanza dell'impatto;

- **il termine «rischi e opportunità»** si riferisce a rischi e opportunità finanziari dell'impresa legati alla sostenibilità, compresi quelli derivanti dalla dipendenza dalle risorse naturali, umane e sociali, individuati mediante un processo di valutazione della rilevanza finanziaria.

Materialità di impatto e materialità finanziaria

L'identificazione delle tematiche materiali è il punto di partenza per determinare le informazioni materiali da riportare nell'informativa di sostenibilità sugli impatti materiali, i rischi e le opportunità (IRO) relativi a tali questioni.

Una tematica di sostenibilità è materiale dal punto di vista dell'impatto e/o dal punto di vista finanziario:



L'impresa è tenuta a rendicontare i propri IRO materiali, siano essi materiali da una sola o da entrambe le prospettive sopra indicate. Gli IRO sono riferibili a tematiche di sostenibilità (ESG), che possono essere articolate in tre livelli di granularità (ESRS 1, par. 8):

temi;

sottotemi;

sotto-sottotemi.

La tabella di cui all'allegato1 illustra la relazione tra temi, sottotemi e sotto-sottotemi (ESRS 1, RA 16).

OBBLIGHI INFORMATIVI RISPETTO AI TEMI MATERIALI

Gli obblighi di informativa che sono individuati a seguito della valutazione di rilevanza (materialità) devono essere obbligatoriamente rendicontati e il processo di analisi di materialità condotto dall'organizzazione è soggetto ad una valutazione esterna da parte di un revisore in conformità alle disposizioni della direttiva (revisione limitata). Gli ESRS richiedono alle imprese di eseguire una solida valutazione della materialità per garantire che tutte le informazioni sulla sostenibilità necessarie a soddisfare gli obiettivi e i requisiti della direttiva per la rendicontazione di sostenibilità (CSRD) siano rendicontate.

Implementare l'analisi di doppia materialità

L'identificazione degli impatti materiali è generalmente il punto di partenza dell'analisi, poiché la valutazione della materialità finanziaria può beneficiare del risultato della valutazione della materialità degli impatti. Generalmente, infatti, gli impatti materiali hanno un'incidenza sulla situazione finanziaria aziendale. Ciò, tuttavia, non esclude che vi possano essere rischi e opportunità finanziari materiali non correlati agli impatti di un'impresa,

La valutazione di materialità allineata all'ESRS segue il processo delineato di seguito, comprendente quattro fasi:

STEP A - COMPRENDERE IL CONTESTO

In questa fase, l'impresa ha sviluppato una panoramica delle proprie attività e relazioni commerciali, del contesto in cui si svolgono e della comprensione delle principali parti interessate (stakeholder).

Questa panoramica ha fornito gli elementi chiave per identificare gli impatti, rischi e opportunità (IRO) associati alle tematiche di sostenibilità.

STEP B - IDENTIFICAZIONE DEGLI IRO EFFETTIVI E POTENZIALI

In questa fase, l'impresa ha identificato gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) effettivi e potenziali relativi a tematiche ambientali, sociali e di governance nelle proprie attività e nella catena del valore a monte e a valle. Il risultato è stato un elenco preliminare di impatti, rischi e opportunità sottoposto poi a ulteriori valutazioni e analisi nelle fasi successive.

Il processo di identificazione delle questioni potenziali è iniziato con lo screening dell'elenco di tematiche contenute nel paragrafo AR 16 dell'ESRS 1 e poi è stato integrato con ulteriori tematiche specifiche dell'impresa.

In definitiva, per ogni IRO materiale che viene identificato, l'impresa ha indicato se si riferisce alle proprie operazioni e/o alla catena del valore a monte o a valle, nonché l'orizzonte temporale (breve, medio o lungo termine) pertinente per gli impatti potenziali e i rischi e le opportunità, come previsto dall'ESRS 1, capitolo 6.

STEP C - VALUTAZIONE E DETERMINAZIONE DEGLI IRO MATERIALI

In questa fase, l'impresa ha applicato i criteri per la valutazione dell'impatto e della materialità finanziaria al fine di determinare gli impatti materiali effettivi e potenziali e i rischi e le opportunità materiali. Ciò ha costituito la base per la determinazione delle informazioni rilevanti in base ai requisiti di informativa degli ESRS tematici.

Valutazione Della Materialità Di Impatto

La gravità di un impatto reale o potenziale è stata valutata dal punto di vista delle persone o dell'ambiente ed è determinata dalla combinazione della gravità dell'impatto e dalla sua probabilità di accadimento (in caso di impatto potenziale). La gravità dell'impatto negativo si è ottenuta median-do i contributi di: scala, portata ed irrimediabilità. La gravità di un impatto positivo si è ottenuta mediando unicamente i contributi di scala e portata.



Valutazione Della Materialità Finanziaria



Gli ESRS non prescrivono l'uso di una specifica definizione di soglia per la materialità finanziaria. L'azienda, una volta individuati i rischi e le opportunità finanziari, ha determinato quali di essi sono rilevanti ai fini della rendicontazione. Tale determinazione si è basata su una combinazione dell'entità dei potenziali effetti finanziari e della probabilità di accadimento. Per valutare la materialità finanziaria l'impresa ha fatto riferimento a soglie monetarie assolute o relative: fatturato, EBITDA, utile. Nel fare questo l'impresa ha considerato che l'orizzonte temporale per la valutazione della materialità finanziaria nel reporting di sostenibilità è più lungo di quello tipico considerato nei bilanci e nei commenti del management.

Ciò ha comportato la necessità di considerare l'effetto cumulativo di una questione di sostenibilità su ricavi, costi, ecc. per un lungo periodo di tempo.

In allegato le matrici di doppia materialità e le analisi effettuate durante la valutazione delle stesse. Tali matrici sono state ottenute utilizzando i seguenti parametri di valutazione:

Legenda Valutazione - Financial Materiality				
	Impatto Finanziario			
Parametro di Valutazione	Rilevanza dell'Impatto Finanziario		Probabilità	
Descrizione del Parametro	Valutazione della rilevanza dell'impatto finanziario (positivo o negativo), per esempio sulla situazione patrimoniale- finanziaria, sul risultato economico e sui flussi finanziari dell'impresa, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale nel breve, medio o lungo periodo		Valutazione della probabilità che l'evento stesso avvenga (rischio o opportunità)	
Scala di Valutazione	1	Impatto finanziario lieve	1	Estremamente Improbabile
	2	Impatto finanziario poco rilevante	2	Abbastanza Improbabile
	3	Impatto finanziario discreto	3	Probabile
	4	Impatto finanziario rilevante	4	Molto Probabile
	5	Impatto finanziario estremamente rilevante	5	Attuale

Legenda Valutazione - Impact Materiality

Fattori di Valutazione	Gravità						Probabilità	
Parametro di Valutazione	Scala		Portata		Irrimediabilità (solo impatti negativi)			
Descrizione del Parametro	Quanto è positivo o è grave l'impatto?		Quanto è diffuso l'impatto?		Quanto l'impatto negativo è irrimediabile?		Valutazione della probabilità che l'evento stesso avvenga (solo per impatti potenziali)	
Scala di Valutazione	1	Impatto lieve	1	Impatto lieve	1	Impatto Facilmente Rimediabile	1	Estremam. Improbabile
	2	Impatto poco rilevante	2	Impatto poco rilevante	2	Impatto Rimediabile	2	Abbastanza Improbabile
	3	Impatto discreto	3	Impatto discreto	3	Impatto Difficilmente Rimediabile	3	Probabile
	4	Impatto rilevante	4	Impatto rilevante	4	Impatto molto difficilmente rimediabile,	4	Molto Probabile
	5	Impatto estremam. rilevante	5	Impatto estremam. rilevante	5	Impatto Irrimediabile	5	Attuale



Di seguito, per semplicità di lettura, si riporta una sintesi per la rendicontazione dei risultati dell'analisi di doppia materialità eseguita nell'azienda Alberti e Santi:

	Tematica	Materialità di impatto	Materialità finanziario
ESRS1	Tematica	10,5	9
	Tematica	20	16
	Energia	18,3	9
ESRS2	Inquinamento dell'Aria	13,3	4
ESRS3	Acque	6	4
ESRS4	Fattori di impatto diretto sulla perdita di biodiversità	4	6
ESRS5	Economia Circolare	11	6
ESRS1	Condizioni di lavoro forza propria	18,3	12
ESRS2	Condizioni di lavoro: lavoratori nella catena del valore	8	4
ESRS3	Comunità interessate	10,5	12
ESRS4	Consumatori e utilizzatori finali	12	6
ESRS1	Cultura d'Impresa	12	6
ESRSG1	Gestione dei rapporti con i fornitori comprese le prassi di pagamento	3,7	6
ESRSG1	Corruzione attiva e passiva	3	4

Nelle tabella sopra riportata si individuano gli IRO che hanno rilevanza per l'azienda in termini sostenibilità. Maggiore è lo score (1÷25) ottenuto, maggiore dovrà essere l'impegno dell'azienda Alberti e Santi nel determinare e adottare azioni di miglioramento che consentano di ridurre l'impatto nel medio lungo periodo.

ANALISI DEL CONTESTO

B.Impact

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa delle risultanze del questionario B.Impact effettuato dall'organizzazione al fine di individuare il contesto in cui opera e determinare un rating di partenza delle proprie attività.



Aree di Impatto





Attraverso un intenso e approfondito processo di valutazione che evidenzia le aree di possibile miglioramento, il questionario BImpact è uno strumento di valutazione che aiuta a gestire il rischio e la conformità ESG, aiuta a raggiungere gli obiettivi di sostenibilità aziendale e promuovere l'impatto su larga scala favorendo il miglioramento delle performance di sostenibilità della tua azienda e della catena del valore.

Il questionario prevede domande specifiche su ciascun tema con la possibilità per l'azienda di fornire documentazione di supporto, con l'obiettivo di ottenere una valutazione che promuova la trasparenza e il miglioramento continuo delle loro pratiche di sostenibilità.

Per ciascuna area è ottenuto un punteggio parziale. Il punteggio complessivo viene espresso su una scala da 0 a 100 e riflette una media ponderata delle prestazioni in ciascuna area.

La società ha completato con un grado di copertura del 98,7% la propria autovalutazione tramite uno strumento internazionale riconosciuto, raggiungendo un punteggio complessivo di 81,4, che attesta un buon livello di maturità nei temi ESG. I risultati per area mostrano un profilo aziendale impegnato, con margini di miglioramento focalizzati.

Il punteggio raggiunto dall'azienda è infatti superiore alla soglia standard di 80 punti tipica delle certificazioni internazionali (es. B Corp), e riflette una buona strutturazione ESG, soprattutto sul piano ambientale, lavorativo e territoriale.

Stakeholders: il punto di vista delle parti interessate

ESRS 2 SBM 2
GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2

Gli stakeholder sono identificati come portatori d’interesse nei confronti di un’impresa e con i quali essa interagisce costantemente nello svolgimento della propria attività.

Il coinvolgimento di ogni gruppo di stakeholders risulta di fondamentale importanza per definire e valutare le strategie, gli obiettivi, i rischi e le opportunità aziendali.

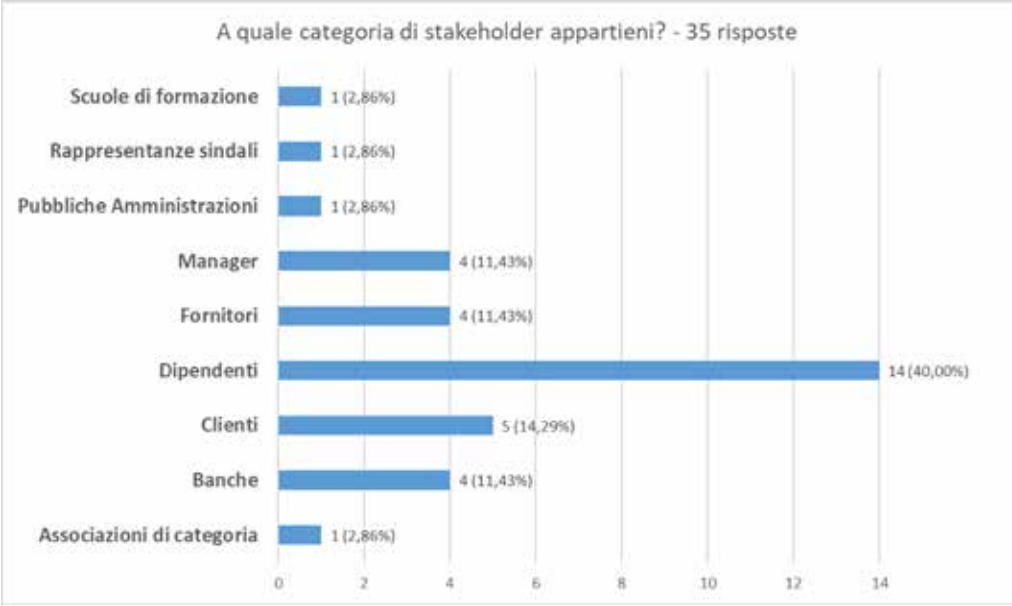
Il confronto con i vari stakeholder è dunque essenziale per rafforzare il modello di business sostenibile e per migliorare continuamente gli impatti ambientali e sociali dell’organizzazione.

Il confronto, infatti, aiuta a orientare le strategie, definire gli obiettivi, sviluppare nuovi progetti e costruire un dialogo continuo e proficuo.

Soci ed organi di controllo	Assemblee, scambi di comunicazioni, survey, monitoraggi, incontri periodici
Dipendenti	Assemblee, momenti di formazione, incontri dedicati, survey, incontri (formali, informali)
Clienti ed aziende insediate	Indagini di customer satisfaction, survey a tema sostenibilità ambientale, newsletter informative, incontri commerciali e progettuali
Fornitori	Procedure di selezione, scambio di documentazione, incontri commerciali, survey
Partners	Incontri per condividere e definire nuove collaborazioni, partnership
Banche e finanziatori	Incontri e scambio di comunicazioni
Comunità locali e collettività	Collaborazione per nuovi progetti di sviluppo del territorio con ETS locali e attività di formazione per incentivare l’occupazione

Alberti e Santi ha inteso coinvolgere i propri stakeholders anche sui temi materiali identificati come maggiormente rilevanti ai fini della reportistica non finanziaria. Li ha pertanto consultati tramite un canale di coinvolgimento diretto, ovvero con invio di un questionario stakeholder per valutare il loro grado di soddisfazione circa la performance ambientale e sociale dell'organizzazione.

Gli stakeholder coinvolti dalla survey sono stati in totale 68 (esterni) e 26 (interni), appartenenti alle categorie sotto indicate, con un ritorno totale di 35 risposte



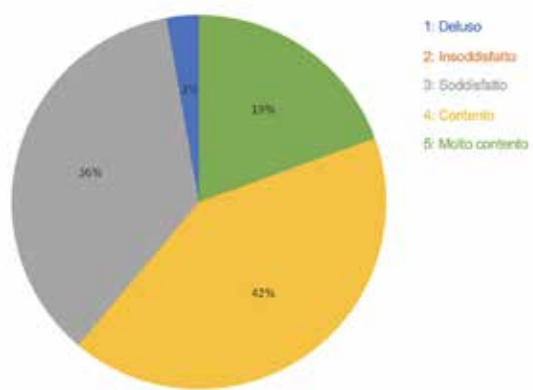
Ciascuno stakeholders è stato interrogato su aspetti ambientali, sociali e di governance relativi all'organizzazione, in particolare sui temi materiali identificati come rilevanti di cui sopra si è dato conto (cfr. par. L'individuazione dei temi materiali rilevanti).

Di seguito si riportano schematicamente gli esiti dell'indagine svolta in relazione a ciascun tema materiale identificato.

AMBIENTE: Consumi, efficientamento energetico ed emissioni di gas serra

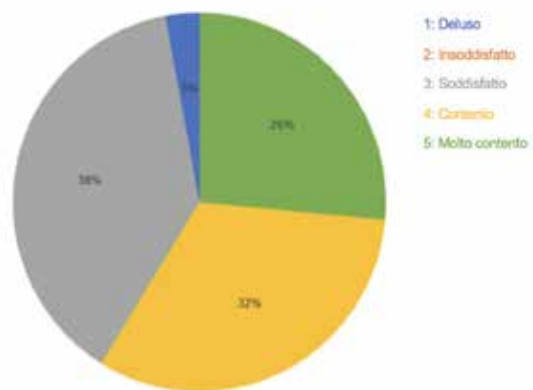
Emissioni dirette di gas serra prodotte dalla struttura aziendale e dalle attività della società

Direct greenhouse gas emissions produced by the company's structure and activities



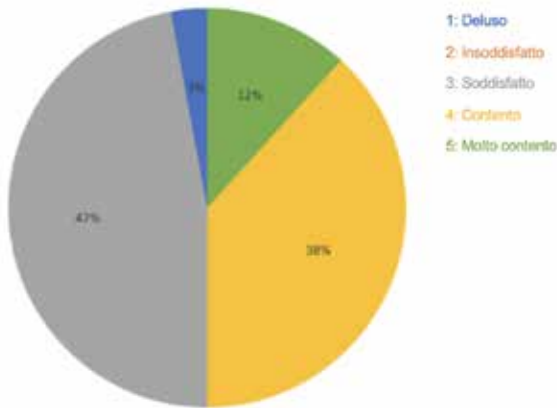
Emissioni indirette di gas serra associate all'energia acquistata ed utilizzata nella struttura e per l'attività della società

Indirect greenhouse gas emissions associated with the energy purchased and used in the facility and for the company's operations.



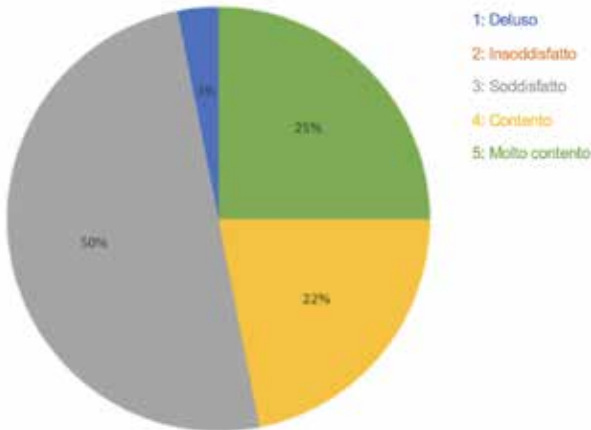
Emissioni indirette di gas serra associate all'impatto ambientale complessivo del prodotto o del servizio

Indirect greenhouse gas emissions associated with the overall environmental impact of the product or service.



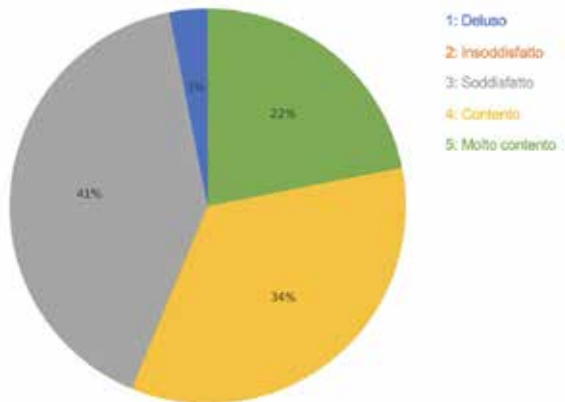
Gestione delle risorse idriche e delle acque reflue, risparmio e riciclo dell'acqua

Water and wastewater management, water saving and recycling.



Gestione e corretto smaltimento dei rifiuti, riutilizzo degli scarti

Waste management and correct disposal, reuse of waste.

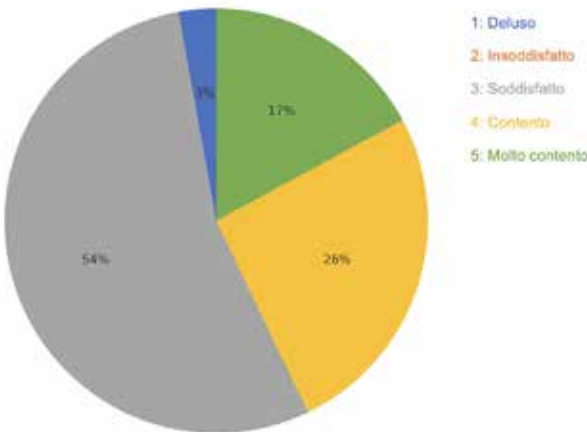


Economia circolare - LCA:

Analisi del ciclo di vita del prodotto, riciclaggio, utilizzo di materiali rispettosi dell'ambiente, riduzione dell'uso della plastica.

Circular economy - LCA:

Product life cycle analysis, recycling, use of environmentally friendly materials, reduction of plastic use.



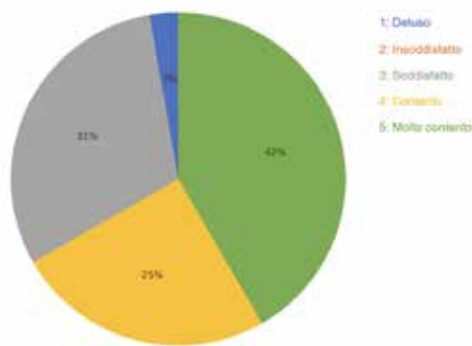
SOCIALE

Risorse umane:

Inclusione, non discriminazione, tutela delle differenze e delle minoranze, uguaglianza di genere e provenienza locale

Human resources:

Inclusion, non-discrimination, protection of differences and minorities, gender equality and local origin

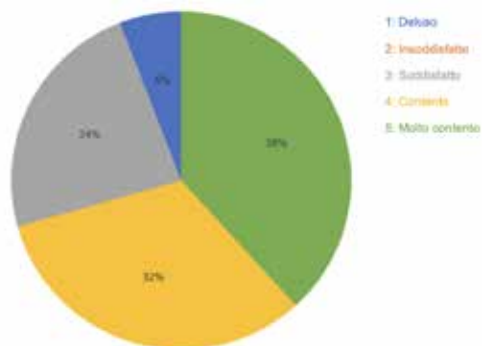


Reclutamento e fidelizzazione:

Gestione delle risorse umane, benessere e clima aziendale, sviluppo professionale e personale

Recruitment and retention:

Human resources management, well-being and corporate climate, professional and personal development.

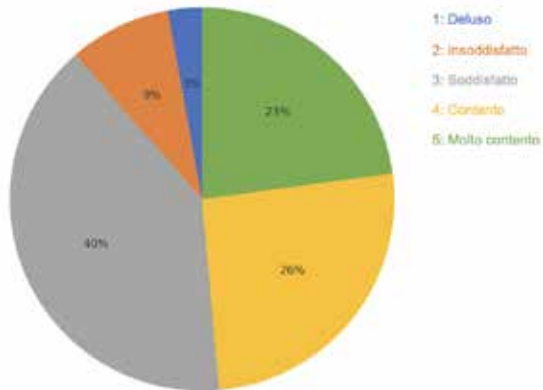


Cura dei dipendenti:

Tutela della genitorialità, conciliazione della vita-lavoro

Employee care:

Parental protection, work-life balance

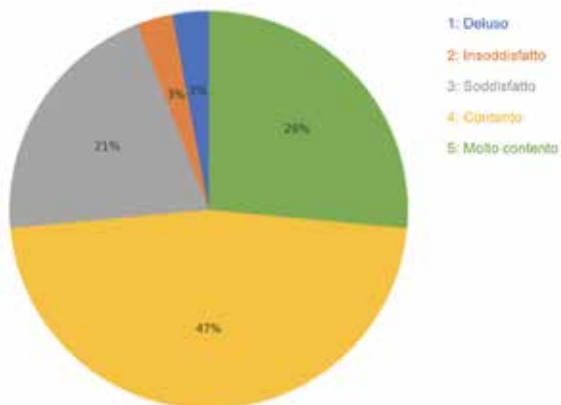


La sicurezza e la salute sul lavoro:

Conformità alla normativa D. Lgs 81/2008, dpi, valutazione del rischio, formazione obbligatoria

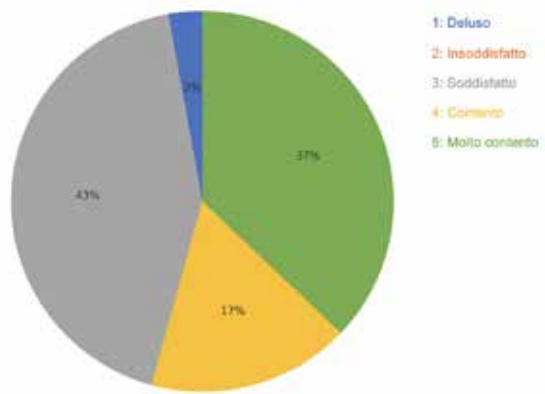
Health and safety at work:

Compliance with Legislative Decree 81/2008, PPE, risk assessment, mandatory training



Beneficenza e filantropia:
Promuovere e favorire la partecipazione dei dipendenti a progetti sociali a sostegno della comunità locale, donazioni e sponsorizzazioni

Charity and philanthropy:
Promoting and encouraging employee participation in social projects in support of the local community, donations and sponsorships



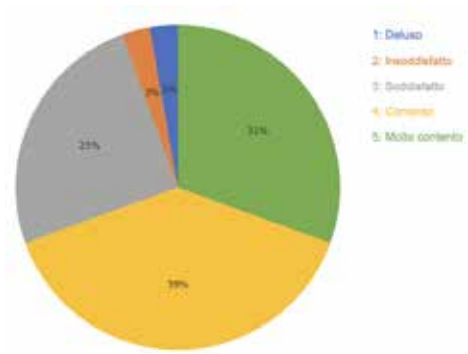
GOVERNO

Governo d'impresa:

Legalità, Controlli interni, riservatezza, trasparenza e pratiche anti-corruzione

Corporate Governance:

Legality, Internal Controls, Confidentiality, Transparency and Anti-Corruption Practices

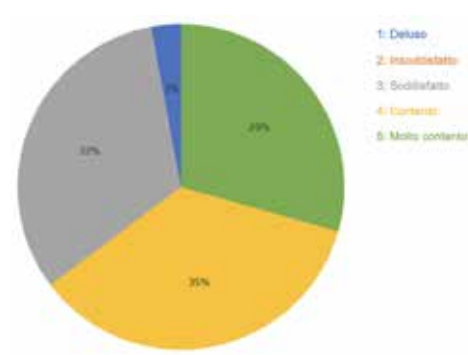


Visione e strategia di sostenibilità:

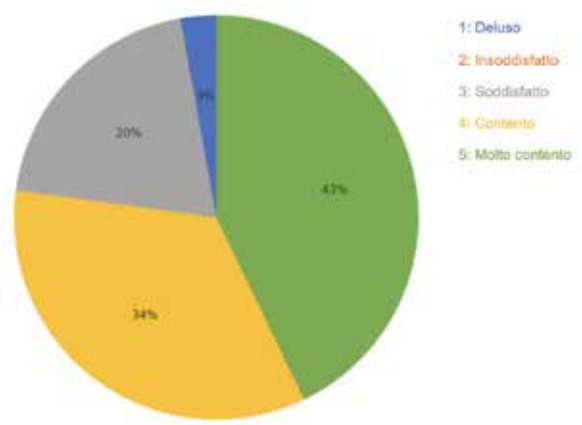
Mission e strategia aziendale, fissazione di obiettivi di sostenibilità e valutazione delle performance

Sustainability vision and strategy:

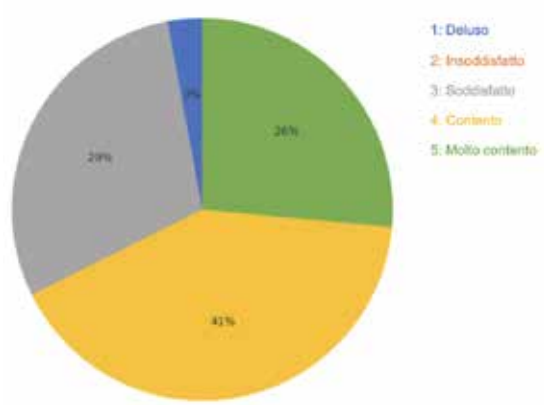
Corporate mission and strategy, setting sustainability goals and assessing performance



Gestione delle relazioni con i clienti:
Grado di soddisfazione e fiducia dei clienti, trattamento dati
Customer relationship management:
Degree of customer satisfaction and trust, data processing



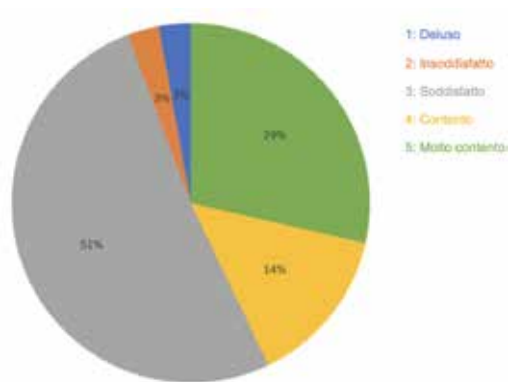
Filiera sostenibile:
Valutazione della catena di fornitura, approvvigionamenti sostenibili
Sustainable supply chain:
Supply chain assessment, sustainable procurement



INNOVAZIONE

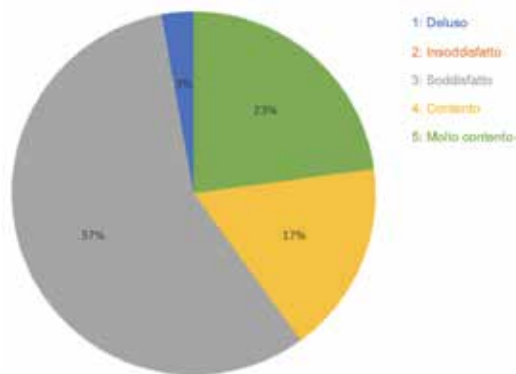
**Sviluppo e innovazione del prodotto e/o del processo:
Ricerca e sviluppo di tecnologie, investimenti ed innovazione tecnologica con miglioramento della qualità di vita dei consumatori**

Product and/or process development and innovation
Research and development of technology, investment and technological innovation with improved quality of life for consumers

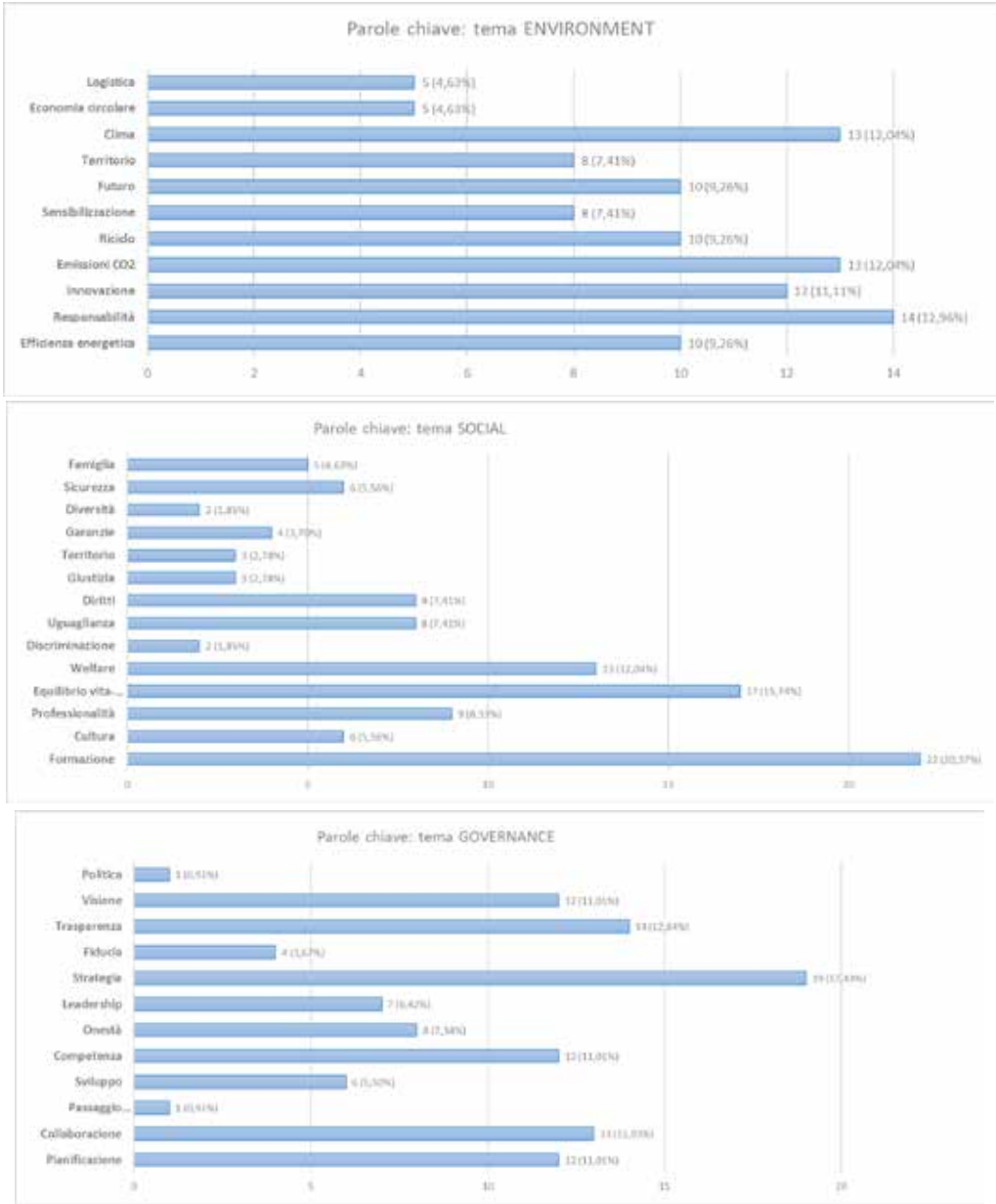


**Trasformazione digitale:
Tecnologie abbinate alle persone ed ai processi, digitalizzazione**

Digital transformation:
Technologies combined with people and processes, digitisation



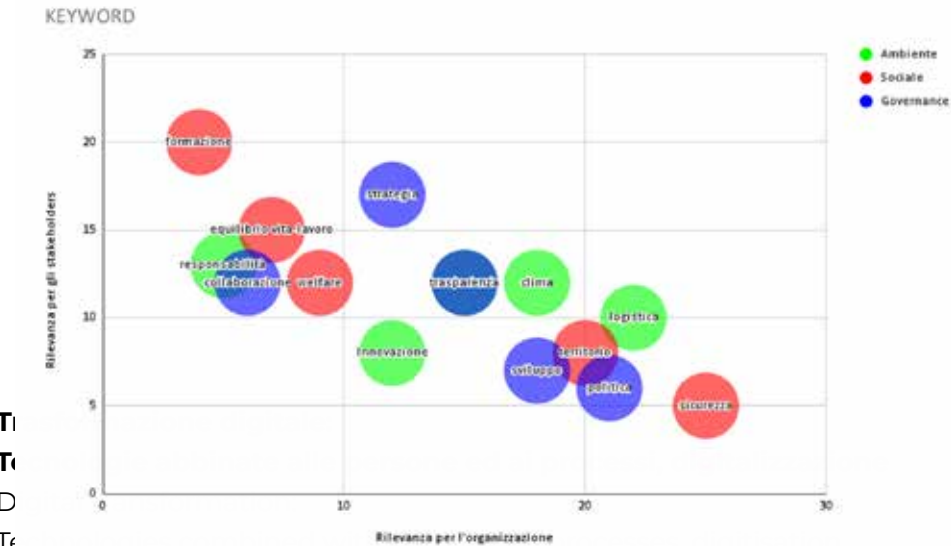
Survey Keywords ESC



Analisi di Materialità

Sulla base dell'indagine interna ed esterna condotta e di cui sopra si è dato conto, è possibile comparare i temi ritenuti di maggiore rilevanza dall'organizzazione e dagli stakeholders.

A tal fine l'analisi di materialità ha comparato le keywords individuate per ciascun criterio Esg:



Agenda 2030 e gli SDGs perseguiti

Ancora tanto può essere fatto e si farà nel percorrere il cammino virtuoso verso la sostenibilità.

La Società si impegna per un progressivo miglioramento dell'organizzazione aziendale adottando ogni opportuna iniziativa e misura di miglioramento. Nel fare ciò la Società si ispira agli obiettivi di sviluppo sostenibile definiti nell'Agenda 2030 dell'Onu.



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi dell'ONU (Italia inclusa), è un piano d'azione che definisce ben 17 obiettivi di sviluppo sostenibile, declinati in 169 target, da perseguire entro il 2030.

Rappresenta una novità in quanto per la prima volta, la tematica della sostenibilità è stata affrontata non solo a livello ambientale ma anche sociale ed economico in una visione integrata. Le 3 dimensioni dello sviluppo sostenibile (economica, ambientale e sociale) sono strettamente correlate tra loro.

Nessuno dei 3 elementi può essere considerato singolarmente, bensì ciascuno è parte di un approccio sistemico. Lo sviluppo sostenibile può essere raggiunto soltanto attraverso la crescita integrata di tutti e 3 gli elementi. ESG.

Di seguito l'elenco dei 17 SDGs

1. Sconfiggere la povertà
2. Sconfiggere la fame
3. Salute e benessere
4. Istruzione di qualità
5. Parità di genere
6. Acqua pulita e servizi igienico-sanitari
7. Energia pulita e accessibile
8. Lavoro dignitoso e crescita economica
9. Industria, innovazione e infrastrutture
10. Ridurre le disuguaglianze
11. Città e comunità sostenibili
12. Consumo e produzione responsabili
13. Lotta contro il cambiamento climatico
14. Vita sott'acqua
15. Vita sulla terra
16. Pace, giustizia e istituzioni forti
17. Partnership per gli obiettivi

Questi obiettivi sono interconnessi e richiedono un approccio integrato per raggiungere un progresso sostenibile a livello globale.

Alberti e Santi ha attivato, nel corso del 2024, azioni in linea con 6 dei 17 parametri SDGs, integrati quindi nella propria strategia di sostenibilità, i quali guideranno la società negli anni a venire, al fine di definire ulteriori target di miglioramento.

Di seguito gli SDGs goals individuati e gli estratti dei relativi target.

GOAL 3: SALUTE E BENESSERE



3.9 Entro il 2030, ridurre sostanzialmente il numero di decessi e malattie da sostanze chimiche pericolose e da inquinamento e contaminazione di aria, acqua e suolo.

GOAL 8: LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera

8.4 Migliorare progressivamente, fino al 2030, l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale, in conformità con il quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibili, con i paesi sviluppati che prendono l'iniziativa

8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario.

GOAL 9: IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



9.5 Potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali in tutti i paesi, in particolare nei paesi in via di sviluppo, anche incoraggiando, entro il 2030, l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo ogni milione di persone e la spesa pubblica e privata per ricerca e sviluppo.

GOAL 10: RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro

GOAL 11: CITTA' E COMUNITA' SOSTENIBILI



11.2 Entro il 2030, fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili, e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza stradale, in particolare ampliando i mezzi pubblici, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili, alle donne, ai bambini, alle persone con disabilità e agli anziani

11.7 Entro il 2030, fornire l'accesso universale a spazi verdi pubblici sicuri, inclusivi e accessibili, in particolare per le donne e i bambini, gli anziani e le persone con disabilità



GOAL 13: LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO



13.1 Rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali in tutti i paesi

13.2 Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici

Parte 5

Governance



alberti e santi
international freight forwarder

La Governance

Gestione interna e buon governo

ESRS 2, GR 2, ESRS 2 GR 3, ESRS 2

GRI 2-1, GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21, GRI 2-29, GRI 2-30, GRI 405-1

Amministrazione

Alberti e Santi ha una struttura organizzativa connotata da un'amministrazione pluripersonale collegiale.

L'attuale Consiglio di amministrazione della Alberti e Santi è composto da 3 membri con il ruolo di Amministratore Delegato, di seguito indicati, che resteranno in carica fino alla loro revoca:

- il Sig. Fabio Alberti - Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato
- il Sig. Alberto Alberti- Amministratore Delegato
- il Sig. Stefano Alberti: Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, con facoltà di compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che ritengono opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dell'oggetto sociale.

La firma sociale e la rappresentanza della società di fronte a terzi e in giudizio spettano al Presidente del Consiglio di amministrazione e, in caso di assenza o impedimento di questi agli amministratori delegati.

Organi di controllo

Per l'attività di controllo contabile l'azienda si affida al Dott. Giacomo Cattaneo, sindaco e membro del collegio sindacale, nominato in data 29/06/2022 e in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2025.

Questo organo di controllo è essenziale per garantire che Alberti e Santi operi in modo trasparente, corretto e conforme alle normative, proteggendo gli interessi degli azionisti, dei dipendenti e di tutte le parti interessate.

#AzioniMigliorative nel 2025

Questionario Stakeholders per analisi di materialità sul 2025

Questionario annuale sul conflitto di interessi

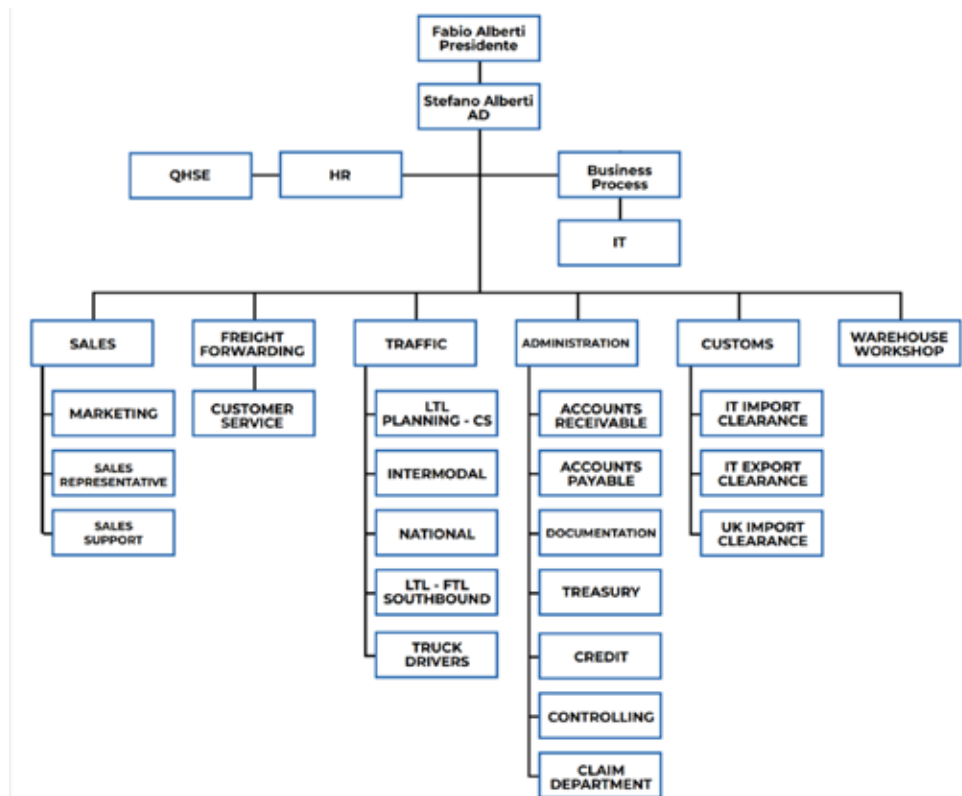
Tutti i dirigenti e i membri del Consiglio di Amministrazione saranno tenuti a compilare un questionario annuale sul conflitto di interessi. In contesti aziendali caratterizzati dalla presenza di legami familiari e patrimoniali tra i componenti del CdA — come nel caso di fratelli che rivestono contemporaneamente il ruolo di soci e amministratori — l'adozione di strumenti di trasparenza e di controllo riveste un'importanza strategica. Tali strumenti contribuiscono a tutelare la società, a salvaguardare gli interessi degli altri stakeholder, a proteggere la reputazione aziendale e a rafforzare la credibilità e l'efficacia della governance. Il questionario annuale sul conflitto di interessi rappresenta, in questo senso, uno strumento essenziale per garantire trasparenza e correttezza gestionale.

Nomina dell'Organismo di Vigilanza

Nel corso del 2025 la società Alberti e Santi provvederà a nominare un Organismo di Vigilanza in forma monocratica, a seguito dell'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme alle disposizioni del Decreto Legislativo 231/2001. Questa iniziativa segna un ulteriore passo avanti nella direzione del rafforzamento dei presidi di legalità e del sistema di controllo interno.

Organigramma

Di seguito l'organigramma della Società relativo al 2024:



La Società ha inoltre adottato, per ciascun ruolo, un **Mansionario** con indicazione delle funzioni assegnate alle risorse a seconda del ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione.

Il presidio dei temi ESG

ESRS 2 GOV 1, ESRS 2 GOV 2

GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-14 GRI 2-17 GRI 2-18

Alberti e Santi è consapevole dell'importanza della conformità normativa e della regolamentazione delle proprie attività, elementi essenziali per il successo e la crescita a lungo termine dell'organizzazione.

L'adozione del Codice Etico e, nel 2025, del Modello Organizzativo e di Gestione ex d.lgs 231/2001 dimostra l'impegno dell'azienda nel condurre tutte le operazioni in modo trasparente, responsabile e in linea con le leggi applicabili. Questo approccio non solo tutela l'azienda da possibili rischi legali, ma contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro basato su principi etici e professionalità, fondamentali per uno sviluppo sostenibile. Attraverso queste pratiche, l'organizzazione rafforza il proprio impegno per una gestione aziendale etica e sostenibile, contribuendo in modo positivo allo sviluppo economico, sociale e ambientale, nel rispetto delle normative vigenti.

Codice Etico

Alberti e Santi ha adottato un codice etico aziendale che, in linea con i principi di comportamento di lealtà e onestà già condivisi dalla Società è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività stessa, fissando i principi generali cui deve conformarsi l'intera struttura societaria.

In particolare, nello svolgimento di tutte le attività, si ispira e si attiene ai principi di seguito elencati:

- Rispetto delle norme;
- Legalità;
- Correttezza;
- Trasparenza;
- Riservatezza;
- Trattamento dati nel rispetto del Reg. UE n.679/2016 e Procedure;
- Valorizzazione dell'investimento e delle risorse umane;
- Protezione e salvaguardia dell'ambiente;
- Conflitti di interesse;

- Corretta e leale concorrenza;
- Riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore;
- Sicurezza e salute;
- Condanna di qualsiasi forma di corruzione;

L'osservanza del Codice Etico da parte del personale dipendente e dei soci integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è pretesa dalla Società anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile.

In caso di violazione delle norme del Codice e dei protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. lgs. 231/2001, si applicheranno le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio e disciplinare appositamente approvato.

Il Codice Etico è stato reso disponibile a tutti i dipendenti di Alberti e Santi ed è disponibile a chiunque ne faccia richiesta mediante; è disponibile sul sito aziendale.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs 231/2001

Alberti e Santi è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela non solo della propria posizione ed immagine ma anche delle aspettative della compagine sociale e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori; ha ritenuto, quindi, coerente con la propria strategia aziendale dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione aziendale conforme ai principi sanciti nel decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001.

Il modello di organizzazione e gestione sarà effettivamente implementato ed integrato dalla società a partire dal 2025.

Scopo del modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal decreto. In particolare, l'adozione del modello si propone come obiettivi di:

- dimostrare in termini reali e operativi che qualunque forma di comportamento illecito è bandita da Alberti e Santi., in quanto contraria, oltre che

alle disposizioni di legge, anche ai principi etico sociali ai quali l'azienda si ispira;

- diffondere in tutti coloro che operano in nome e per conto della Alberti e Santi la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione dei principi sanciti nel modello e delle disposizioni dettagliate nelle procedure ed istruzioni del sistema gestionale, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che su quello amministrativo;
- consentire all'azienda, grazie anche alla costante azione di monitoraggio delle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione delle fattispecie di reato previste dal decreto.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la definizione del proprio Modello organizzativo e di controllo, ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del decreto.

Sulla base di queste valutazioni verranno adottati dei presidi organizzativi che mirano a ottimizzare le garanzie operative della Società e a migliorare l'organizzazione interna al fine di prevenire errori ed omissioni.

Con riferimento a tali processi, sottoprocessi o attività saranno elaborati i Protocolli di controllo preventivi; gli elementi cardine sono:

- separazione di ruoli per attività salienti del processo;
- tracciabilità delle informazioni;
- oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie (es. griglie, soglie, albi fornitori, ecc.)

Questi protocolli presentano una struttura analoga, che si sostanzia in un complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo. All'interno del Modello vengono evidenziati i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le indicazioni comportamentali, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i relativi

relativi rischi di reato. Vengono indicati inoltre, appositi flussi informativi verso l'OdV al fine di evitare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nel Modello.

Nel corso del 2025 si impegna a garantire la corretta applicazione del Modello 231 e a nominare un ODV monocratico. Sarà data evidenza del modello tramite pubblicazione sul sito aziendale.

Risk assessment

ESRS 2 SBM 1, ESRS 2 SBM 3, ESRS 2 IRO 1

GRI 2-26

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) ex D.Lgs. 231/2001, rientra nel quadro del nuovo Risk Assessment che valuta le aree di rischio ed il loro impatto. Lo scopo di questo processo è identificare i protocolli preventivi e le azioni di miglioramento volte a perfezionare il sistema di compliance dell'azienda.

In generale il modello rappresenta, in senso più esteso, un “Sistema di Gestione del Rischio” al fine di prevenire gli eventi dannosi, siano essi la commissione di un reato o l'infortunio sul lavoro, tali da non poter essere aggirati se non “fraudolentemente”.

Alberti e Santi ha condotto un articolato processo di valutazione dei rischi (Risk Assessment), finalizzato all'individuazione delle aree a rischio rilevanti per la propria operatività e al perfezionamento del sistema di compliance aziendale. Il processo ha permesso di identificare protocolli di prevenzione e azioni di miglioramento con riferimento sia alla prevenzione degli illeciti sia alla gestione di rischi operativi, ambientali, informatici e organizzativi.

In questa prospettiva, la società ha previsto per il 2025 l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) ex D.Lgs. 231/2001, con la nomina di un Organismo di Vigilanza (ODV) incaricato di vigilare sull'efficace attuazione del modello e sulla sua continua adeguatezza.

Il MOGC sarà integrato nel più ampio Sistema di Gestione del Rischio aziendale, al fine di prevenire eventi pregiudizievoli, quali la commissione di reati o infortuni, la cui insorgenza non potrebbe essere evitata se non attraverso comportamenti dolosamente fraudolenti.

Questo sistema rafforzerà la cultura della legalità e della prevenzione già consolidata nell'organizzazione.

L'analisi di rischio condotta ha già consentito di evidenziare come aree rilevanti ai fini dell'adozione del Modello 231 le seguenti categorie di reati presupposto:

- Reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1) e reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di proventi illeciti (art. 25-octies);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) e impiego di cittadini stranieri irregolari (art. 25-duodecies);
- Reati in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

Ulteriori aggiornamenti e integrazioni del sistema di valutazione dei rischi verranno effettuati progressivamente, anche in funzione delle nuove fattispecie di reato eventualmente introdotte dal legislatore. Tali attività saranno gestite dall'ODV, che, a partire dal 2025, avrà il compito di monitorare, documentare e aggiornare costantemente l'analisi dei rischi e l'efficacia dei controlli interni in chiave 231.

#AzioniMigliorative da attuare entro il 2025

- Implementazione del modello di organizzazione e gestione ex art. D.lgs 231/2001;
- Nomina Organismo di Vigilanza monocratico;
- Formazione interna;
- Pubblicità e trasparenza;

Il valore economico direttamente generato e distribuito

ESRS 2 GR 4, ESRS 2 GR 9, ESRS 2 SBM 1

GRI 3-3 GRI 201-1 GRI 201-4

È fondamentale per l'operatività e la continuità del business, nonché per la tutela e la continuità del patrimonio aziendale, garantire la sostenibilità economica e finanziaria.

La capacità di generare valore economico ha un impatto significativo sulla distribuzione del valore generato sull'intero territorio in cui opera, dimostrando l'impegno della Società nei confronti dell'economia locale e del suo sviluppo.

Di seguito si riportano i risultati di bilancio di Alberti e Santi, relativamente all'esercizio 2024.

Stato patrimoniale

	31-12-2024	31-12-2023
Stato patrimoniale		
Attivo		
B) Immobilizzazioni		
I - Immobilizzazioni immateriali		
4) concessioni, licenze, marchi e diritti simili	87.985	99.751
5) avviamento	610.028	762.535
7) altre	332.144	321.482
Totale immobilizzazioni immateriali	1.030.157	1.183.768
II - Immobilizzazioni materiali		
2) impianti e macchinario	51.399	78.804
4) altri beni	4.458.435	4.751.872
5) immobilizzazioni in corso e acconti	140.000	206.840
Totale immobilizzazioni materiali	4.649.834	5.037.516
III - Immobilizzazioni finanziarie		
1) partecipazioni in		
a) imprese controllate	445.825	172.270
Totale partecipazioni	445.825	172.270
2) crediti		
a) verso imprese controllate		
esigibili entro l'esercizio successivo	301.503	317.670
Totale crediti verso imprese controllate	301.503	317.670
d-bis) verso altri		
esigibili oltre l'esercizio successivo	712	1.318
Totale crediti verso altri	712	1.318
Totale crediti	302.215	318.988
Totale immobilizzazioni finanziarie	748.040	491.258
Totale immobilizzazioni (B)	6.428.031	6.712.542
C) Attivo circolante		
I - Rimanenze		
4) prodotti finiti e merci	4.379	10.956
Totale rimanenze	4.379	10.956
II - Crediti		
1) verso clienti		
esigibili entro l'esercizio successivo	15.999.031	15.154.731
Totale crediti verso clienti	15.999.031	15.154.731
2) verso imprese controllate		
esigibili entro l'esercizio successivo	1.005.034	243.229
Totale crediti verso imprese controllate	1.005.034	243.229
3) verso imprese collegate		
Totale crediti verso imprese collegate	0	-
4) verso controllanti		
Totale crediti verso controllanti	0	-
5) verso imprese sottoposte al controllo delle controllanti		
Totale crediti verso imprese sottoposte al controllo delle controllanti	0	-
5-bis) crediti tributari		
esigibili entro l'esercizio successivo	528.973	1.091.810
esigibili oltre l'esercizio successivo	488.834	655.576



Totale crediti tributari	1.017.807	1.747.386
5-ter) imposte anticipate	71.209	89.412
5-quater) verso altri		
esigibili entro l'esercizio successivo	196.565	488.089
Totale crediti verso altri	196.565	488.089
Totale crediti	18.289.646	17.722.847
IV - Disponibilità liquide		
1) depositi bancari e postali	1.983.452	765.222
3) danaro e valori in cassa	667	975
Totale disponibilità liquide	1.984.119	766.197
Totale attivo circolante (C)	20.278.144	18.500.000
D) Ratei e risconti	763.022	766.967
Totale attivo	27.469.197	25.979.509
Passivo		
A) Patrimonio netto		
I - Capitale	250.000	250.000
III - Riserve di rivalutazione	911.113	911.113
IV - Riserva legale	14.683	9.360
VI - Altre riserve, distintamente indicate		
Riserva straordinaria	2.646.472	2.545.344
Totale altre riserve	2.646.472	2.545.344
IX - Utile (perdita) dell'esercizio	246.723	106.450
Totale patrimonio netto	4.068.991	3.822.267
B) Fondi per rischi e oneri		
2) per imposte, anche differite	0	26.771
4) altri	42.249	78.595
Totale fondi per rischi ed oneri	42.249	105.366
C) Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	8.308	9.585
D) Debiti		
3) debiti verso soci per finanziamenti		
esigibili oltre l'esercizio successivo	750.000	750.000
Totale debiti verso soci per finanziamenti	750.000	750.000
4) debiti verso banche		
esigibili entro l'esercizio successivo	2.881.501	1.767.263
esigibili oltre l'esercizio successivo	1.012.806	1.864.138
Totale debiti verso banche	3.894.307	3.631.401
7) debiti verso fornitori		
esigibili entro l'esercizio successivo	15.876.622	15.393.833
Totale debiti verso fornitori	15.876.622	15.393.833
9) debiti verso imprese controllate		
esigibili entro l'esercizio successivo	710.640	226.581
Totale debiti verso imprese controllate	710.640	226.581
12) debiti tributari		
esigibili entro l'esercizio successivo	360.429	213.127
Totale debiti tributari	360.429	213.127
13) debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale		
esigibili entro l'esercizio successivo	218.393	197.449
Totale debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale	218.393	197.449
14) altri debiti		
esigibili entro l'esercizio successivo	895.852	869.876
Totale altri debiti	895.852	869.876

Totale debiti	22.706.243	21.282.267
E) Ratei e risconti	643.406	760.024
Totale passivo	27.469.197	25.979.509



Conto economico

	31-12-2024	31-12-2023
Conto economico		
A) Valore della produzione		
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni	79.445.509	73.222.817
5) altri ricavi e proventi		
contributi in conto esercizio	34.905	194.843
altri	976.385	796.352
Totale altri ricavi e proventi	1.011.290	991.195
Totale valore della produzione	80.456.799	74.214.012
B) Costi della produzione		
6) per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	1.064.371	1.150.264
7) per servizi	69.920.710	64.434.987
8) per godimento di beni di terzi	1.878.027	1.498.353
9) per il personale		
a) salari e stipendi	3.806.740	3.477.749
b) oneri sociali	1.163.904	960.352
c) trattamento di fine rapporto	251.277	220.894
e) altri costi	178.578	261.336
Totale costi per il personale	5.400.499	4.920.331
10) ammortamenti e svalutazioni		
a) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	271.593	251.087
b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali	668.031	670.265
d) svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	29.958	68.155
Totale ammortamenti e svalutazioni	969.582	989.507
11) variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	6.577	8.921
12) accantonamenti per rischi	8.249	-
14) oneri diversi di gestione	498.938	588.471
Totale costi della produzione	79.746.953	73.590.834
Differenza tra valore e costi della produzione (A - B)	709.846	623.178
C) Proventi e oneri finanziari		
16) altri proventi finanziari		
a) da crediti iscritti nelle immobilizzazioni		
da imprese controllate	16.998	19.534
Totale proventi finanziari da crediti iscritti nelle immobilizzazioni	16.998	19.534
d) proventi diversi dai precedenti		
altri	17.226	14.952
Totale proventi diversi dai precedenti	17.226	14.952
Totale altri proventi finanziari	34.224	34.486
17) interessi e altri oneri finanziari		
altri	292.878	354.574
Totale interessi e altri oneri finanziari	292.878	354.574
17-bis) utili e perdite su cambi	70.711	22.207
Totale proventi e oneri finanziari (15 + 16 - 17 + - 17-bis)	(187.943)	(297.881)
Risultato prima delle imposte (A - B + - C + - D)	521.903	325.297
20) imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate		
imposte correnti	283.748	94.047
imposte differite e anticipate	(8.568)	124.800
Totale delle imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	275.180	218.847

Sintesi dei Risultati 2024 e Impegno per la Sostenibilità

L'impegno della società verso la sostenibilità si riflette nella solidità economica raggiunta, che fornisce la base per investimenti futuri in ambito Environmental, Social e Governance, e nelle iniziative dirette a beneficio della comunità. Tutti i dati finanziari chiave riportati in questa sezione provengono dal Bilancio di Esercizio al 31-12-2024 di Alberti Germano e Santi Romano S.r.l. La struttura di rendicontazione qui adottata si ispira a buone pratiche nazionali di bilancio sociale, con l'obiettivo di valorizzare l'impatto concreto generato dalle attività di sostegno alla comunità.

Le informazioni relative alle sponsorizzazioni e iniziative sociali sono basate su dati di contabilità analitica interna, complementari al bilancio civilistico.

Performance Economica 2024: Crescita e Stabilità:

L'esercizio 2024 si è concluso con risultati finanziari robusti, che gettano le basi per investimenti futuri in sostenibilità.

Valore della Produzione: Il valore complessivo della produzione ha raggiunto € 80.456.799 nel 2024, in crescita rispetto ai € 74.214.012 del 2023. Questa espansione è trainata dai ricavi delle vendite e delle prestazioni, pari a € 79.445.509 nel 2024, dimostrando la capacità della società di servire efficacemente il mercato.

Contenimento degli Oneri Finanziari: Gli oneri finanziari netti hanno mostrato un miglioramento significativo, passando da un passivo di € 297.881 nel 2023 a un passivo di € 187.943 nel 2024. Questo riflette una gestione finanziaria più efficiente e un impatto positivo degli utili e perdite su cambi, che nel 2024 sono stati positivi per € 70.711.

Utile d'Esercizio: L'utile netto dell'esercizio è quasi raddoppiato, attestandosi a € 246.723 nel 2024 rispetto ai € 106.450 del 2023. Questo risultato consolida la posizione finanziaria della società e aumenta la sua capacità di reinvestire in innovazione e responsabilità sociale.

Solidità Patrimoniale e Liquidità a Supporto della Sostenibilità

La struttura patrimoniale al 31 dicembre 2024 evidenzia una solida base per il perseguimento degli obiettivi ESG.

Patrimonio Netto: Il Patrimonio Netto totale è cresciuto a € 4.068.991 nel 2024 (rispetto a € 3.822.267 nel 2023), rafforzando l'indipendenza finanziaria e la capacità di autofinanziamento per progetti a lungo termine.

Disponibilità Liquide: Le disponibilità liquide hanno registrato un notevole incremento, raggiungendo € 1.984.119 nel 2024 rispetto ai € 766.197 del 2023. Questa elevata liquidità permette alla società di affrontare eventuali sfide e di sostenere investimenti strategici in innovazione e digitalizzazione.

Investimenti: Gli investimenti in immobilizzazioni materiali sono stati consistenti (€ 568.404 di incrementi per acquisizioni nel 2024), riflettendo la continua modernizzazione della flotta e delle infrastrutture. Gli investimenti in immobilizzazioni immateriali ammontano a € 117.980.

Impegno Sociale e di Governance: La performance economica è intrinsecamente legata all'impegno per la gestione responsabile delle risorse umane e al rispetto dei principi di governance.

Capitale Umano: L'organico medio aziendale nel 2024 è stato di 103 dipendenti, così suddivisi: 1 Dirigente, 5 Quadri, 74 Impiegati e 23 Operai. Questo aumento è stato principalmente nella categoria impiegati, necessario per ampliare i servizi e gestire le implicazioni della Brexit.

Contributi alla Comunità: Nel corso del 2024, la società ha destinato risorse per un valore complessivo di € 525.764 a sponsorizzazioni e iniziative sociali (Dato da contabilità analitica interna), confermando il proprio impegno attivo verso il tessuto associativo, culturale e sportivo della comunità in cui opera. Tali risorse rappresentano lo 0,66% dei ricavi annui (pari a € 79.445.509) e superano l'importo delle imposte versate alla Pubblica Amministrazione (€ 275.180). Questo dato evidenzia una chiara scelta strategica di restituzione di valore al territorio, in coerenza con i principi di responsabilità sociale d'impresa.

Sponsorizzazioni Sportive: Complessivamente, le sponsorizzazioni sportive ammontano a € 506.083 (Dato da contabilità analitica interna), pari al 96% del totale, e contribuiscono all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 3 (Salute e Benessere). Ne sono esempio: Pallacanestro Fiorenzuola (€ 416.000) (Dato da contabilità analitica interna), HSB Carpaneto (Dato da contabilità analitica interna), Fulgor Fiorenzuola (Dato da contabilità analitica interna), ASD Bonaldo (società dilettantistiche e giovanili del piacentino) (Dato da contabilità analitica interna), Pallacanestro Valtarese (PR) (Dato da contabilità analitica interna), ASD DKB (Dato da contabilità analitica interna) e Chicken 2012 Rugby (Dato da contabilità analitica interna). Si rileva inoltre un credito d'imposta per le erogazioni alle associazioni sportive pari a € 30.694.

Sponsorizzazioni Culturali e Sociali: Una quota pari a € 19.681 (Dato da contabilità analitica interna) è stata destinata a iniziative culturali e sociali con impatto diretto sul territorio, tra cui: Olimpiadi Verdiiane (Dato da contabilità analitica interna), Corale Città di Fiorenzuola (Dato da contabilità analitica interna), RadioFiore (Dato da contabilità analitica interna) e Progetti del Cuore (Dato da contabilità analitica interna). Questi interventi contribuiscono al SDGn. 11 (Comunità e città sostenibili).

L'approccio è improntato a trasparenza e tracciabilità, con ogni erogazione documentata con indicazione del beneficiario e della finalità (Dato da contabilità analitica interna). La scelta privilegia organizzazioni del territorio di Cortemaggiore, Fiorenzuola e dell'area emiliana limitrofa (Dato da contabilità analitica interna).

Trasparenza e Contributi Pubblici: La società si impegna nella massima trasparenza, rendicontando i contributi e vantaggi economici ricevuti dalle pubbliche amministrazioni, come i finanziamenti agevolati per l'innovazione digitale e/o la transizione ecologica (€ 27.903 nel 2023) e gli incentivi agli investimenti nel settore dell'autotrasporto (€ 37.400 nel 2023). Per maggiori dettagli si può consultare il Registro Nazionale Aiuti di Stato.

Gestione Proattiva dei Rischi: La società mantiene un assetto organizzativo adeguato per la rilevazione tempestiva di eventuali crisi e monitora attentamente gli scenari geopolitici globali (conflitti Russia-Ucraina e Medio Oriente) per valutarne i potenziali impatti sui costi del 2025.

I risultati del 2024 confermano la solidità finanziaria e la resilienza operativa di ALBERTI GERMANO E SANTI ROMANO S.R.L.. Questa base economica robusta, insieme all'impegno attivo nel sostenere la comunità e a una gestione responsabile, consente alla società di proseguire con determinazione il percorso verso una maggiore sostenibilità, investendo in pratiche responsabili, innovazione e nel benessere del proprio personale e delle comunità in cui opera.

Verso una misurazione dell'impatto

Per il futuro, l'azienda si impegna a sviluppare strumenti di valutazione d'impatto delle sponsorizzazioni, al fine di:

- Monitorare il contributo concreto al benessere delle comunità locali;
- Rafforzare il dialogo con il territorio;
- Integrare tali iniziative nella strategia di sostenibilità aziendale e nella futura adozione del Modello 231/2001.

#AzioniMigliorative da attuare entro il 2025

Includere le sponsorizzazioni nella mappatura dei rischi del Modello 231/2001 con criteri oggettivi di selezione.

Finanza Agevolata

Nel corso del 2024 la società Alberti e Santi ha beneficiato dei contributi pubblici riportati in questa tabella:

Formazione F3, Contributi alla impresa di avvio/ sviluppo di nuovi progetti formativi (Miglioramenti)	Regione di cui	429812071	F32024/2024, 19800 2023 - 2023	16/11/2024	ALBERTI E SANTI INTERNATIONAL S.p.A.	1000000000	Contributo	6.154.120,00
Investimenti agevolati per la perfezionamento della impresa e la loro attività commerciale	Regione di cui	227428001	Formazione	23/09/2024	ALBERTI E SANTI INTERNATIONAL S.p.A.	1000000000	Contributo	6.154.120,00
Investimenti agli investimenti nel settore dell'automazione di merci	Regione di cui	230416114	INVESTIMENTI 2023-2024	04/09/2024	ALBERTI E SANTI INTERNATIONAL S.p.A.	1000000000	Contributo	6.154.120,00
Alcune di questi - Investimenti per l'acquisto di macchinari, impianti e attrezzature di parte fissa, per la attività produttiva - Variazione modificata alla Lettera C2 del 2023	Regione di cui	230416114	INVESTIMENTI 2023-2024, Contributi agli investimenti - Contributi intermedie del 27 novembre 2023 - Contributo della Finanziaria, 2023/24	12/07/2024	ALBERTI E SANTI INTERNATIONAL S.p.A.	1000000000	Contributo	6.154.120,00
Contributi all'impresa autotrasporto merci in conto di - luglio 2023	Regione di cui	230416114	Contributi all'impresa autotrasporto merci in conto di - luglio 2023	23/09/2024	ALBERTI E SANTI INTERNATIONAL S.p.A.	1000000000	Contributo	6.154.120,00
Investimenti agevolati per la realizzazione di investimenti per l'innovazione digitale e la transizione ecologica	Regione di cui	19012271	Transizione digitale e ecologica	27/09/2024	ALBERTI E SANTI INTERNATIONAL S.p.A.	1000000000	Contributo	6.154.120,00
Contributi all'impresa autotrasporto merci in conto di - agosto agosto dicembre 2023	Regione di cui	19012271	Contributi all'impresa autotrasporto merci in conto di - agosto agosto dicembre 2023	26/09/2024	ALBERTI E SANTI INTERNATIONAL S.p.A.	1000000000	Contributo	6.154.120,00

Alberti e Santi ha destinato un ammontare significativo di aiuti, pari a €438.555,57, a iniziative orientate alla sostenibilità. Questi investimenti si concentrano principalmente sulle seguenti aree:

- **Innovazione Digitale e Transizione Ecologica:** L'azienda ha ricevuto contributi per progetti volti all'innovazione digitale, che includono il potenziamento della sicurezza informatica aziendale e la resilienza dei sistemi IT, e/o per la transizione ecologica. Ciò suggerisce un impegno verso l'efficienza operativa e la riduzione dell'impatto ambientale attraverso la tecnologia, come l'investimento in casse intermodali per favorire il trasporto su rotaia.
- **Formazione e Sviluppo delle Competenze:** Una parte consistente degli investimenti è stata indirizzata alla formazione professionale degli addetti nel settore dell'autotrasporto di merci. Questo include la formazione su competenze di base e trasversali (ad es. inglese, controllo di gestione), ma anche formazione specialistica in materia di sicurezza (ad es. primo soccorso, preposti alla sicurezza, HACCP per autotrasportatori). Tali investimenti migliorano il capitale umano, la sicurezza sul lavoro e l'efficienza, contribuendo a una forza lavoro più qualificata e consapevole delle pratiche sostenibili.

- **Investimenti in Beni Strumentali e Infrastrutture Green:** Sono stati ottenuti finanziamenti per l'acquisto di nuovi macchinari, impianti e attrezzature , con un focus specifico su investimenti per lo sviluppo "green" dell'autotrasporto, come le casse intermodali e i relativi rimorchi per promuovere il trasporto su rotaia. Questo evidenzia un impegno per la riduzione delle emissioni e un approccio più sostenibile alla logistica.
- **Gestione della Qualità e Processi Ottimizzati:** Progetti come "LA QUALITÀ SECONDO LA NORMA ISO 9001:2015" e "PROGETTO PAPERLESS - INTRODUZIONE DI UN SISTEMA DOCUMENTALE E DI WORKFLOW" indicano un investimento nel miglioramento dei processi interni, che può portare a una maggiore efficienza, trasparenza e riduzione dell'impatto ambientale legato al consumo di risorse (ad esempio, carta).

In termini di sostenibilità, questi investimenti riflettono un approccio multidimensionale che include aspetti ambientali (transizione ecologica, trasporto intermodale), sociali (formazione dei dipendenti, sicurezza sul lavoro) e di governance (innovazione digitale, gestione della qualità, processi trasparenti). Il ritorno di tali investimenti si manifesta nel miglioramento dell'efficienza operativa, nella riduzione dell'impronta carbonica, nell'aumento della sicurezza e delle competenze del personale, e nel rafforzamento della resilienza aziendale. La partecipazione a fiere ed eventi, come Ecomondo, sottolinea anche l'impegno dell'azienda nel promuovere uno sviluppo "green" nel settore dell'autotrasporto.

Condotta delle imprese

ESRS G1-3, ESRS G1-6

GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3 GRI 307

Si dà atto che ad oggi, che Alberti e Santi non ha registrato eventi corruttivi al suo interno. I processi sottoposti ad analisi di rischio sono rientrati nei livelli “trascurabile” e “marginale” e non sono stati rilevati processi ascrivibili a livelli superiori.

Rating di Legalità

Nel corso del 2025, Alberti e Santi intraprenderà l'iter per il conseguimento del Rating di Legalità, rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM). Il rilascio di tale riconoscimento costituirà un ulteriore passo nel percorso di consolidamento dei principi di trasparenza, correttezza e rispetto delle normative che da sempre contraddistinguono l'operato aziendale. Attraverso l'ottenimento del Rating di Legalità, l'azienda intende rafforzare il proprio posizionamento come interlocutore affidabile e responsabile nei confronti degli stakeholder, promuovendo un modello di business fondato sull'etica e sull'integrità. Il progetto si inserisce all'interno di una più ampia strategia di governance volta a favorire la sostenibilità e la competitività dell'impresa nel medio-lungo termine.

Certificazioni

Va sottolineato altresì come la mappatura dei processi aziendali, si inserisca nell'ambito delle procedure e verifiche richiamate dalle seguenti certificazioni (la portata delle certificazioni sarà affrontata anche nel capitolo dedicato ai clienti di Alberti e Santi):

- UNI EN ISO 9001
- UNI EN ISO 14001

La Società, inoltre:

- risulta aver attuato le misure volte a promuovere e **tutelare la sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro**, richieste dal vigente decreto legislativo n. 81 del 2008;

- si è conformata alle prescrizioni in materia di **protezione dei dati personali** seguendo ed aggiornando le prescrizioni contenute nel GDPR Privacy (2016/679) ed altre normative di settore.

Cultura d'impresa

La cultura d'impresa di Alberti e Santi si fonda su valori solidi e condivisi: flessibilità, puntualità, affidabilità e sostenibilità. L'identità aziendale, fortemente radicata nella tradizione familiare, promuove un ambiente di lavoro collaborativo, basato sul rispetto, sul senso di appartenenza e sul supporto reciproco. L'azienda crede nell'integrità, nella responsabilità sociale e nella crescita continua delle persone, valorizzando comportamenti improntati alla trasparenza, alla cura dell'ambiente e alla qualità del servizio. Le scelte strategiche e operative riflettono questi principi, che guidano ogni azione quotidiana e definiscono lo stile relazionale con stakeholder e comunità.

Protezione degli informatori

Alberti e Santi riconosce l'importanza della segnalazione di comportamenti illeciti o contrari ai principi etici aziendali e tutela attivamente coloro che intendono segnalare violazioni. In linea con il D.lgs. 24/2023 (attuazione della Direttiva UE 2019/1937 sul whistleblowing), l'azienda ha adottato procedure interne volte a garantire la riservatezza dell'identità degli informatori, la protezione da ritorsioni e un canale sicuro per la trasmissione delle segnalazioni. La promozione di un clima aziendale trasparente e improntato all'integrità è parte integrante della cultura organizzativa, contribuendo a rafforzare la fiducia interna e l'efficacia del sistema di controllo etico e legale

Benessere degli animali

Tema non rilevante

Impegno politico e attività di lobbying

Alberti e Santi non svolge attività di lobbying né partecipa a iniziative di finanziamento diretto o indiretto a partiti politici, movimenti o candidati. L'azienda mantiene una posizione di neutralità politica e si impegna a

garantire la massima trasparenza nei rapporti con le istituzioni pubbliche, operando nel pieno rispetto delle normative vigenti. La partecipazione a organismi di rappresentanza, come associazioni di categoria (es. ANITA, FAI, Confindustria), avviene esclusivamente per finalità tecnico-professionali, informative e di aggiornamento normativo, e non comporta pressioni su processi decisionali pubblici. Questo approccio riflette l'impegno dell'organizzazione per una governance etica, indipendente e orientata al bene comune

Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento

Alberti e Santi attribuisce grande importanza alla gestione responsabile e trasparente dei rapporti con i propri fornitori, considerandoli partner strategici nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'azienda si impegna a selezionare fornitori che condividano i suoi valori etici e professionali, promuovendo relazioni basate su fiducia reciproca, integrità e rispetto delle normative vigenti. Alberti e Santi si propone di rispettare termini di pagamento equi e puntuali, riconoscendo l'importanza di tali pratiche per la sostenibilità finanziaria dei propri partner commerciali. L'azienda, inoltre, incoraggia una comunicazione aperta e continua con i fornitori, al fine di migliorare costantemente la qualità dei servizi e dei prodotti offerti, nonché di identificare e mitigare eventuali rischi nella catena di approvvigionamento.

Corruzione attiva e passiva

Alberti e Santi adotta una posizione di assoluta intolleranza verso ogni forma di corruzione, attiva o passiva, e promuove una cultura aziendale fondata su legalità, integrità e trasparenza. Attualmente, l'azienda non ha integrato ancora un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ma ha pianificato l'adozione di tale strumento a partire dal 2025. Questo percorso sarà accompagnato dalla nomina di un Organismo di Vigilanza e dall'introduzione di protocolli specifici per la prevenzione dei reati rilevanti. In attesa della piena attuazione del modello, Alberti e Santi garantisce il rispetto dei principi etici nei rapporti con clienti, fornitori e Pubblica Amministrazione, sensibilizzando il personale attraverso

so attività di comunicazione e formazione interna.

Prevenzione e individuazione compresa la formazione

Alberti e Santi considera la prevenzione e l'individuazione dei comportamenti illeciti un pilastro fondamentale della propria cultura aziendale. Nel corso del 2024 è stata infatti erogata una formazione specifica, a cura di Gruppo Ingegneria SRL Società Benefit, di 4 ore sui temi ESG e sugli standard ESRS, rivolta al personale QHSE aziendale, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza sui rischi di corruzione, sulle responsabilità etiche e sui presidi di sostenibilità. Queste iniziative rappresentano un primo passo fondamentale per coinvolgere attivamente il personale nel percorso di sostenibilità dell'azienda, affinché ciascuno comprenda il proprio ruolo nella realizzazione degli obiettivi ESG e nella costruzione di una cultura d'impresa responsabile e orientata al lungo termine. Per questo motivo, nel 2025 sono previste ulteriori attività formative estese a tutto il personale.

Incidenti

Nel 2024 non si sono verificati incidenti rilevanti connessi a condotte illecite, episodi corruttivi o violazioni delle normative etiche e comportamentali.

#AzioniMigliorative che l'azienda intende adottare nel corso del 2025

- Nel 2025 l'azienda intraprenderà le azioni per l'ottenimento del rating di legalità.
- Formazione sulla sostenibilità ESG introdotta in azienda con l'obiettivo di coinvolgere attivamente il maggior numero possibile di lavoratori.

Pratiche di approvvigionamento e rapporto con i fornitori

ESRS G1-2

GRI 204-1 GRI 308-1 GRI 414-1

Le attività legate alla gestione del processo di approvvigionamento coinvolgono principalmente l'Area Acquisti e la Direzione Aziendale.

Il personale coinvolto deve operare secondo il principio generale di lealtà e con la dovuta diligenza, rispettando i principi del Codice Etico e la procedura di approvvigionamenti del Sistema di Gestione Qualità.

Il sistema di controllo si fonda sulla separazione dei ruoli nelle fasi critiche, sulla tracciabilità delle operazioni e sulla valutazione delle forniture. I principali strumenti di presidio includono:

- applicazione di criteri tecnici, economici e qualitativi nella selezione e valutazione dei fornitori;
- confronto tra più offerte, con criteri oggettivi e documentabili;
- tracciabilità delle decisioni, per assicurare la ricostruzione di responsabilità e motivazioni;
- verifica che l'acquisto di beni e servizi avvenga a condizioni di mercato.

Per quanto riguarda i rapporti commerciali, una quota significativa dei fornitori è costituita da soggetti locali o nazionali, contribuendo alla redistribuzione del valore generato sul territorio e al rafforzamento del tessuto economico locale.

Di seguito si riportano i dati relativi alla composizione della catena di fornitura.

Fornitori di Servizi di trasporto e servizi doganali		2020	2021	2022	2023	2024
% del bdg di approvvigionamento utilizzato che viene speso per i fornitori locali/nazionali	Fornitori locali (Emilia Romagna + regioni confinanti)	13,27%	11,77%	14,31%	12,68%	15,30%
	Fornitori Nazionali	27,91%	29,08%	26,95%	28,09%	24,86%
% del bdg di approvvigionamento utilizzato che viene speso per i fornitori esteri	Fornitori Esteri	58,82%	59,15%	58,75%	59,23%	59,83%

Fornitori di Servizi di trasporto e servizi doganali		2020	2021	2022	2023	2024
N° di fornitori	Fornitori locali (Emilia Romagna + regioni confinanti)	120	135	121	143	143
	Fornitori Nazionali	108	118	96	49	49
	Fornitori Esteri	695	871	761	695	597
	TOTALI	923	1124	978	887	789

Fornitori di Servizi		2020	2021	2022	2023	2024
% del bdg di approvvigionamento utilizzato che viene speso per i fornitori locali/nazionali	Fornitori locali (Emilia Romagna + regioni confinanti)	50,25%	57,89%	50,08%	44,90%	48,41%
	Fornitori Nazionali (Italia)	13,73%	16,43%	18,40%	16,17%	17,32%
% del bdg di approvvigionamento utilizzato che viene speso per i fornitori esteri	Fornitori Esteri	36,02%	25,68%	31,52%	38,92%	34,27%

Come illustrano le tabelle che precedono, oltre il 40% del budget di approvvigionamento per servizi (non logistici) è destinato a fornitori locali, mentre nel settore logistico-doganale, per natura più internazionalizzato, il peso dei fornitori esteri è strutturalmente prevalente (circa 60%).

Tuttavia, in entrambi i casi, l'azienda mantiene un impegno stabile verso fornitori del territorio (Emilia-Romagna e regioni limitrofe), con trend in miglioramento nel 2024 sia in termini di spesa sia di numero di partner locali.

Parte 6

Ambiente - Environment



L'impronta ambientale delle attività logistiche

I trasporti e la logistica sono due dei settori che più necessitano di innovazione per migliorare l'efficienza operativa e ridurre le emissioni inquinanti. Secondo le previsioni degli esperti, se la domanda dei consumatori continuerà a crescere al ritmo attuale, entro il 2050 i mezzi di trasporto potrebbero essere responsabili del 60% delle emissioni globali. Uno dei principali fattori di impatto ambientale della logistica è rappresentato dalle emissioni di gas serra, generate soprattutto dal trasporto merci su mezzi pesanti, aerei e navi. Per contrastare questo problema, è fondamentale accelerare la transizione verso soluzioni di trasporto più sostenibili, come veicoli elettrici, treni ad alta velocità e navi a ridotto impatto ambientale. Alberti e Santi si impegna attivamente nella riduzione dell'impatto ambientale derivante dalle proprie operazioni di trasporto e logistica. L'azienda adotta strategie mirate per la gestione sostenibile dei trasporti, il monitoraggio delle emissioni di gas serra e l'ottimizzazione delle risorse energetiche.

Strategia di sostenibilità ambientale

Alberti e Santi ha sviluppato una strategia di sostenibilità ambientale con l'obiettivo di ridurre l'impatto dei propri servizi di trasporti e logistica e contribuire a un sistema più efficiente ed eco-sostenibile.

Per raggiungere questi obiettivi, l'azienda segue un modello di business che la guida nella riduzione del proprio impatto ecologico.

Questo modello si fonda sui seguenti pilastri fondamentali:

- **Efficienza energetica e riduzione delle emissioni**

Alberti e Santi promuove un utilizzo responsabile di energia, acqua e materie prime, adottando soluzioni per il risparmio energetico e il miglioramento dell'efficienza operativa. L'azienda persegue politiche di riduzione degli sprechi e ottimizzazione dei processi logistici per minimizzare il consumo di risorse.

- **Economia circolare e gestione dei rifiuti**

Viene data grande attenzione alla gestione responsabile dei rifiuti, con strategie di riuso, riciclo e smaltimento sostenibile. L'obiettivo è ridurre al minimo l'impatto ambientale delle operazioni aziendali, promuovendo pratiche eco-sostenibili lungo tutta la filiera.

- **Certificazioni ambientali e conformità normativa**

L'azienda ha adottato il Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001, che garantisce un approccio strutturato alla sostenibilità e il rispetto delle normative ambientali. L'impegno nella compliance assicura che tutte le attività vengano svolte in modo responsabile e conforme agli standard internazionali.

Cambiamenti climatici

ESRS E1-2 GRI 3-3

Alberti e Santi contribuisce attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico, attuando diverse iniziative per ridurre l'impatto ambientale delle proprie operazioni. La strategia aziendale è focalizzata su una riduzione significativa delle emissioni di CO2 e su una gestione responsabile delle risorse naturali.

Ecco le principali azioni implementate:

1) Incremento dell'intermodalità: vi è stato un aumento del 5% dei viaggi intermodali nel 2023, con un +4% sulla tratta verso il Regno Unito, al fine di ridurre l'uso del trasporto su gomma.

2) Monitoraggio e riduzione delle emissioni: è stato adottato il software GreenRouter, in modo da avere un calcolo dettagliato delle emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3

Adattamento ai cambiamenti climatici

Alberti e Santi è consapevole dei potenziali impatti dei cambiamenti climatici sulla continuità operativa e sulla resilienza delle proprie attività di trasporti e logistica. Per questo motivo, l'azienda ha avviato un percorso di adattamento progressivo, con particolare attenzione alla gestione dei rischi fisici legati a eventi meteo estremi (es. alluvioni, interruzioni infrastrutturali) e alla vulnerabilità della catena distributiva. Tra le misure adottate, si evidenzia l'investimento nel trasporto intermodale, che consente una maggiore flessibilità logistica, e l'ottimizzazione della flotta aziendale con mezzi a minori emissioni. L'organizzazione monitora costantemente gli sviluppi normativi e ambientali, integrando le valutazioni climatiche nella pianificazione strategica e nello sviluppo delle infrastrutture operative, con l'obiettivo di garantire continuità, efficienza e impatto ambientale ridotto.

Mitigazione dei cambiamenti climatici

Alberti e Santi è impegnata nella riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività attraverso diverse iniziative mirate. L'azienda ha incrementato l'utilizzo del trasporto intermodale, combinando modalità su strada e ferroviarie, contribuendo significativamente alla diminuzione delle emissioni di CO₂. Inoltre, ha investito nel rinnovo della flotta aziendale, aumentando la percentuale di veicoli conformi alla normativa Euro 6, noti per le loro minori emissioni inquinanti. Per celebrare il 65° anniversario, Alberti e Santi ha avviato la "Foresta Aziendale Digitale", un progetto che prevede la piantumazione di alberi in collaborazione con Treedom, una piattaforma italiana che permette a privati ed aziende di piantare alberi a distanza in diversi Paesi del mondo, con l'obiettivo di compensare le emissioni di CO₂ e sostenere le comunità locali. Queste azioni riflettono l'impegno continuo dell'azienda nel perseguire una strategia di crescita sostenibile e responsabile.

Energia

ESRS E1-1, ESRS E1-5 GRI 302-1 GRI 302-2

Alberti e Santi è impegnata nel monitoraggio e nella gestione del proprio consumo energetico per ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività. L'azienda acquista l'energia elettrica per i propri servizi, utilizzandola principalmente per l'operatività di macchinari ed attrezzature, l'illuminazione e le attività operative quotidiane.

L'azienda Alberti e Santi dispone attualmente di una sede:

- **Sede legale e produttiva** sita in Cortemaggiore (PC), in cui sono presenti: uffici amministrativi e operativi dedicati alla gestione della logistica e dei trasporti e un deposito doganale per lo stoccaggio delle merci
- L'azienda monitora i consumi di energia elettrica per entrambi gli stabilimenti con cadenza annuale, al fine di valutare eventuali quantitativi anomali. In caso di anomalie, vengono ricercate le cause e attuate apposite azioni correttive se necessario.

In conformità con gli standard ESRS E1-1, ESRS E1-5 e GRI 302-1, GRI 302-2, di seguito vengono riportati i **consumi elettrici** rilevati, distinti per sedi aziendali:

ANNO	Consumi totali (kWh)	% da fonti rinnovabili	Consumi da fonti fossili (kWh)
2018	294.929		
2019	291.078		
2020	303.349		
2021	360.390		
2022	318.240		
2023	301.661	23,6 %	230.469
2024	306.064	23,6 %	233.832



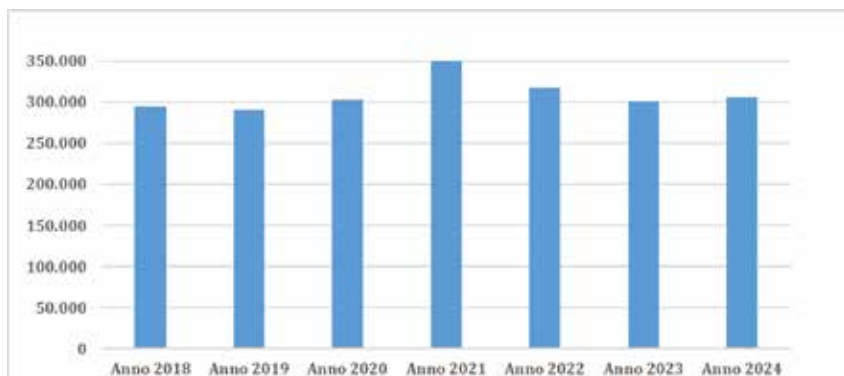


Grafico 1. Consumo annuo di elettricità per sede

Il GSE (Gestore dei Servizi Energetici), determina ogni anno:

- Il mix energetico Nazionale: composizione del mix di fonti energetiche primarie utilizzate per la produzione dell'energia elettrica nell'anno di riferimento in Italia.
- Il mix di approvvigionamento della diverse società di vendita dell'energia elettrica: composizione del mix energetico utilizzato per la produzione di energia elettrica venduta dalle diverse società di vendita

Alberti e Santi acquista energia elettrica dalla Società Axpo Italia. Nel corso del 2023 Il mix energetico di Axpo Italia comprendeva un 23,6% da fonti rinnovabili (contro una mix energetico nazionale da fonti rinnovabili pari al 46,3%). I dati del 2024 non sono ancora consuntivati dal GSE. TERNA (società italiana operatrice delle reti di trasmissione dell'energia elettrica) stima una riduzione del mix energetico da fonti rinnovabili nazionali dal 46,3% al 42,5%. In attesa di dati consolidati abbiamo supposto il mix energetico di Axpo italia identico a quello del 2023.

Inoltre, l'azienda acquista **gas metano** per alimentare le caldaie utilizzate nel riscaldamento dei locali. È importante notare che l'utilizzo di gas metano non è necessario per il ciclo produttivo. Monitorare il consumo di gas consente di valutare l'efficacia delle misure di efficienza energetica implementate.

A completamento della panoramica sul consumo energetico, il grafico sottostante rappresenta il consumo annuale di gas metano utilizzato nello stabilimento di Cortemaggiore nel triennio 2021 al 2024:

ANNO	Consumi totali (smc)
2021	11.181
2022	9.545
2023	7.829
2024	8.970

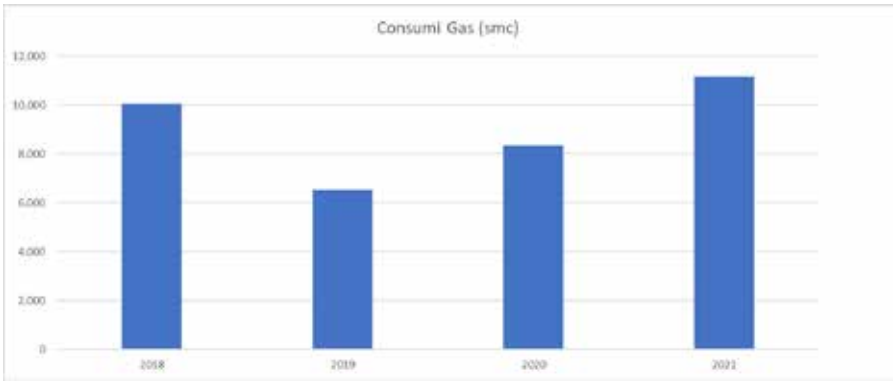


Grafico 2. Consumo annuo di gas metano per sede

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

Aumento della quota di rinnovabili nel proprio mix energetico:

Alberti e Santi si ripropone di verificare con il proprio fornitore di energia elettrica la possibilità di aumentare la quota di rinnovabili del mix energetico acquistato e/o di verificare la possibilità di stipulare nuovo contratto di fornitura con operatore avente nel proprio mix energetico una maggiore quota di rinnovabili.

L'azienda sta valutando la realizzazione di un impianto fotovoltaico in grado di soddisfare la quasi totalità dei propri consumi interni. L'impianto potrebbe essere inserito in una comunità energetica. Per Comunità Ener-

getica Rinnovabile (CER) si intende un gruppo di persone – privati cittadini, aziende, enti – che uniscono le forze e collaborano per autoprodurre, scambiare e consumare energia da fonti rinnovabili. Una Comunità Energetica Rinnovabile contribuisce a ridurre le emissioni di anidride carbonica e la dipendenza dalle fonti fossili usando l'energia rinnovabile autoprodotta dagli impianti fotovoltaici della Comunità stessa e mettendo a disposizione di altri quella non utilizzata.

Emissioni Scope 1, 2 e 3

ESRS E1-1, ESRS E1-3, ESRS E1-6 GRI 3-3 GRI 305-3

La carbon footprint, o impronta di carbonio, è il parametro che misura l'impatto ambientale delle attività umane in termini di quantità di gas serra emessi, soprattutto anidride carbonica (CO₂).

Fondamentale nell'ambito della sostenibilità aziendale, la carbon footprint è analizzata dettagliatamente grazie al protocollo Greenhouse Gas (GHG), sviluppato dalla collaborazione tra il World Resources Institute (WRI) e il World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Il GHG Protocol identifica e classifica le emissioni in:

- Emissioni dirette (Scope 1): Prodotti direttamente dall'azienda tramite l'uso di combustibili fossili per riscaldamento, trasporti aziendali, ecc.
- Emissioni indirette (Scope 2): Generati dall'energia elettrica acquistata e consumata dall'azienda.
- Altre emissioni indirette (Scope 3): Collegati alla catena di approvvigionamento, viaggi aziendali, trasporti di materiali, ecc

Emissioni Scope 1 - Emissioni dirette

Le emissioni di Scope 1 includono tutte le emissioni dirette sotto il controllo e la responsabilità di Alberti e Santi.

Le principali fonti di emissione comprendono:

- **Consumo di gas metano**, utilizzato principalmente per il riscaldamento dei locali.

- **Consumo di carburante per i mezzi di trasporto pesanti**, che costituisce la quota maggiore delle emissioni.

È importante monitorare il consumo di questi combustibili e identificare opportunità per la transizione verso alternative più sostenibili. Dal 2024 oltre ai “mezzi di trasporto pesanti” utilizzati dall'azienda per lo svolgimento del proprio servizio, è stato preso in considerazione l'insieme dei veicoli nella disponibilità dell'azienda (mezzi pesanti ed autoveicoli aziendali).

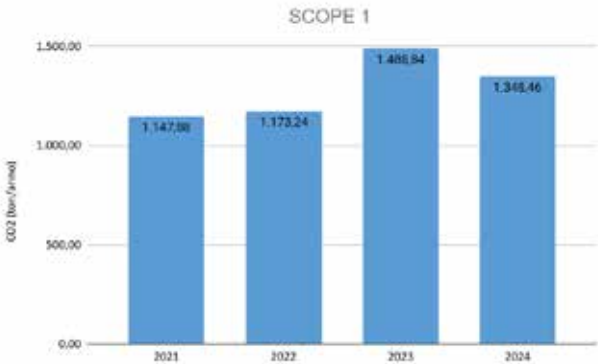
- **Perdite di CO2 dagli estintori**: Gli estintori presenti in azienda possono presentare perdite di CO2 durante la manutenzione o in caso di utilizzo. È necessario verificare la tipologia e i rifornimenti degli estintori in uso, collaborando con i fornitori di manutenzione per garantire l'efficienza del sistema.

- **Perdite fugitive di HFCs (idrofluorocarburi)**: Le perdite fugitive di HFCs (idrofluorocarburi) sono associate alle pompe di calore e ai sistemi di aria condizionata. Sebbene questi gas refrigeranti non danneggiano lo strato di ozono, presentano un elevato potenziale di riscaldamento globale (GWP). Pertanto, è fondamentale monitorare e verificare regolarmente le attrezzature di refrigerazione per minimizzare le perdite e ridurre il loro impatto ambientale. Come stabilito dalla normativa, i controlli vengono affidati esclusivamente a imprese certificate e a personale qualificato in possesso di "patentino". L'azienda monitora costantemente le attività di controllo per garantire il rispetto delle disposizioni normative e per identificare eventuali anomalie che richiedano azioni correttive. Questa attenta gestione delle attrezzature di refrigerazione non solo contribuisce a ridurre le emissioni di gas serra, ma rafforza anche l'impegno di Alberti e Santi verso la sostenibilità ambientale.

- **Materiali utilizzati in officina**, come vernici, diluenti, spray e prodotti per la pulizia dei mezzi.

Alberti e Santi si impegna a monitorare regolarmente queste emissioni e a migliorare l'efficienza delle apparecchiature/utenze ad esse collegate, riducendo al minimo l'impatto ambientale.

ANNO	Scope 1 - TON Co2(eq)
2021	1.147,88
2022	1.173,24
2023	1.488,84
2024	1.348,46



Emissioni Scope 2 - Emissioni indirette da energia

Nel paragrafo precedente, il consumo energetico dell'azienda è stato già illustrato attraverso un grafico dettagliato che evidenzia il consumo di energia elettrica e la loro distribuzione. A questo proposito, è fondamentale comprendere come tale consumo si traduca in emissioni di gas ad effetto serra dei locali.

Di seguito, verrà presentato un grafico delle emissioni di Scope 2, calcolate in base all'energia consumata dall'azienda, suddivise per anno e per sede. Questo grafico fornirà una visione chiara dell'impatto ambientale diretto derivante dalle attività operative, consentendo un monitoraggio efficace e trasparente delle emissioni e supportando eventuali interventi di miglioramento nella gestione delle risorse energetiche.

ANNO	Scope 2 - TON Co2(eq)
2021	163,62
2022	145,30
2023*	105,23
2024*	106,76



Grafico 4. Quantità annua di CO2 equivalenti per Scope 2

Emissioni Scope 3 - Altre emissioni indirette

Le emissioni Scope 3 comprendono le emissioni indirette derivanti da diverse attività lungo la catena di valore, inclusi il trasporto delle materie prime e dei prodotti finiti, gli impatti legati alla produzione agricola e il consumo di acqua.

Nel caso di Alberti e Santi, le principali fonti di emissioni Scope 3 includono:

- **Emissioni derivanti dai trasporti affidati a fornitori esterni (es. trasporti marittimi, aerei e su gomma non gestiti con mezzi propri)**
- **Emissioni connesse ai viaggi intermodali effettuati con mezzi non di proprietà aziendale**
- **Emissioni associate al pendolarismo dei dipendenti (viaggi casa-lavoro): stimato 76,2 ton/anno di CO₂eq.**

Per dimostrare il proprio impegno verso la sostenibilità, Alberti e Santi ha implementato un software GreenRouter

per calcolare in modo più preciso le emissioni Scope 3, migliorando l'accuratezza del calcolo delle tratte e dei consumi

energetici. Inoltre, ha avviato una raccolta dati sui mezzi dei fornitori per monitorare meglio il loro impatto ambientale.

GreenRouter è un tool certificato per il calcolo delle emissioni dirette e indirette dei siti aziendali e dei trasporti. Fornisce servizi di calcolo a mezzo API ovvero con flussi informativi integrati: i risultati presenti nello storico digitale permettono monitoraggio, rendicontazione e simulazione degli effetti delle iniziative di mitigazione (riduzione). GreenRouter è conforme a:

- GLEC Framework 3.0
- ISO14083
- Linee guida per i siti logistici dell'Istituto Fraunhofer IML

Il software è stato implementato nel dicembre 2024 e dunque l'organizzazione può fare una prima rendicontazione sui dati 2024: 31.261,84 Ton Co₂(eq)

SCOPE 3 anno 2024: 31.338,04 Ton Co₂(eq)

Impegno verso la Sostenibilità

Per quantificare il proprio impegno verso la sostenibilità l'organizzazione ha definito un proprio indicatore chiave di prestazione (KPI - Key Performance Indicators). Tale indicatore vuole misurare l'efficacia con cui

l'azienda sta agendo nel campo delle proprie emissioni dirette di CO2. L'obiettivo è la diminuzione nel tempo delle proprie emissioni specifiche.

ANNO	Emissioni TON Co2(eq) Scope1 + Scope2	Km tot	KPI (gCO2,eq/km)
2021	1.311,50	1.296.232	1.011,78
2022	1.318,54	1.349.026	977,40
2023	1.594,06	1.754.499	908,56
2024	1.385,66	1.526.850	953,59

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027
Progetti di riduzione, compensazione e/o neutralizzazione della CO2 emessa: (v. pag 49)

In alcuni settori industriali o merceologici non è possibile evitare il ricorso a fonti non rinnovabili. Il settore dei trasporti è sicuramente uno di questi. Queste aziende possono bilanciare la quantità di diossido di carbonio emesso attraverso la **compensazione di CO2**. Per limitare l'impronta ecologica le aziende hanno a disposizione **tre strategie principali**: una, la più virtuosa ma anche impegnativa, è quella di ridurre le emissioni; la seconda è attuare direttamente **progetti di compensazione** e la terza è acquistare **crediti di carbonio**.

Alberti e Santi sul tema sta valutando più scenari di intervento:

- 1. **Incentivare il car sharing e il trasporto collettivo**: in questo modo si riduce il numero di veicoli sulle strade, diminuendo traffico e inquinamento. Anche l'uso del trasporto pubblico, se ben organizzato e incentivato, permette di ridurre l'uso di auto private e promuovere una mobilità meno impattante.
- 2. **Approvvigionamento sostenibile**. La scelta di **fornitori allineati ai principi di sostenibilità** assicura che l'impronta ambientale sia ridotta al minimo. Queste prassi incoraggiano lo svolgimento di un'attività etica, sostengono pratiche di lavoro eque e promuovono una **catena di fornitura più sostenibile**.

3. Attuare progetti di compensazione della CO2 in maniera diretta oppure acquistare dei «crediti verdi» - così detti perché generati da progetti ad impatto positivo - per ridurre l'inevitabile effetto generato dalle proprie attività: ciascun credito, infatti, attesta la **riduzione di una tonnellata di CO2** equivalente dall'atmosfera.

Inquinamento

ESRS 2 IRO 1, ESRS E2-1, ESRS E2-4, ESRS E2-5 GRI 305-6

Alberti e Santi è consapevole dell'impatto che le proprie attività possono avere sull'ambiente e si impegna a ridurre l'inquinamento ambientale attraverso la gestione sostenibile dei trasporti, il corretto smaltimento dei rifiuti e la tutela delle risorse naturali.

Inquinamento dell'Acqua

Alberti e Santi adotta diverse misure per limitare l'inquinamento dell'acqua, ponendo particolare attenzione alla gestione responsabile delle risorse naturali e alla prevenzione degli impatti ambientali legati alle proprie attività. L'azienda si impegna a ridurre il consumo di acqua e a minimizzare l'uso di sostanze inquinanti attraverso una gestione efficiente dei rifiuti, assicurando che materiali potenzialmente dannosi, come oli esausti, filtri e batterie, vengano smaltiti in modo sicuro e conforme alle normative vigenti. Inoltre, Alberti e Santi ha implementato procedure per la gestione delle emergenze ambientali, prevenendo il rischio di fuoriuscite accidentali di sostanze chimiche che potrebbero contaminare le falde acquifere. Un altro aspetto rilevante è la manutenzione regolare della flotta aziendale, che consente di prevenire perdite di carburanti e liquidi refrigeranti, evitando così infiltrazioni dannose nel suolo e nelle acque sotterranee. Infine, attraverso il monitoraggio ambientale costante, l'azienda valuta l'efficacia delle azioni intraprese e si impegna a migliorare continuamente le proprie pratiche di sostenibilità, contribuendo così alla tutela delle risorse idriche.

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

L'azienda si impegna a promuovere l'**utilizzo di prodotti biodegradabili** in tutte le sue attività (esempio prodotti per la pulizia e saponi ecologici), consapevole che l'utilizzo di sostanze chimiche che contengono sostanze nocive possono poi finire nei corsi d'acqua, compromettendo la qualità



delle acque.

Inquinamento dell'Aria

Alberti e Santi si impegna attivamente nella riduzione dell'inquinamento dell'aria, adottando strategie mirate per limitare le emissioni di gas serra derivanti dalle proprie attività di trasporto e logistica. L'azienda ha progressivamente rinnovato la propria flotta, aumentando la percentuale di veicoli EURO 6, che producono emissioni significativamente inferiori rispetto ai modelli più datati. Inoltre, ha implementato il software GreenRouter, che consente di monitorare e ottimizzare i percorsi per ridurre i consumi di carburante e l'impatto ambientale. Un'altra azione chiave è l'incremento dell'uso del trasporto intermodale, combinando mezzi su gomma e ferrovia per diminuire l'inquinamento atmosferico. Grazie a queste misure, Alberti e Santi punta a migliorare la sostenibilità del proprio operato e a ridurre l'impatto negativo sulla qualità dell'aria.

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

Le attività previste per il cambiamento climatico e la riduzione delle emissioni di CO2 contribuiscono tutte, significativamente, alla riduzione dell'inquinamento dell'aria.

L'organizzazione si impegna a **monitorare e valutare l'utilizzo di carburanti alternativi per la propria flotta aziendale** (quali biocarburanti, benzina e gasolio privi di zolfo, gas naturale liquefatto [GNL], Olio vegetale idrotrattato [HVO], ...).

In valutazione la possibilità di trasformare il parco auto aziendali ad alimentazione elettrica.

Inquinamento del Suolo

Alberti e Santi adotta un approccio attento e responsabile per limitare l'inquinamento del suolo, concentrandosi sulla gestione sicura dei rifiuti e sulla prevenzione della contaminazione ambientale.

L'azienda si impegna a smaltire correttamente i rifiuti speciali, affidandosi a fornitori certificati per evitare impatti negativi sul terreno.

Inoltre, favorisce il recupero e il riciclo dei materiali, riducendo il conferimento in discarica e promuovendo un utilizzo più sostenibile delle risorse. Per prevenire eventuali contaminazioni, Alberti e Santi effettua manutenzioni periodiche della flotta e delle strutture aziendali, riducendo il rischio di sversamenti accidentali di sostanze nocive. Queste iniziative contribuiscono a preservare il suolo e a minimizzare l'impatto ambientale delle attività aziendali.

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

L'azienda mantiene il suo impegno nella corretta gestione dei rifiuti favorendo la raccolta differenziata degli stessi e promuovendone il recupero in una logica di economia circolare.

Promuovere la sostituzione di sostanze chimiche pericolose o nocive per l'ambiente con alternative biologiche e sostenibili.

Promuovere l'adozione di appositi strumenti/attrezzature e pratiche comportamentali per la riduzione del rischio di contaminazione del suolo derivante da sversamenti accidentali.

Inquinamento di organismi viventi e risorse alimentari

In relazione alla natura delle proprie attività, Alberti e Santi non svolge operazioni che comportino un impatto diretto su organismi viventi o risorse alimentari. L'azienda non gestisce né produce sostanze chimiche, né tratta materiali potenzialmente pericolosi per la salute umana, animale o vegetale. L'impatto ambientale associato alla logistica e al trasporto di merci è monitorato principalmente in relazione alle emissioni atmosferiche, al consumo di carburanti e alla produzione di rifiuti non pericolosi, ambiti già presidiati nell'ambito della mitigazione climatica e della gestione ambientale. Pertanto, il rischio di inquinamento biologico o della catena alimentare è considerato non rilevante nel contesto operativo attuale.

Sostanze preoccupanti - Non rilevante

Sostanze estremamente preoccupanti - Non rilevante

Microplastiche

Le attività di Alberti e Santi non prevedono l'utilizzo, la produzione né la trasformazione di materiali plastici in forma primaria o secondaria. Tuttavia, l'azienda riconosce che il settore dei trasporti può contribuire in maniera indiretta all'emissione di microplastiche, principalmente attraverso l'usura degli pneumatici e dei componenti stradali. Sebbene tali emissioni non siano attualmente quantificate, l'organizzazione intende monitorare gli sviluppi normativi e scientifici sul tema, valutando in futuro l'adozione di pratiche o tecnologie volte alla riduzione di questa forma di inquinamento. Al momento, il rischio è considerato non materiale, ma oggetto di attenzione nell'ambito degli impatti ambientali indiretti

Acqua e risorse marine

ESRS E3-1, ESRS E3-2, ESRS E3-4 GRI 303-1 GRI 303-2 GRI 303-5

Alberti e Santi riconosce l'importanza della gestione sostenibile delle risorse idriche e si impegna a ridurre il proprio impatto ambientale attraverso un uso responsabile dell'acqua e la prevenzione dell'inquinamento idrico. L'azienda adotta procedure di emergenza ambientale per prevenire sversamenti accidentali di sostanze inquinanti che potrebbero compromettere le riserve idriche sotterranee. Inoltre, attraverso un monitoraggio continuo delle risorse naturali, Alberti e Santi tiene sotto controllo i propri consumi e adotta misure per minimizzare eventuali sprechi.

L'acqua utilizzata nelle operazioni aziendali proviene da fonti controllate e viene impiegata principalmente per scopi igienico-sanitari e operativi.

Un altro elemento chiave è la manutenzione periodica della flotta e delle infrastrutture aziendali, per prevenire perdite di liquidi refrigeranti e carburanti che potrebbero infiltrarsi nel terreno e nelle risorse idriche.

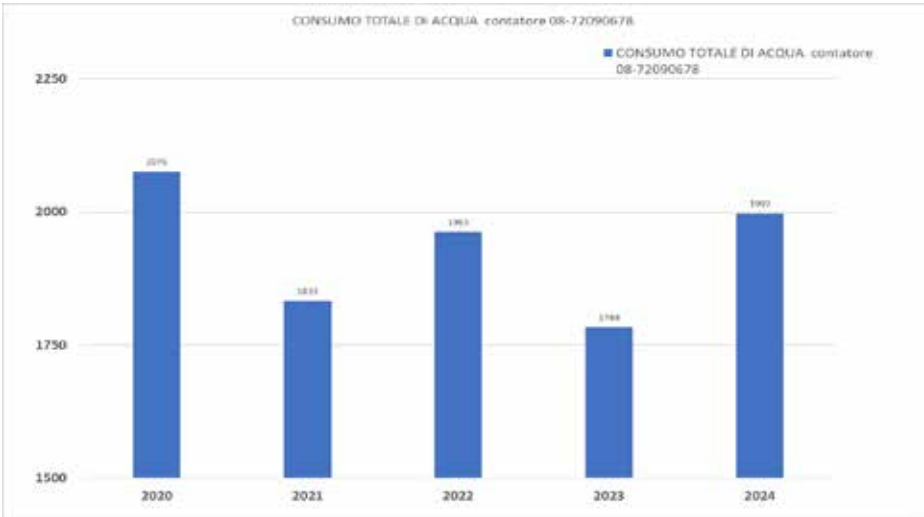
Di seguito viene presentato un grafico che illustra il consumo idrico annuale per la sede produttiva di Alberti e Santi. Questo monitoraggio è essenziale per garantire una gestione sostenibile delle risorse idriche e per identifi-

care tempestivamente eventuali inefficienze. Il grafico permette di confrontare l'andamento dei consumi nello stabilimento di Cortemaggiore, fornendo dati utili per pianificare ulteriori interventi di ottimizzazione.

Acque

Alberti e Santi effettua un monitoraggio dei consumi idrici per identificare le aree di inefficienza e ottimizzare l'uso dell'acqua.
La tabella sottostante illustra i consumi di acqua relativamente al periodo di rendicontazione.

ANNO	Consumo totale (mc)
2020	2.076
2021	1.833
2022	1.963
2023	1.784
2024	1.997



#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

Introduzione di un nuovo indicatore di performance (consumo specifico [litri/anno/dipendente]) che aiuti a sensibilizzare i lavoratori dell'organizzazione ad un utilizzo consapevole della risorsa idrica.

Risorse Marine - Non rilevante

Prelievi idrici

Alberti e Santi effettua un utilizzo limitato delle risorse idriche, destinato principalmente a usi igienico-sanitari e alla pulizia dei mezzi presso le proprie sedi operative. L'azienda non svolge attività produttive idrointensive né processi industriali che comportino prelievi significativi da fonti naturali. I consumi idrici sono monitorati tramite contatori interni e rientrano nei limiti stabiliti dalla normativa vigente. Nel 2024 non sono stati segnalati prelievi da fonti vulnerabili né situazioni di stress idrico. In ottica di miglioramento continuo, l'organizzazione valuta l'adozione di misure per l'ottimizzazione dell'uso dell'acqua e il riutilizzo laddove tecnicamente possibile.

Scarichi di acque

Alberti e Santi non effettua scarichi industriali né utilizza processi che comportino l'immissione diretta di acque reflue in corpi idrici naturali. Gli scarichi generati derivano esclusivamente da usi civili e da operazioni di lavaggio dei mezzi, gestiti tramite reti fognarie autorizzate e in conformità con la normativa vigente. L'impianto di lavaggio mezzi prevede un sistema di filtraggio e purificazione dell'acqua prima della sua destinazione in rete fognaria, con controlli annuali di manutenzione e analisi biochimiche. L'azienda si affida a gestori pubblici per il trattamento delle acque reflue e garantisce il rispetto dei limiti previsti in termini di qualità e quantità degli scarichi. Non sono stati registrati episodi di non conformità o sversamenti accidentali nel corso del 2024.

Scarichi di acque negli oceani - Non rilevante

Estrazione e uso di risorse marine - Non rilevante

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

- **Formazione del personale per la prevenzione:** l'azienda si impegna ad offrire brevi sessioni di formazione al personale per sensibilizzare sull'importanza della prevenzione **dell'inquinamento dell'acqua**, incoraggiando il personale a segnalare tempestivamente qualsiasi problema relativo agli scarichi o a possibili contaminazioni.
- **Formazione continua sulle procedure di emergenza:** Rafforzare periodicamente le procedure per gestire eventuali situazioni di emergenza, come sversamenti accidentali.

ESRS E4 - Biodiversità ed ecosistemi

Alberti e Santi riconosce l'importanza della tutela della biodiversità come parte integrante della sostenibilità ambientale, pur operando in un settore — quello della logistica e dei trasporti — che non comporta impatti diretti su habitat naturali o aree ad alto valore ecologico. L'azienda non svolge attività in aree protette, non effettua trasformazioni del territorio e non partecipa a progetti che implicino consumo di suolo, deforestazione o alterazione di ecosistemi. Tuttavia, attraverso l'adozione di pratiche volte a ridurre l'impronta ambientale, come il rinnovo della flotta con mezzi a basse emissioni e l'incremento del trasporto intermodale, contribuisce indirettamente alla riduzione di pressioni sugli ecosistemi. L'organizzazione monitora i rischi ambientali lungo la catena logistica e si impegna a operare nel rispetto delle normative sulla tutela ambientale, valutando progressivamente l'integrazione di obiettivi specifici su biodiversità nei propri sistemi di gestione.

Fattori di impatto diretto sulla perdita di biodiversità

Cambiamenti climatici

Alberti e Santi è consapevole delle interconnessioni tra cambiamenti climatici e perdita di biodiversità, in particolare in relazione agli impatti indiretti delle emissioni climalteranti. Sebbene le attività aziendali non comportino trasformazioni dirette di habitat naturali, le emissioni derivanti dal trasporto su gomma contribuiscono, in forma aggregata, al riscaldamento globale e agli effetti che ne derivano sugli ecosistemi. L'azienda ha avviato una strategia di mitigazione climatica che prevede l'uso crescente del trasporto intermodale e l'impiego di veicoli a basse emissioni, misure che contribuiscono indirettamente alla tutela degli ecosistemi, riducendo le pressioni ambientali che alimentano il degrado della biodiversità. In questo senso, la lotta ai cambiamenti climatici è considerata parte integrante dell'impegno verso la sostenibilità ambientale, anche in ottica di salvaguardia della natura.

Cambiamento di uso del suolo, cambiamento di uso dell'acqua dolce e cambiamento di uso del mare - non rilevante

Sfruttamento diretto - non rilevante

Specie esotiche invasive - non rilevante

Inquinamento

Alberti e Santi monitora costantemente l'impatto ambientale delle proprie attività, in particolare in relazione alle emissioni in atmosfera derivanti dal trasporto merci. Le principali fonti di inquinamento sono riconducibili all'utilizzo di carburanti fossili nei mezzi aziendali, alle emissioni di CO₂, NO e particolato, nonché alla produzione di rifiuti non pericolosi da attività di manutenzione. L'azienda ha adottato misure concrete per contenere tali impatti, tra cui il rinnovo progressivo della flotta con veicoli a basse emissio-

ni (Euro 6), la promozione del trasporto intermodale e l'utilizzo di strumenti digitali per il calcolo delle emissioni (es. GreenRouter). Non risultano scarichi idrici inquinanti né emissioni in suolo o in ambienti marini, e non si registrano episodi di contaminazione o sversamenti accidentali nel 2024. L'azienda opera nel rispetto della normativa ambientale vigente, con un approccio preventivo e orientato al miglioramento continuo delle proprie performance ambientali.

Altro - non rilevante

Impatti sullo stato delle specie - non rilevante

Impatti sull'estensione e sulla condizione degli ecosistemi - non rilevante

Impatti e dipendenze in termini di servizi ecosistemici - non rilevante

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

Il principale impatto sull'ambiente delle attività svolte dall'organizzazione sono le emissioni in atmosfera riconducibili all'utilizzo di carburanti fossili. Le attività di miglioramento già esposte per le emissioni Scope1, Scope2 e Scope3 possono ritenersi soddisfare pienamente anche questo requisito.

Economia Circolare

ESRS E5-2, ESRS E5-5

GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3

Alberti e Santi integra i principi dell'economia circolare nella gestione dei propri rifiuti e delle risorse, adottando un approccio focalizzato sulla riduzione degli sprechi, il recupero e il riciclo dei materiali. L'azienda separa correttamente i rifiuti generati dalle proprie attività e ne affida la gestione a fornitori specializzati e certificati, assicurandosi che il processo di smaltimento sia conforme alle normative vigenti. Una parte significativa dei rifiuti, anziché essere destinata alle discariche, viene avviata a recupero, contribuendo così alla riduzione dell'impatto ambientale e alla valorizzazione delle materie prime. Inoltre, l'azienda monitora costantemente l'andamento della produzione di rifiuti, per identificare eventuali anomalie e ottimizzare ulteriormente i processi di gestione. Grazie a queste strategie, Alberti e Santi promuove un modello di produzione e consumo responsabile, in linea con gli obiettivi di sostenibilità e con i principi dell'economia circolare.

Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse

Le attività di Alberti e Santi comportano un utilizzo contenuto ma significativo di risorse, prevalentemente legate ai settori del trasporto e dell'energia. I principali afflussi riguardano carburanti per la flotta aziendale, energia elettrica per le sedi operative e materiali di consumo (es. pneumatici, lubrificanti, carta). L'azienda non utilizza materie prime né effettua trasformazioni fisiche sui prodotti trasportati, ma si impegna a ottimizzare l'uso delle risorse, riducendo gli sprechi e favorendo l'efficienza operativa. Le forniture sono gestite con attenzione all'affidabilità, al contenimento dei consumi e alla selezione di partner che adottino criteri di sostenibilità lungo la catena del valore.

Gestione e Smaltimento dei Rifiuti

La gestione dei rifiuti prodotti avviene nel pieno rispetto della normativa vigente. Il trasporto e lo smaltimento finale vengono affidati ad aziende

specializzate e autorizzate. Attraverso un monitoraggio costante della produzione di rifiuti, l'azienda individua eventuali criticità e ottimizza le strategie di gestione, contribuendo a un sistema più efficiente e in linea con i principi dell'economia circolare.

Lo stabilimento di Cortemaggiore produce principalmente i seguenti rifiuti pericolosi:

- EER130205: Oli esausti
- EER150110: Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose
- EER160121: Filtri dell'aria
- EER160107: Filtri dell'olio
- EER160601: Batterie esauste

ed i seguenti rifiuti speciali non pericolosi:

- EER080318: toner
- EER150102 Imballaggi in plastica
- EER150103: Imballaggi in legno
- EER150106: imballaggi misti
- EER150203: filtri aria
- EER160103: pneumatici
- EER160117: materiali ferrosi
- EER170405: ferro ed acciaio

	rifiuti speciali pericolosi	rifiuti speciali non pericolosi	tot. rifiuti speciali
	ton/anno	ton/anno	ton/anno
2021	2.648	41.079	43.727
2022	1.995	33.453	35.448
2023	2.486	268.700	271.186
2024	1.608	40.688	42.296

Tutti i rifiuti sono gestiti in aree dedicate al deposito temporaneo, organizzate per tipologia e dotate di cartellini identificativi con i codici CER.

L'azienda tiene sotto controllo la produzione annuale di rifiuti in entrambi gli stabilimenti per identificare eventuali anomalie e attuare misure correttive se necessario.

L'azienda verifica regolarmente la conformità delle autorizzazioni di trasportatori e smaltitori, garantendo la ricezione della quarta copia del formulario di trasporto per ogni conferimento di rifiuti. La scelta dei fornitori di smaltimento viene effettuata preferendo impianti situati il più vicino possibile agli stabilimenti, per limitare le emissioni inquinanti e i rischi legati al trasporto.

Selezione dei Fornitori e Filiera

Alberti e Santi adotta una strategia di approvvigionamento sostenibile per ridurre l'impatto ambientale, privilegiando fornitori affidabili e a filiera corta. Questo approccio limita le emissioni legate al trasporto, favorisce la riduzione dell'impronta ecologica e promuove una gestione più efficiente delle risorse, contribuendo alla sostenibilità della supply chain.

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

- Sensibilizzazione dei dipendenti sulla raccolta differenziata: L'azienda si impegna a organizzare brevi sessioni di formazione per i dipendenti sull'importanza della raccolta differenziata e sulla corretta gestione dei rifiuti. Questo favorisce una maggiore adesione e riduce gli errori nella separazione dei materiali.

- Monitoraggio dei consumi e delle emissioni: Implementare un sistema di monitoraggio semplice per il consumo di energia e la produzione di rifiuti, al fine di identificare aree di miglioramento senza richiedere investimenti significativi.

Attraverso queste misure, si impegna a promuovere un uso responsabile delle risorse e a implementare un modello di economia circolare, contribuendo così alla sostenibilità ambientale ed alla riduzione dell'impatto ecologico delle proprie operazioni.

- **Introduzione di nuovi indicatori di performance:** % di rifiuti differenziati sul totale dei rifiuti prodotti e % di rifiuti inviati al recupero sul totale dei rifiuti prodotti.

Parte 7 Sociale

Sostenibilità sociale

ESRS 2 SBM 3

GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 3-3

Per Alberti e Santi la sostenibilità sociale è un valore cardine, essenziale per il successo a lungo termine dell'azienda. La Società è fermamente convinta che la propria crescita sia strettamente connessa alla capacità di generare valore non solo per i clienti e gli stakeholder, ma anche per la comunità e i dipendenti. Questo impegno si traduce in politiche aziendali, pratiche gestionali e iniziative concrete volte a promuovere equità, inclusione, benessere e il rispetto dei diritti umani, elementi fondamentali per un ambiente di lavoro sano e una società più equa.

La Società, già nel 2023, ha adottato un Codice Etico al fine di definire ed informare circa i principi ed i valori su cui la Società si fonda.

Tra i principi ed i valori fondanti l'organizzazione e l'attività di si segnalano i seguenti:

- **Inclusione e Diversità:** Alberti e Santi si impegna attivamente nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in cui la diversità sia valorizzata come motore di innovazione e crescita. La strategia aziendale in materia di inclusione e diversità mira a garantire pari opportunità a tutti i collaboratori, indipendentemente da genere, etnia, religione, orientamento sessuale o eventuali disabilità. L'azienda tutela la privacy e la sfera personale dei dipendenti, vietando qualsiasi indagine su idee, preferenze o aspetti della loro vita privata. Promuovere il rispetto dei diritti individuali e delle differenze è una priorità per Alberti e Santi, che si impegna a prevenire ogni forma di discriminazione. Per rafforzare questa cultura aziendale, sono stati implementati programmi di formazione continua volti a sensibilizzare il personale sui temi dell'inclusione e della diversità, favorendo un ambiente di lavoro sempre più equo e rispettoso.

- **Benessere dei dipendenti:** Il benessere dei dipendenti rappresenta un elemento centrale della strategia di sostenibilità di Alberti e Santi, che si impegna a garantire condizioni di lavoro sicure, eque e stimolanti. L'azienda promuove iniziative volte a migliorare la qualità della vita professionale e personale dei collaboratori. Tra le misure implementate rientrano l'erogazione di buoni pasto, la possibilità di usufruire di convenzioni con mense aziendali, l'accesso a programmi di smart working per determinate categorie professionali e la fornitura di auto aziendali in fringe benefit per le figure commerciali e manageriali. Inoltre, Alberti e Santi organizza attività di teambuilding e engagement aziendale, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo positivo e collaborativo. L'attenzione alla salute e sicurezza è garantita da una costante valutazione dei rischi, dalla formazione specifica e da regolari visite di sorveglianza sanitaria.

L'azienda, inoltre, investe in programmi di formazione e sviluppo professionale, riconoscendo il ruolo centrale delle persone nella crescita e nel successo dell'organizzazione. Grazie a queste iniziative, Alberti e Santi non solo rafforza il senso di appartenenza e la motivazione del personale, ma contribuisce attivamente alla creazione di un luogo di lavoro equo, inclusivo e orientato al benessere collettivo.

- **Rispetto dei Diritti Umani:** L'azienda si impegna a garantire e promuovere il rispetto dei diritti umani in tutte le sue attività e lungo l'intera catena di fornitura. Si adottano criteri di selezione rigorosi per fornitori e partner commerciali, ci si assicura che aderiscano ai valori e rispettino gli standard internazionali su lavoro dignitoso e sicurezza. E' costantemente monitorata la supply chain per prevenire qualsiasi forma di sfruttamento o violazione, intervenendo tempestivamente per correggere eventuali non conformità.

Forza lavoro propria ESRS S1

Condizioni di lavoro: Alberti e Santi garantisce condizioni di lavoro improntate al rispetto della dignità, della sicurezza e del benessere delle persone. I dipendenti sono inquadrati secondo il CCNL di riferimento per il settore trasporti e logistica e godono di contratti regolari, tutele previdenziali e accesso ai benefici previsti dalla contrattazione collettiva. L'orario di lavoro è gestito nel rispetto delle normative vigenti e bilanciato in funzione delle esigenze operative e personali. L'azienda monitora le condizioni ambientali e organizzative nei luoghi di lavoro, promuovendo un clima basato su collaborazione, trasparenza e rispetto reciproco. Sono attivi strumenti di dialogo interno e ascolto dei bisogni dei lavoratori, in un'ottica di miglioramento continuo e prevenzione di situazioni di disagio.

Composizione del personale: Nel corso dell'esercizio 2024, Alberti e Santi ha impiegato un totale di 105 lavoratori subordinati, in prevalenza con contratto a tempo indeterminato. L'inquadramento contrattuale di tutto il personale dipendente è disciplinato dal CCNL Autotrasporto Merci e Logistica, mentre per il personale viaggiante è attualmente in vigore una Contrattazione Collettiva di Secondo Livello sottoscritta con la Federazione FIT CISL, finalizzata a rafforzare tutele aggiuntive e specificità operative. Di seguito gli schemi riepilogativi dell'analisi condotta rispetto alla composizione delle risorse impiegate dall'organizzazione, con particolare riferimento alla composizione di genere e con un raffronto rispetto all'anno 2023.

Anno	Totale Dipendenti al 31/12		Persone a tempo indeterminato	Persone a tempo determinato
2023	104	DONNE	39	0
		UOMINI	64	1
2024	105	DONNE	39	0
		UOMINI	66	0

Sotto il profilo della composizione di genere, si evidenzia una marcata prevalenza della componente maschile all'interno dell'organico (62,86% contro 37,14% femminile complessivamente), attribuibile in via prevalente alla difficoltà oggettiva di reperire candidature femminili per profili tecnici ad elevata specializzazione, come ad esempio autisti e meccanici. Tuttavia, tale squilibrio risulta parzialmente riequilibrato nel segmento impiegatizio, dove si rileva una distribuzione di genere più bilanciata: su 83 lavoratori impiegati, 39 risultano essere donne, pari a circa il 47% del totale, a conferma di un'effettiva parità nella gestione delle risorse amministrative e tecniche non operative.

Lavoratori flessibili e percorsi di inserimento giovanile

Alla data del 31 dicembre 2024, oltre al personale dipendente a tempo indeterminato, Alberti e Santi si è avvalsa anche di forme contrattuali flessibili, come illustrato nella seguente tabella:

Anno	Stagisti al 31/12	Lavoratori intermittenti	Co.Co.Co
2023	2	2	2
2024	3	2	1

L'azienda conferma il proprio impegno nel favorire l'inserimento di giovani nel mondo del lavoro attraverso percorsi di stage strutturati, finalizzati all'assunzione.

Nel corso del biennio considerato, i dati registrati risultano i seguenti:
 Nel 2023, Alberti e Santi ha accolto complessivamente 15 stagisti, dei quali 12 sono stati assunti in apprendistato (pari all'80%), con 10 unità ancora in forza al 31/12/2023.
 Nel 2024, sono stati attivati 7 tirocini, con 5 conversioni in apprendistato (pari all'80%), tutte ancora attive alla data di chiusura dell'esercizio.

Anno	Totale dipendenti al 31/12	Personale a tempo pieno	Personale a part-time
2023	104	97	7
2024	105	96	8

Con riferimento ai contratti part time, 96 dipendenti (91,43% della popolazione aziendale) hanno un contratto di lavoro a tempo pieno e 8 dipendenti (7,62% della popolazione aziendale) risultano assunti con contratto part time.

Con riferimento ai contratti part time va sottolineato che il 15,38% delle lavoratrici è titolare di contratti part-time, opzione adottata in un’ottica di bilanciamento tra esigenze produttive e necessità personali. Tale scelta contribuisce a promuovere un modello organizzativo orientato al welfare aziendale e alla flessibilità lavorativa responsabile.

Distribuzione per fascia d'età e categoria professionale:

Operai		Età inferiore a 30 anni	Età compresa tra 30 e 50 anni	Età superiore ai 50 anni
Anno 2024	Donne: 0			
	Uomini: 22		10	12
Anno 2023	Donne: 0			
	Uomini: 23		12	11
Impiegati		Età inferiore a 30 anni	Età compresa tra 30 e 50 anni	Età superiore ai 50 anni
Anno 2024	Donne: 39	19	15	5
	Uomini: 44	13	14	17
Anno 2023	Donne: 39	23	11	5
	Uomini: 42	14	13	15

Nota metodologica: dal presente confronto sono esclusi gli stagisti, i collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.) e i lavoratori intermittenti, in quanto non contrattualizzati come dipendenti subordinati.

Composizione di genere degli organi di amministrazione e controllo

Anno 2024	Donne	Uomini
CDA	0	4

Alla data del 31/12/2024, la composizione degli organi direttivi e di controllo di Alberti e Santi risulta invariata rispetto all'esercizio precedente. In particolare, il Consiglio di Amministrazione (CdA) è costituito da tre membri, tutti appartenenti al genere maschile.

La società è consapevole dell'importanza di promuovere principi di inclusività e diversità anche nei ruoli apicali. In tale direzione, intende valutare progressivamente strategie di riequilibrio della rappresentanza di genere, in coerenza con i principi ESG e con le raccomandazioni in materia di corporate governance.

Selezione del Personale

Il processo di selezione del personale in Alberti e Santi si basa su principi di pari opportunità, meritocrazia e trasparenza, con l'obiettivo di attrarre talenti qualificati e in linea con i valori aziendali. L'azienda garantisce un iter selettivo equo, privo di discriminazioni di genere, età, etnia o religione, e orientato alla valorizzazione della diversità.

La selezione avviene attraverso una serie di fasi strutturate:

- 1. Analisi del fabbisogno aziendale** – Identificazione delle posizioni aperte e delle competenze richieste.
- 2. Raccolta delle candidature** – Attraverso canali interni, portali di recruiting e collaborazioni con istituti di formazione.
- 3. Screening e valutazione** – Analisi dei curricula e colloqui per verificare competenze tecniche e soft skills.
- 4. Selezione e inserimento** – Scelta del candidato più idoneo, con un piano di onboarding e formazione specifica.

L'azienda si impegna inoltre a favorire l'occupazione giovanile attraverso programmi di apprendistato e stage, con una particolare attenzione all'inserimento stabile dei talenti.

Rapporto di Lavoro

Il rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL applicato e successivi rinnovi, da tutte le norme di legge e di regolamento ad esso applicabili, nonché dai Regolamenti e Policy ad ogni titolo applicabili ed è applicato a tutti i dipendenti il CCNL Autotrasporto Merci e Logistica. Inoltre, il personale viaggiante beneficia di una Contrattazione di Secondo Livello, sviluppata in collaborazione con le rappresentanze sindacali, per garantire condizioni migliorative rispetto agli standard contrattuali.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, sulla base della normativa vigente in materia.

Sin dalle fasi precedenti all'assunzione la Società informa in modo completo ed esauriente il personale riguardo ai seguenti aspetti:

- caratteristiche delle funzioni e attività da svolgere;
- sicurezza sul lavoro;
- elementi costitutivi il contratto di lavoro;
- normativa e procedure in vigore nella Società;
- Codice etico
- Privacy

Contratto di Lavoro

Il singolo rapporto è regolato tramite apposita contrattazione individuale.

Nella lettera di assunzione sono sempre riportate o indirettamente richiamate le informazioni rilevanti relative a:

- durata e decorrenza del contratto, periodo di prova;
- inquadramento, livello e qualifica;
- sede di lavoro;
- orario di lavoro;
- trattamento retributivo;
- ferie e permessi retribuiti;
- versamento di contributi previdenziali ed assistenziali;
- periodo di preavviso per categoria professionale;

- obblighi del dipendente ed obblighi di informazione.

Sono altresì rispettati il Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati Personali (D.lgs. 679/2016) nonché il Regolamento relativo all'utilizzo delle risorse informatiche; D.lgs 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro

Occupazione Sicura

Alberti e Santi assicura ai propri lavoratori un'elevata stabilità occupazionale, favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro duraturi e tutelati. La maggior parte del personale è assunta con contratti a tempo indeterminato, sia nell'area operativa (autisti, magazzinieri, officina) sia nell'area amministrativa. L'azienda adotta politiche di fidelizzazione che puntano a ridurre il turnover e valorizzare la continuità delle competenze, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro stabile e motivante. Le pratiche di assunzione e gestione del personale rispettano pienamente la normativa in materia di lavoro e previdenza, assicurando pari trattamento, trasparenza e correttezza in ogni fase del rapporto lavorativo.

Orario di Lavoro

L'orario di lavoro viene stabilito dal datore di lavoro in conformità al CCNL applicato e specificatamente indicato nella lettera di assunzione sottoscritta in sede di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'orario può essere modificato per esigenze aziendali, ma mantenendo il limite delle complessive 39 ore settimanali ed un massimo di 8 ore giornaliere.

Ferie, congedi, permessi e malattia

La gestione di ferie, congedi, permessi retribuiti e assenze per malattia avviene nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Autotrasporto Merci e Logistica, applicato integralmente a tutto il personale.

Al fine di garantire maggiore trasparenza, uniformità applicativa e chiarezza gestionale, l'azienda sta predisponendo un Regolamento aziendale interno, attualmente in fase di redazione, che disciplinerà in modo organico tali istituti. Il documento sarà redatto in coerenza con le previsioni contrattuali collettive e rappresenterà uno strumento di riferimento operativo per tutti i dipendenti.

Fondo Ferie Solidale

Con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale fondata sulla solidarietà interna e sul mutuo supporto tra colleghi, Alberti e Santi ha attivato, nel corso del 2024, un Fondo Ferie Solidale.

L'iniziativa, accessibile su base volontaria da parte di tutto il personale, consente la donazione di giornate di ferie residue o ore di permesso – nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL di riferimento – a favore di dipendenti che si trovino in condizioni di particolare difficoltà personale, come:

- gravi condizioni di salute;
- necessità di assistenza a familiari in situazioni sanitarie critiche.

Nel suo primo anno di applicazione, il Fondo ha registrato una partecipazione significativa da parte dei lavoratori, con la raccolta complessiva di 46 giornate di ferie e 182 ore di permesso, dimostrando l'effettiva adesione allo spirito di comunità e responsabilità sociale interna che caratterizza l'identità aziendale.

Salari Adeguati

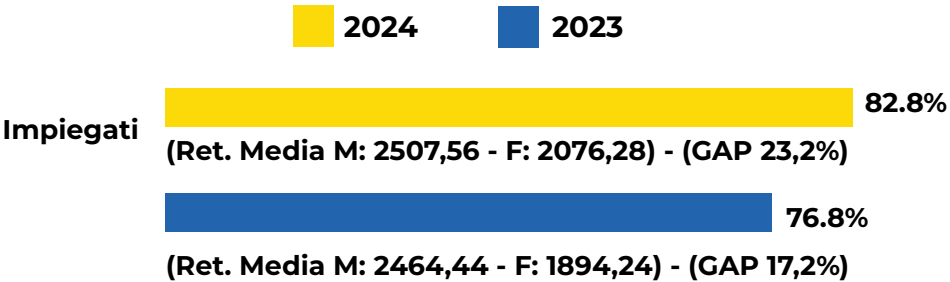
Alberti e Santi si impegna attivamente a offrire un equo livello retributivo, che riflette in modo trasparente il livello di competenza, le capacità e l'esperienza professionale di ogni individuo, assicurando l'applicazione del principio di pari opportunità ed evitando il rischio di discrezionalità. La società monitora e riesamina costantemente le proprie politiche retributive allo scopo di sostenere le pari opportunità.

Tutti i dipendenti sono coperti dal CCNL Autotrasporto Merci e Logistica,

garantendo l'aderenza agli standard retributivi nazionali. A tutela del personale viaggiante, Alberti e Santi ha inoltre stipulato una Contrattazione di Secondo Livello con Federazione FIT CISL, attualmente in corso di validità, che permette di definire condizioni retributive e normative aggiuntive specifiche per questa categoria.

In un'ottica di maggiore equità, la società ha registrato nel 2024 una riduzione del gender pay gap tra i dipendenti inquadrati come impiegati. Le retribuzioni medie delle donne rappresentano l'82,8% di quelle maschili nel 2024, in netto miglioramento rispetto al 76,8% dell'anno precedente, con un miglioramento di 6 punti percentuali. Questo dato rappresenta un segnale positivo verso una maggiore equità salariale, pur riconoscendo margini di miglioramento.

Oltre alla retribuzione diretta, Alberti e Santi integra il benessere economico dei propri dipendenti attraverso diverse iniziative di welfare aziendale , quali l'erogazione di buoni pasto, convenzioni con mense e poliambulatori a prezzi agevolati, convenzioni bancarie esclusive e l'offerta di auto aziendali ad uso promiscuo per alcune figure. L'introduzione della flessibilità oraria a partire da luglio 2024 contribuisce anch'essa a promuovere condizioni di lavoro più sostenibili e centrate sul benessere delle persone, migliorando l'equilibrio tra vita lavorativa e privata.



Dialogo Sociale

Alberti e Santi considera il dialogo sociale un pilastro fondamentale per la gestione delle proprie relazioni industriali e per la costruzione di un ambiente di lavoro equo e produttivo. L'azienda promuove attivamente il confronto e la libera espressione, riconoscendoli come strumenti essenziali per lo sviluppo del potenziale individuale e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le relazioni con le rappresentanze dei lavoratori sono improntate a collaborazione e trasparenza, trovando una cornice strutturata nell'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Autotrasporto Merci e Logistica, che copre l'intera popolazione aziendale. A ulteriore testimonianza dell'impegno nella negoziazione collettiva, è stata stipulata una Contrattazione di Secondo Livello con Federazione FIT CISL, a tutela specifica del personale viaggiante.

Questo approccio garantisce il rispetto dei diritti dei lavoratori e favorisce un clima aziendale collaborativo, essenziale per il benessere delle persone e la resilienza organizzativa. I dettagli relativi alla libertà di associazione, all'esistenza di comitati aziendali e alle modalità di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori sono approfonditi nel paragrafo seguente.

Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori

L'organizzazione riconosce e tutela pienamente la libertà di associazione e il diritto alla rappresentanza collettiva dei propri lavoratori, in conformità con la normativa vigente e con i principi sanciti dal contratto collettivo applicato. L'azienda garantisce altresì i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 25/2007, dal Testo Unico sulla rappresentanza (Protocollo Confindustria-CGIL-CISL-UIL) e dalle disposizioni contrattuali di settore.

Presso Alberti e Santi sono attive le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), con le quali l'azienda intrattiene un dialogo costante e strutturato, fondato su principi di collaborazione, trasparenza e rispetto reciproco. L'azienda garantisce ai lavoratori il diritto all'informazione, alla consultazione preventiva e alla partecipazione, attraverso canali formali e informali di comunicazione gestiti dagli uffici preposti. Le comunicazioni interne avvengono in modo regolare, con l'obiettivo di assicurare la circolazione tempestiva e chiara delle informazioni rilevanti per la vita lavorativa e organizzativa.

Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi

Tutti i dipendenti di Alberti e Santi sono coperti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Autotrasporto Merci e Logistica, applicato uniformemente a tutto il personale aziendale. Inoltre, per il personale viaggiante è attiva una Contrattazione di Secondo Livello, stipulata con la Federazione FIT CISL, che garantisce condizioni migliorative rispetto agli standard contrattuali ordinari. Questa copertura contrattuale estesa al 100% della forza lavoro assicura un quadro di diritti certi e condivisi, favorisce il dialogo tra le parti sociali e rappresenta uno strumento essenziale di tutela delle condizioni economiche, professionali e normative dei lavoratori.

Equilibrio fra vita professionale e vita privata

Alberti e Santi promuove il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata attraverso una gestione attenta degli orari, flessibilità e l'ascolto attivo delle esigenze personali. Per il personale viaggiante e operativo, l'azienda pianifica i servizi in modo da rispettare le pause obbligatorie e garantire rientri compatibili con la sfera familiare. La cultura aziendale, fondata sul rispetto e sul senso di appartenenza, sostiene un modello organizzativo che valorizza la persona e favorisce un ambiente di lavoro sostenibile, umano e stabile.



Salute e Sicurezza

Alberti e Santi adotta un sistema strutturato di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, conforme al D.Lgs. 81/2008 e alle migliori prassi di settore. L'azienda ha sviluppato un documento di valutazione dei rischi (DVR) aggiornato, e attua misure preventive e protettive per ridurre l'esposizione dei lavoratori a rischi fisici, meccanici e organizzativi. Il personale riceve formazione periodica, con moduli specifici per autisti e addetti operativi, e l'idoneità alla mansione è costantemente monitorata. Nel 2024 non sono stati registrati infortuni gravi né malattie professionali. Si dà atto invece di un infortunio lieve, gestito secondo le procedure aziendali: è stata individuata la causa-radice ed è stata attivata l'azione correttiva conseguente, senza necessità di modifica del DVR.

L'approccio dell'azienda è orientato al miglioramento continuo, con audit interni, segnalazioni volontarie e coinvolgimento diretto dei lavoratori nella cultura della prevenzione.

.

Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro

Il benessere del personale di Alberti e Santi

ESRS S1-11, ESRS S1-14, ESRS S1-15 GRI 403-6 GRI 403-8

L'organizzazione monitora costantemente il clima aziendale, il benessere dei lavoratori e le loro esigenze personali e professionali.

I servizi, le prestazioni ed erogazioni in favore dei lavoratori mirano a migliorare il benessere sia personale che professionale, nonché ad incrementare l'engagement e la produttività, migliorare la conciliazione vita-lavoro, accrescere le competenze professionali ed extraprofessionali e migliorare il clima aziendale.

Alberti e Santi riconosce nel benessere organizzativo e nella conciliazione tra vita privata e professionale un asse strategico per la crescita sostenibile e per il miglioramento della performance aziendale.

In tale contesto, il sistema di welfare interno rappresenta uno strumento funzionale a:

- **promuovere la fidelizzazione e il coinvolgimento del personale;**
- **migliorare il clima aziendale;**
- **contribuire al raggiungimento di standard qualitativi e produttivi elevati.**

Nel corso dell'esercizio 2024, l'azienda ha strutturato e consolidato una pluralità di interventi a favore dei propri dipendenti, volti a incentivare la partecipazione e la motivazione del personale.

In aggiunta alle azioni già attive in azienda, come:

- **Fondo Sanilog** per l'assistenza sanitaria integrativa, con possibilità di estensione ai familiari;
- **Adesione al Fondo FASC** (per il solo personale impiegatizio) per la previdenza complementare, con contributo integrativo aziendale.

Si riportano le **misure attive** nel periodo di riferimento:

- Buoni pasto del valore unitario di € 6,00 per ciascuna giornata lavorativa, destinati all'intera popolazione aziendale;
- Convenzione mensa con struttura locale (Cortemaggiore), con tariffe agevolate per i dipendenti;
- Convenzione bancaria con BCC Cremasca e Mantovana, per l'accesso a prodotti e servizi finanziari a condizioni vantaggiose;
- Convenzione sanitaria con Poliambulatorio "Clinico" di Fiorenzuola d'Arda, per prestazioni sanitarie a tariffe ridotte;
- Fringe benefit sotto forma di auto aziendali ad uso promiscuo, assegnati alla dirigenza e al personale commerciale;
- Accesso agevolato o gratuito a eventi sponsorizzati dall'azienda, quale misura integrativa al welfare ricreativo;
- Informazione e sensibilizzazione sui fondi di previdenza complementare;

Smart Working e lavoro flessibile

Alberti e Santi si impegna inoltre a promuovere un equilibrio tra vita lavorativa e privata per tutti i dipendenti, riconoscendo l'importanza di adattare le politiche aziendali alle esigenze individuali. Tra queste, lo smart working è stato contrattualizzato per tutte le figure commerciali aziendali, evidenziando l'impegno dell'azienda nel promuovere una maggiore flessibilità lavorativa.

Introduzione della Flessibilità Oraria

In risposta alle evidenze emerse tramite la somministrazione nel 2023 del questionario per l'analisi del clima aziendale (area "Equilibrio lavoro-vita privata"), Alberti e Santi ha introdotto, a partire da luglio 2024, un nuovo modello di flessibilità oraria, con l'obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Il modello consente ai dipendenti di optare, su base individuale, tra quattro fasce orarie di ingresso comprese tra le 08:00 e le

09:30, con conseguente termine dell'orario di lavoro tra le 17:00 e le 18:30. Questa iniziativa riflette l'impegno dell'azienda nel promuovere condizioni di lavoro più sostenibili, inclusive e centrate sul benessere delle persone. La flessibilità oraria è infatti un tassello fondamentale nella costruzione di una cultura aziendale basata sulla fiducia e sulla responsabilizzazione individuale, contribuendo al tempo stesso a migliorare l'engagement e l'attrattività organizzativa nel lungo periodo.

Clima organizzativo e strategie di coinvolgimento

Alberti e Santi considera il clima aziendale un indicatore chiave di performance sociale e investe costantemente nello sviluppo di un ambiente lavorativo positivo, inclusivo e partecipativo. Le relazioni interne sono valorizzate attraverso iniziative sistematiche di team building e strumenti di engagement, finalizzati a consolidare relazioni interpersonali durature e a rafforzare il senso di appartenenza.

Iniziative di team building (triennio 2022-2024)

- Olimpiadi Verdiane: edizioni 2022, 2023 e 2024 (giugno)
- Stramlòn: edizioni 2022, 2023 e 2024 (luglio)
- Festa del 65° anniversario aziendale (settembre 2024)

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Alberti e Santi dimostra un forte impegno nella tutela della genitorialità e nella conciliazione tra vita lavorativa e privata attraverso una serie di iniziative concrete. Un aspetto significativo è la disponibilità di contratti part-time, che rappresentano il 7,62% della forza lavoro complessiva e sono particolarmente diffusi tra le donne, con il 15,38% delle dipendenti che usufruisce di questa modalità lavorativa per meglio bilanciare le esigenze perso-



nali e professionali.

Non discriminazione ed equità salariale

Alberti e Santi promuove attivamente la non discriminazione e l'equità salariale, adottando politiche che garantiscono pari opportunità e un ambiente di lavoro inclusivo. Tra i principi e i valori fondanti dell'organizzazione vi è quello di non discriminazione, opponendosi fermamente a qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, genere, nazionalità, origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico o sessuale, nonché su ogni altra caratteristica culturale o personale. L'azienda si impegna a garantire un trattamento equo nei confronti del personale, favorendo un ambiente di lavoro privo di pregiudizi e disparità.

Lo sviluppo professionale e le promozioni avvengono esclusivamente sulla base delle competenze e delle capacità individuali, assicurando che le opportunità di carriera e i programmi di crescita personale siano accessibili a tutti i membri dell'organizzazione senza distinzione di genere. Alberti e Santi vigila affinché nel contesto aziendale non si verifichino intimidazioni, minacce, offese verbali o fisiche, né richieste di favori personali che possano ostacolare il sereno svolgimento delle attività lavorative.

Per quanto riguarda l'equità salariale, la Società assicura un trattamento retributivo equo per tutte le risorse aziendali che ricoprono ruoli e mansioni simili, a parità di competenze, indipendentemente dal genere.

Nel 2024, il rapporto tra la retribuzione media delle donne e quella degli uomini nella categoria impiegatizia si è attestato al 82,8%, confermando l'impegno nel ridurre il divario di genere rispetto agli anni precedenti. È importante sottolineare che eventuali differenze retributive legate a prestazioni straordinarie o indennità specifiche non rientrano nel calcolo delle retribuzioni standard.

Chiunque ritenga di essere stato oggetto di discriminazione o molestie può segnalare l'accaduto attraverso il sistema di whistleblowing, secondo le procedure aziendali, permettendo di individuare e contrastare eventuali comportamenti illeciti in contrasto con il Codice Etico e il D.lgs. n. 231/2001.

Alberti e Santi si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i suoi dipendenti.

Tutela della salute e del benessere dei dipendenti

Nel 2024 Alberti e Santi ha aderito alla campagna antinfluenzale promossa da Confindustria, offrendo gratuitamente ai propri dipendenti la possibilità di vaccinarsi direttamente in azienda, grazie alla collaborazione con TECO METE per l'intervento del medico competente.

L'iniziativa, accolta con favore dal personale, ha avuto l'obiettivo di promuovere la prevenzione e ridurre l'incidenza delle assenze per malattia nel periodo invernale, inserendosi nel più ampio impegno dell'azienda per il benessere e la tutela della salute dei propri collaboratori.

Assistenza sanitaria integrativa

Alberti e Santi pone grande attenzione alla tutela della salute e del benessere dei propri dipendenti, adottando un approccio integrato alla sicurezza e alla prevenzione. L'azienda si avvale della collaborazione di un medico competente per la valutazione dei rischi per la salute, effettuando regolari visite mediche di sorveglianza sanitaria per i lavoratori, al fine di prevenire eventuali malattie professionali e garantire un ambiente di lavoro sicuro. Inoltre, l'impresa si attiene alle indicazioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), figura chiave nella promozione di misure di tutela per i dipendenti. Alberti e Santi si impegna attivamente a migliorare le condizioni di lavoro attraverso programmi di formazione sulla salute e sicurezza, erogando nel 2024 un totale di 461 ore formative su questi temi. L'approccio aziendale alla prevenzione ha portato a risultati concreti: nel triennio 2021-2024 si sono verificati due soli infortuni sul lavoro e non sono state registrate malattie professionali, dimostrando l'efficacia delle misure adottate.

Parità di trattamento e di opportunità per tutti

Alberti e Santi garantisce, nell'ambito delle proprie politiche di gestione del personale, la parità di trattamento e di opportunità per tutte le persone che operano nell'organizzazione, assicurando l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, fondata su genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, credo religioso, condizione personale o appartenenza sindacale.

Le politiche aziendali in materia di selezione, inquadramento, formazione, progressione e retribuzione si fondano esclusivamente su criteri meritocratici, di competenza, professionalità e potenziale. L'azienda promuove un ambiente di lavoro improntato al rispetto reciproco, alla collaborazione e alla valorizzazione delle diversità individuali come leve strategiche per l'innovazione e la crescita organizzativa.

Ogni comportamento discriminatorio è espressamente vietato dal Codice Etico e contrastato attraverso idonei canali di segnalazione interna. Inoltre, l'organizzazione riconosce il diritto alla libertà di associazione e partecipazione sindacale, tutelando i lavoratori da qualsiasi forma di ritorsione, interferenza o molestia connessa all'esercizio di tale diritto.

L'inclusione, intesa come riconoscimento del valore delle differenze individuali, costituisce un pilastro della cultura aziendale, ispirata a principi di equità, fiducia e corresponsabilità.

Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore

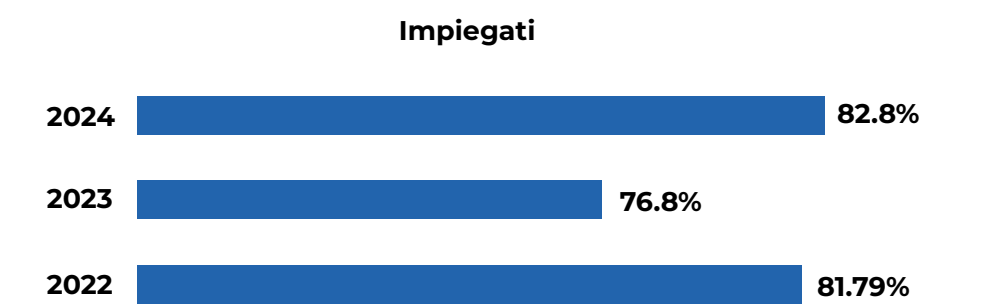
Alberti e Santi riconosce il principio della parità retributiva quale fondamento di equità e giustizia sociale e si impegna a garantire pari opportunità economiche tra donne e uomini, a parità di ruolo, responsabilità e valore del lavoro prestato. L'azienda, seppur attiva in un comparto a prevalente occupazione maschile, promuove la valorizzazione della componente femminile, in particolare nei ruoli impiegatizi, amministrativi e gestionali, favorendo un contesto organizzativo inclusivo e orientato al superamento degli

stereotipi di genere. In coerenza con ciò, l'azienda sta valutando di intraprendere il percorso volto al conseguimento della certificazione parità di genere.

Le politiche retributive aziendali sono basate su criteri oggettivi, misurabili e documentabili, coerenti con le mansioni svolte e con i livelli di responsabilità attribuiti, e sono applicate uniformemente, senza discriminazioni. Tale orientamento è integrato anche nei processi di selezione, assegnazione delle funzioni e sviluppo di carriera.

Il grafico sotto riportato illustra il rapporto tra le retribuzioni femminili e maschili per i dipendenti inquadrati come impiegati nel 2023 e nel 2024 (calcolato come “retribuzione uomini: 100 = retribuzione donne: X”).

Rapporto retribuzione media donne/uomini nella categoria impiegati



Nel 2024 si registra un miglioramento nella parità retributiva tra i dipendenti inquadrati nella categoria impiegatizia: il rapporto medio tra le retribuzioni percepite dalle donne e quelle percepite dagli uomini si attesta all’82,8% (rapporto “uomini = 100”), in incremento rispetto al 76,8% rilevato nel 2023. Il recupero di 6 punti percentuali rappresenta un segnale tangibile dell’impegno aziendale nel colmare progressivamente il divario salariale di genere, pur permanendo margini di miglioramento da monitorare e affrontare con azioni strutturate.

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

- Implementazione del Regolamento Aziendale interno: completare il "Regolamento aziendale interno" su ferie, congedi e permessi, garantendo la massima trasparenza e chiarezza gestionale
- Sviluppo di una cultura aziendale inclusiva e priva di discriminazioni e molestie con formazione specifica sul tema delle molestie.
- Introdurre o rafforzare corsi di formazione per tutti i livelli aziendali, inclusi gli organi di amministrazione e controllo, sulla consapevolezza della diversità, l'inclusione e la prevenzione dei pregiudizi inconsci nei processi di selezione e promozione.
- Creare programmi di mentorship e sviluppo di carriera dedicati alle dipendenti, per favorire la loro crescita professionale e l'accesso a ruoli di maggiore responsabilità, inclusi quelli direttivi.
- Realizzare una mappatura delle competenze attuali e future necessarie per l'azienda (anche in ottica di transizione ecologica e digitale).
- Aumentare la consapevolezza e l'efficacia dei canali di dialogo e segnalazione: campagne informative per aumentare la consapevolezza tra i dipendenti sull'esistenza e l'utilizzo dei canali di dialogo interno.
- Aumentare la consapevolezza dei dipendenti sui diritti e le opportunità disponibili, in particolare in materia di genitorialità e conciliazione vita-lavoro con azioni informative mirate (es. comunicazioni via mail, disponibilità al confronto del reparto amministrativo e HR).

Salute e sicurezza sul lavoro

ESRS S1-11, ESRS S1-14, ESRS S1-17

GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 3-3 GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-7 GRI 403-8

Alberti e Santi è fermamente impegnata a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti i suoi dipendenti, come dimostrato dalla chiara struttura di governance in materia di salute e sicurezza. Questa struttura si fonda su una suddivisione precisa delle responsabilità, affidata a figure chiave come:

- il Datore di Lavoro, Stefano Alberti**
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), Paolo Compiani della ditta EcoConsul sas**
- il Medico Competente, Dr.ssa Roberta Tomaselli della ditta METE Srl**

Inoltre, è stato eletto, nel 2023 il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), una figura cruciale per facilitare la comunicazione tra i lavoratori e la direzione aziendale nella persona di Samanta Anselmini

Gli incaricati delle misure antincendio, del primo soccorso e di emergenza sono chiaramente definiti all'interno dell'organigramma aziendale. Questo approccio costante permette di identificare aree di miglioramento e di agire rapidamente per garantire condizioni di lavoro ottimali.

Un elemento centrale della gestione della salute e sicurezza è il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), redatto in conformità con il D.Lgs. 81/08. Questo documento obbligatorio rappresenta un'analisi completa dei rischi presenti nelle diverse attività svolte presso Alberti e Santi. Il DVR viene aggiornato annualmente per assicurare l'adeguatezza delle misure di sicurezza e la protezione dei lavoratori. Questo documento rappresenta uno strumento essenziale per identificare, valutare e mitigare i rischi aziendali, garantendo nel tempo un miglioramento continuo degli standard di sicurezza.

Per quanto riguarda la formazione e Sistemi di Gestione della Sicurezza, il 100% dei dipendenti di è coperto da un sistema di gestione della salute e



sicurezza sul lavoro che prevede monitoraggi continui delle condizioni lavorative e corsi di formazione per garantire l'aggiornamento costante sulle normative e sulle migliori pratiche di sicurezza.

Nel 2024, Alberti e Santi ha erogato 461 ore formative sui temi della salute e sicurezza), rafforzando la consapevolezza e le competenze del personale per ridurre i pericoli e promuovere comportamenti responsabili sul posto di lavoro. Le esercitazioni regolari sulle procedure di emergenza e evacuazione assicurano che tutto il personale sia adeguatamente preparato a gestire situazioni critiche. Queste esercitazioni sono parte integrante del piano di emergenza aziendale, che prevede procedure dettagliate per l'evacuazione e altre misure di sicurezza.

Ambito	Parametro	2024
DATI	Monte Ore Lavorate	170.341,60
	Numero medio di dipendenti	107,07
	Giorni lavorabili	27.628,00
INFORTUNI	Numero infortuni	170.341,60
	Giorni di assenza per infortunio	107,07
	Indice di gravità (giorni di assenza per infortunio x 1.000.000 / monte ore lavorate)	27.628,00
ASSENZE	Giorni totali di assenza	170.341,60
	Tasso di assenteismo (giorni perduti per assenza / giorni lavorabili)	107,07

FERIE	Monte Ore Ferie non godute (giorni)	1325,00
	Ferie Maturate in Giorni	2219,17
	Ferie Usufruite in Giorni	1061,71
	Tasso godimento ferie (giorni di ferie usufruite / giorni di ferie maturate)	47,84%
ROTAZIONE DEL PERSONALE	Numero di assunti	12
	Numero di dimessi	8
	Tasso di turnover complessivo [(ingressi + uscite)/tot. dipendenti]	18,68%
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	Numero totale di provvedimenti disciplinari	2
	Provvedimenti per addetto	0,019

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

Al fine di monitorare nel tempo lo sforzo dell'azienda sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, sono stati introdotti degli indicatori di performance. Il confronto di questi indicatori con i dati del 2024 (considerato anno di riferimento) potranno rappresentare numericamente il percorso aziendale su queste tematiche. Percorso che dovrà concludersi (nel triennio 2025-2027) con la certificazione del proprio sistema di gestione aziendale in base alla norma UNI ISO 45001:2023.

Formazione del personale

ESRS S1-11, ESRS S1-13

GRI 2-7 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3

Alberti e Santi investe nella crescita professionale dei propri dipendenti attraverso programmi di formazione tecnica, normativa e trasversale, finalizzati a rafforzare le competenze operative, gestionali e comportamentali. Le attività formative sono pianificate in base ai fabbisogni dei singoli ruoli e coinvolgono tutto il personale, inclusi autisti, addetti operativi e impiegati. Alberti e Santi considera la formazione continua un pilastro strategico per la valorizzazione del capitale umano e il consolidamento del vantaggio competitivo, promuovere la qualità del servizio, la sicurezza e l'allineamento ai valori aziendali. In un contesto economico in continua evoluzione, l'aggiornamento delle competenze rappresenta infatti una leva fondamentale per garantire l'adattabilità organizzativa e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ogni dipendente è incoraggiato a considerare la formazione continua come un obiettivo prioritario, ampliando costantemente le proprie conoscenze e condividendo le competenze acquisite.

L'azienda promuove percorsi formativi mirati allo sviluppo sia delle competenze tecniche (hard skills), specifiche per il settore di riferimento, sia delle competenze trasversali (soft skills), essenziali per rafforzare le capacità relazionali, comunicative e decisionali dei collaboratori.

Il piano formativo annuale è orientato all'analisi dei fabbisogni professionali e alla pianificazione strutturata dell'acquisizione di nuove competenze, in linea con le priorità strategiche aziendali.

Nel corso del 2024, sono state erogate complessivamente:

- 262 ore di formazione tecnica settoriale (hard skills), rivolte principalmente alle funzioni operative e tecniche;
- 338 ore di formazione linguistica in lingua inglese, finalizzate a potenziare le competenze comunicative in contesti internazionali;
- 80 ore di formazione interna, dedicate al trasferimento di know-how

aziendale, alla sensibilizzazione sui temi ESG e alla diffusione della cultura organizzativa.

- 461 ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL), in adempimento agli obblighi normativi e per il rafforzamento della cultura della prevenzione, sostenibilità, ambiente, così suddivisi:

- Formazione sicurezza generale - 52h
- Formazione specifica lavoratori - Rischio Basso - 58h
- Formazione specifica lavoratori - Rischio Medio - 22h
- Preposti - 24h
- RLS - 8h
- Primo Soccorso Gr. B/C - 12h
- Carrellisti - 28h
- Formazione gruisti - 32h
- HACCP - 56h
- BLSD - 155h
- Formazione in ingresso - 14h

Tra le iniziative più rilevanti del 2024, è stato erogato al reparto QHSE un corso di 4 ore dedicato alle tematiche ESG e agli standard ESRS, con l'obiettivo di sensibilizzare il personale sull'importanza della sostenibilità e della rendicontazione non finanziaria.

Investire nella crescita professionale delle persone rappresenta per Alberti e Santi un impegno prioritario, coerente con i principi di sostenibilità sociale, responsabilità d'impresa e valorizzazione del capitale umano.

Una parte significativa delle attività formative realizzate nel corso del 2024 è stata resa possibile grazie al finanziamento ottenuto tramite il fondo interprofessionale Fondimpresa, lo strumento che supporta le aziende nell'attuazione di piani formativi finalizzati alla qualificazione e all'aggiornamento delle competenze dei lavoratori.

Alberti e Santi, con il supporto tecnico-operativo dell'ente accreditato Forpin, ha presentato e ottenuto l'approvazione di un piano formativo articolato su più ambiti strategici. I percorsi erogati hanno riguardato le

tematiche formative scritte precedentemente.

L'accesso a tali risorse ha consentito all'organizzazione di incrementare la qualità e la copertura della formazione, rafforzando il proprio impegno per lo sviluppo continuo delle competenze del personale.

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

Nel triennio 2025-2027 nell'intento di mantenere elevato l'impegno in materia di formazione e di crescita, Alberti e Santi si impegna a:

- Offrire percorsi formativi rivolti a tutti i dipendenti sul tema ESG e standard ESRS.
- Sviluppare programmi di formazione con lo scopo di continuare nella promozione dell'inclusione.
- Mantenere un monitoraggio e una valutazione dell'efficacia della formazione, coinvolgere i lavoratori nella progettazione della formazione.

Modello di Competenze valutazione delle performance:

A partire dall'anno 2022 è emerso il bisogno di creare un modello di soft skills in grado di descrivere i valori aziendali e capire quali siano le competenze necessarie per lavorare in azienda.

Nel corso del 2023 l'azienda ha lavorato per la costruzione di questo sistema, il quale ha preso vita nell'anno 2024. Sono state individuate **10 competenze (lavoro in team, coltivare relazioni positive, flessibilità, proattività, cura del cliente, tensione allo sviluppo, affidabilità, trasparenza, voglia di imparare, organizzazione delle attività)**, ognuna delle quali è declinata in 2 comportamenti osservabili. Per ogni competenza, in base alla mansione ricoperta, si è definito il valore atteso. Il valore atteso rispecchia le aspettative che il ruolo deve ricoprire.

Questo approccio garantirà di:

- Consolidare la trasmissione dei valori aziendali;
- Rendere esplicite le aspettative tra il Responsabile e il Collaboratore;
- Migliorare le proposte di formazione;
- Favorire una cultura inclusiva.

La valutazione delle performance si costruisce iniziando da una autovalutazione di ogni collaboratore e successivamente tramite una valutazione dei responsabili i quali devono considerare dei valori attesi per i ruoli presenti in azienda. Ogni anno, a cadenza annuale tra il collaboratore, il proprio responsabile diretto e l'Ufficio Risorse Umane, si organizza un colloquio di confronto per confrontarsi sul lavoro svolto l'anno precedente.

Questo momento di confronto ha l'obiettivo di:

- Condividere il senso e l'impatto del proprio lavoro all'interno dell'organizzazione, analizzando i risultati raggiunti;
- Aumentare la consapevolezza relativamente ai propri punti di forza;
- Definire eventuali aree di miglioramento e sviluppo.

L'intero processo viene tracciato e gestito attraverso la piattaforma Zucchetti, garantendo uniformità, tracciabilità e accessibilità delle informazioni. A supporto del processo valutativo, è stata realizzata una skill matrix che, insieme a specifici grafici di sintesi, consente di monitorare in modo efficace l'andamento delle performance nel tempo e individuare trend di crescita o aree critiche. Inoltre, in un'ottica di trasparenza e partecipazione, vengono definiti obiettivi qualitativi condivisi tra collaboratore e responsabile, con un approccio trasparente e chiaro. I risultati emersi rappresentano la base per la costruzione di percorsi formativi mirati e piani di sviluppo individuale.

Occupazione e inclusione delle persone con disabilità

Alberti e Santi riconosce il valore dell'inclusione e si impegna a garantire pari opportunità anche alle persone con disabilità. L'azienda adotta criteri di selezione basati esclusivamente su competenze e idoneità alla mansione, senza discriminazioni legate a condizioni fisiche o sensoriali. Gli ambienti di lavoro sono accessibili e conformi alla normativa vigente in materia di inclusione lavorativa.

Si conferma, ad oggi, la presenza di 5 dipendenti appartenenti alla categoria protetta, l'organizzazione è disponibile a favorire l'inserimento di profili compatibili con le proprie esigenze operative, anche attraverso forme di collaborazione con enti e istituzioni preposte. L'impegno verso l'inclusione si riflette nei valori aziendali di rispetto, equità e coesione interna.

Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro

Alberti e Santi adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di violenza, molestia o comportamento intimidatorio sul luogo di lavoro. Il Codice Etico aziendale definisce chiaramente i principi di rispetto e dignità che devono guidare i rapporti tra colleghi, superiori e collaboratori.

Nell'ottica di un continuo miglioramento e di un impegno tangibile verso l'equità, l'azienda sta attualmente valutando l'ottenimento della certificazione di parità di genere. Questo percorso porterà all'individuazione e all'attivazione di un canale di segnalazione appositamente dedicato per le tematiche legate alla parità di genere, rafforzando ulteriormente le procedure interne e la tutela dei diritti di tutti i dipendenti.

Diversità

Alberti e Santi riconosce la diversità di ogni dipendente o collaboratore come un fattore chiave di successo, valorizzando costantemente le esperienze, le capacità e le qualità individuali. La società si impegna a favorire un ambiente di lavoro inclusivo, orientato alla collaborazione e allo spirito di appartenenza, incoraggiando ogni persona ad esprimersi liberamente per realizzare il proprio potenziale e aumentare la propria motivazione. Nel processo di reclutamento del personale, l'azienda applica rigorosamente la parità di genere e non perpetra discriminazioni di alcun tipo basate su sesso, età, orientamento, etnia o religione.

Nel corso del 2024, Alberti e Santi ha impiegato complessivamente **105 dipendenti, di cui 39 donne (37,14%) e 66 uomini (62,86%)**. Pur riconoscendo una polarizzazione di genere verso il sesso maschile in ruoli specifici come autista o meccanico, si evidenzia un ribilanciamento nella classe impiegatizia, dove **su un totale di 80 impiegati, 39 sono donne (circa il 50%)**. Un segnale positivo verso una maggiore equità salariale è emerso nel 2024, con una riduzione del gender pay gap tra gli impiegati: **le retribuzioni medie delle donne hanno raggiunto l'82,8% di quelle maschili, migliorando dal 76,8% dell'anno precedente**. Questo approccio volto a favorire una cultura inclusiva è ulteriormente supportato dal modello di competenze e valutazione delle performance adottato.

Altri diritti connessi

Lavoro minorile

Alberti e Santi non impiega minori e opera nel pieno rispetto della normativa italiana ed europea in materia di età minima per l'accesso al lavoro. Tutti i lavoratori sono assunti con contratto regolare e sono maggiorenni al momento dell'instaurazione del rapporto. L'azienda non è attiva in paesi o settori a rischio e seleziona fornitori e partner nel rispetto di standard etici compatibili con il divieto assoluto di lavoro minorile.

Alla luce di ciò, il rischio di coinvolgimento diretto o indiretto in pratiche di sfruttamento minorile è da considerarsi assente nel contesto operativo dell'organizzazione.

Alberti e Santi adotta una politica di tolleranza zero nei confronti del lavoro minorile. L'azienda non impiega direttamente minori e opera nel pieno rispetto della normativa italiana ed europea in materia di età minima per l'accesso al lavoro. Tutti i lavoratori diretti sono assunti con contratto regolare e sono maggiorenni al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

Data l'operatività nei trasporti a livello globale, Alberti e Santi riconosce che la complessità della logistica internazionale e la diversità dei contesti operativi e normativi richiedono un'attenta due diligence sui fornitori e partner. Sebbene le operazioni dirette minimizzino il rischio di impiego di minori, l'azienda è consapevole che la propria catena di fornitura, estesa su scala mondiale, può presentare vulnerabilità in determinati contesti.

Per mitigare questo rischio, Alberti e Santi si impegna in diverse azioni proattive nel corso del prossimo triennio:

- Seleziona fornitori e partner che dimostrino un impegno esplicito contro il lavoro minorile
- Effettua verifiche periodiche, come questionari o richieste di attestazioni di conformità, per assicurarsi che i fornitori rispettino gli standard etici che prevedono il divieto assoluto di lavoro minorile.

Attraverso queste misure, Alberti e Santi mira a ridurre significativamente il rischio di coinvolgimento, anche indiretto, in pratiche di sfruttamento minorile lungo tutta la propria catena del valore, mantenendo una coerenza forte con i propri principi di responsabilità sociale d'impresa.

Prevenzione del Lavoro Forzato

Alberti e Santi adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di lavoro forzato o coatto, coerentemente con i principi etici aziendali

e la normativa vigente. L'azienda si impegna a garantire che tali pratiche siano assenti nei propri processi interni di selezione e gestione del personale. Nell'ottica di estendere questa garanzia lungo l'intera catena del valore, a partire dall'esercizio 2025, verranno introdotti specifici questionari per i fornitori, al fine di indagare e monitorare attivamente l'adesione a standard rigorosi in materia di diritti umani, inclusa la prevenzione del lavoro forzato nella filiera.

Alloggi adeguati

Non applicabile.

La natura dell'attività aziendale non prevede la fornitura di alloggi ai lavoratori né l'operatività in contesti in cui tale tema sia rilevante. Pertanto, questo aspetto non risulta significativo nel perimetro di rendicontazione.

Riservatezza

Alberti e Santi tutela la riservatezza dei dati personali dei propri lavoratori, in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e alla normativa nazionale vigente. I dati raccolti nell'ambito del rapporto di lavoro sono trattati esclusivamente per finalità contrattuali, amministrative e di sicurezza, mediante sistemi informatici protetti e accessibili solo al personale autorizzato. L'azienda ha adottato specifiche policy interne sulla protezione dei dati e promuove la consapevolezza dei dipendenti attraverso informative chiare e aggiornate. Ogni trattamento avviene nel rispetto dei principi di liceità, trasparenza, pertinenza e minimizzazione, garantendo il pieno esercizio dei diritti da parte degli interessati.

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

Questionario clima aziendale: Alberti e Santi prevede di somministrare nuovamente il questionario per l'analisi del clima aziendale, al fine di raccogliere indicazioni utili per definire e implementare azioni di miglioramento

mirate.

Nel rispetto dei principi di equità e pari opportunità, si procederà inoltre alla valutazione di **nuove misure a sostegno della genitorialità e di politiche migliorative in materia di congedi parentali**.

Complessivamente, l'approccio al welfare nel triennio 2025–2027 sarà sempre più orientato a integrare benessere organizzativo, engagement e attrattività aziendale, contribuendo così al raggiungimento di elevati standard sociali in coerenza con gli obiettivi strategici di lungo periodo dell'organizzazione.

Lavoratori della catena del valore

ESRS S2-1, ESRS S2-5

GRI 2-8, GRI 403-7, GRI 414-2, GRI 419

Condizioni di lavoro

Alberti e Santi riconosce l'importanza di estendere i propri principi ESG lungo l'intera catena del valore. Nel triennio 2025-2027, la società intende avviare e consolidare iniziative volte a promuovere condizioni di lavoro responsabili anche per i lavoratori non dipendenti, prevalentemente attraverso la somministrazione di questionari ai fornitori per indagare e monitorare l'adesione a specifici standard.

Occupazione Sicura

Alberti e Santi mira a promuovere condizioni di impiego orientate alla stabilità e continuità occupazionale anche per i lavoratori non dipendenti coinvolti nelle proprie attività. Nel selezionare fornitori e partner operativi, la società cercherà di privilegiare soggetti che garantiscano contratti regolari e duraturi, in linea con il contratto collettivo di riferimento, e che evitino pratiche di frammentazione o rotazione eccessiva, contribuendo a una filiera occupazionale più sostenibile e responsabile. L'obiettivo sarà rafforzare il legame tra qualità del lavoro e qualità del servizio.

Orario di Lavoro

Alberti e Santi si propone di promuovere che i fornitori e i soggetti terzi coinvolti nelle proprie attività rispettino pienamente la normativa vigente in materia di orario di lavoro, pause e riposi. Particolare attenzione sarà rivolta ai lavoratori impiegati in mansioni operative, come il trasporto e la movimentazione merci, al fine di evitare situazioni di stress lavoro-correlato o violazioni dei limiti di legge.

Salari Adeguati

Alberti e Santi mira a garantire che anche i lavoratori non dipendenti, impiegati da fornitori o imprese in appalto, ricevano una retribuzione equa, proporzionata e conforme ai minimi previsti dalla normativa applicabile. L'adozione di salari adeguati lungo la filiera rappresenta un elemento essenziale per promuovere condizioni di lavoro dignitose e prevenire fenomeni di dumping o sfruttamento.

Contrattazione Collettiva

Alberti e Santi si propone di promuovere che tutti i fornitori e le imprese appaltatrici applichino contratti collettivi nazionali di lavoro coerenti con il settore di riferimento, assicurando la copertura contrattuale dei lavoratori impiegati nelle attività a supporto dell'azienda. A tal fine, l'organizzazione effettuerà verifiche indirette tramite la somministrazione di questionari ai fornitori, con l'obiettivo di garantire che anche lungo la catena operativa esterna i lavoratori siano tutelati da forme di contrattazione collettiva riconosciute.

Equilibrio tra Vita Professionale e Vita Privata

Alberti e Santi si impegna a promuovere il rispetto dell'equilibrio tra vita lavorativa e privata anche per i lavoratori non dipendenti coinvolti nelle

proprie attività. Nella selezione dei partner e nella gestione degli appalti, l'azienda cercherà di privilegiare soggetti che organizzino i turni e i carichi di lavoro nel rispetto dei tempi di riposo, dei limiti contrattuali e delle esigenze personali dei lavoratori. Particolare attenzione sarà rivolta al personale operativo, come autisti e addetti alla logistica, spesso soggetti a orari variabili e a trasferte, per promuovere orari sostenibili lungo la filiera.

Salute e Sicurezza

Alberti e Santi intende rafforzare le misure volte a garantire che anche i lavoratori non dipendenti – come autisti in appalto, tecnici esterni o personale in somministrazione – operino in condizioni di sicurezza adeguate. L'azienda richiederà ai fornitori il rispetto del D.Lgs. 81/2008 e l'adozione dei dispositivi di protezione individuale. Per le attività svolte presso sedi o impianti aziendali, verranno rafforzati i meccanismi di coordinamento tra imprese. L'obiettivo sarà prevenire incidenti, ridurre i rischi e diffondere una cultura della sicurezza condivisa lungo tutta la filiera esterna.

Parità di trattamento e di opportunità per tutti

Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore

Alberti e Santi si propone di promuovere la parità di genere e la parità retributiva anche nei confronti dei lavoratori non dipendenti impiegati da appaltatori o fornitori. In fase di selezione dei partner, l'azienda mirerà a valutare, tramite questionari, l'adozione di pratiche e contratti che garantiscano pari trattamento economico e professionale a parità di mansione, indipendentemente dal genere o da altre condizioni personali. L'obiettivo è collaborare con soggetti che dimostrino il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori e degli standard retributivi previsti.

Formazione e Sviluppo delle Competenze

Nel triennio 2025-2027, Alberti e Santi si impegna a promuovere il rafforzamento delle competenze anche tra i lavoratori non dipendenti, in particolare quando sono coinvolti in attività operative presso le sedi aziendali o nell'ambito di servizi strategici. Tramite la somministrazione di questionari, la società si adopererà per verificare che fornitori e appaltatori garantiscano una formazione adeguata e aggiornata in materia di salute, sicurezza, qualità e, ove necessario, sostenibilità. L'obiettivo è favorire la diffusione delle buone pratiche e assicurare coerenza operativa lungo la filiera.

Occupazione e Inclusione delle Persone con Disabilità

Alberti e Santi intende promuovere l'inclusione delle persone con disabilità anche nell'ambito dei rapporti con fornitori e imprese appaltatrici. La società si proporrà di selezionare partner che rispettino gli obblighi normativi in materia di collocamento mirato e che adottino pratiche inclusive. Attraverso la somministrazione di questionari, l'organizzazione cercherà di favorire condizioni operative accessibili e rispettose delle diverse abilità lungo tutta la filiera, contribuendo a un ambiente di lavoro equo e aperto.

Misure contro la Violenza e le Molestie sul Luogo di Lavoro

Alberti e Santi si impegna a promuovere un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza, molestia o comportamento lesivo della dignità della persona, anche nei confronti dei lavoratori non dipendenti impiegati da imprese terze. La società mirerà a verificare, tramite questionari, che i fornitori applichino codici etici e regolamenti interni coerenti con i propri standard e che promuovano un ambiente di lavoro basato sul rispetto e la sicurezza relazionale.

Diversità

Alberti e Santi intende promuovere la valorizzazione della diversità anche nei rapporti con i lavoratori non dipendenti impiegati da fornitori o imprese esterne. La società si adopererà per selezionare partner che rispettino i principi di non discriminazione e pari opportunità, garantendo l'accesso al lavoro e lo sviluppo professionale indipendentemente da genere, età, origine, orientamento o condizione personale. L'obiettivo è incoraggiare una cultura della diversità e dell'inclusione lungo tutta la filiera, coerente con i propri valori aziendali.

Altri Diritti Connessi (Lavoro Minorile, Lavoro Forzato, Alloggi Adeguati)

In relazione alla catena del valore e nell'ottica di un rafforzamento dell'impegno ESG, si informa che l'introduzione di specifici questionari per i fornitori, a partire dall'esercizio 2025, consentirà di indagare approfonditamente tali aspetti promuovendo così una maggiore trasparenza e responsabilità lungo l'intera filiera.

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

Somministrare un questionario ESG ai principali fornitori e appaltatori per valutare le pratiche adottate in materia di condizioni di lavoro, salute e sicurezza, parità di trattamento, inclusione e rispetto dei diritti fondamentali, utilizzando i risultati per identificare eventuali aree di rischio e definire interventi di miglioramento lungo la catena del valore.

Comunità Interessate

ESRS S3

Alberti e Santi ha sede legale e operativa a Cortemaggiore, in provincia di Piacenza.

Questa posizione strategica rappresenta un punto di snodo fondamentale per la logistica nazionale e mediterranea, consentendo all'azienda di operare con efficienza nel settore dei trasporti e della logistica integrata.

Nonostante la presenza internazionale, l'azienda dà particolare attenzione e priorità al contesto territoriale in cui opera. La provenienza geografica di clienti e fornitori è costantemente monitorata, con l'obiettivo di favorire, quando possibile e opportuno, l'economia locale e sostenere il contesto regionale.

La Società intende continuare a costruire un network con soggetti, pubblici e privati, locali: lo scopo di tutte le iniziative intraprese è la creazione di valore - economico, sociale, culturale e ambientale - durevole e condiviso. Alberti e Santi, inoltre, vuole contribuire allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura.

La Società, infatti, vuole promuovere e ribadire costantemente il proprio impegno per l'adozione di politiche o pratiche che promuovano una migliore performance sociale o ambientale: partecipare in tavoli di discussione e altri dialoghi pubblici riguardanti le questioni sociali e ambientali è ritenuto di fondamentale importanza per la creazione di nuovi standard.

Nell'ottica di sviluppo la Società punta su un sempre maggiore coinvolgimento della/nella Comunità Locale e su un costante impegno civico.

Diritti economici, sociali e culturali delle comunità

Alloggi adeguati

Non applicabile

Alimentazione adeguata

Non applicabile

Acqua e servizi igienico-sanitari

Non applicabile

Impatti legati al territorio

Alberti e Santi riconosce la propria responsabilità nei confronti dei territori in cui opera e si impegna a generare valore condiviso con le comunità locali. L'attività logistica e di trasporto, pur non comportando impatti invasivi sul territorio, può influenzare la viabilità, il consumo di suolo e le emissioni locali. Per questo motivo, l'azienda adotta soluzioni di mobilità sostenibile, come l'intermodalità e l'impiego di mezzi a basse emissioni, e ottimizza le tratte per ridurre traffico e inquinamento. Inoltre, circa il 45% della spesa per fornitori è destinato ad aziende locali, contribuendo direttamente allo sviluppo economico del territorio. L'organizzazione mantiene un dialogo aperto con gli stakeholder locali e partecipa a iniziative a favore della coesione sociale e del benessere collettivo.

Sviluppo del Capitale Umano e Collaborazioni con Istituzioni Educative

Alberti e Santi cerca di restituire valore al territorio attraverso lo sviluppo delle capitale umano e la collaborazione con le istituzioni scolastiche. Ed infatti, oltre a valorizzare lo sviluppo delle competenze interne, l'azienda rivolge un'attenzione particolare alla crescita delle giovani generazioni, promuovendo iniziative di orientamento, tirocinio e formazione applicata in sinergia con scuole, università e enti territoriali. In questo contesto, l'azienda è tra i 22 membri fondatori della Fondazione ITS per la Mobilità Sostenibile e la Logistica, con sede a Piacenza, territorio riconosciuto per la sua vocazione logistica. L'ITS rappresenta una scuola tecnologica post-diploma ad alta specializzazione, dedicata alla formazione di tecnici superiori nei settori della mobilità delle merci e dello sviluppo economico locale.

La missione della Fondazione si fonda su:

- assicurare con continuità l'offerta di tecnici superiori a livello post-secondario in relazione a figure che rispondano alla domanda proveniente dal mondo del lavoro pubblico e privato;
- sostenere l'integrazione tra i sistemi di istruzione, formazione e lavoro, per diffondere la cultura tecnica e scientifica;
- sostenere le misure per l'innovazione e il trasferimento tecnologico alle piccole e medie imprese;
- promuovere l'orientamento dei giovani e delle loro famiglie verso le professioni tecniche;
- stabilire organici rapporti con i fondi interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori.

Nel 2024, Alberti e Santi ha partecipato attivamente a numerose iniziative della Fondazione ITS.

L'azienda ha designato un referente interno che coordina i rapporti con gli istituti scolastici e formativi per semplificare le comunicazioni e gestire i progetti in modo continuativo e ha lavorato per pianificare in anticipo le iniziative come Open Day, PCTO, visite guidate o testimonianze, per coinvolgere meglio le scuole locali e facilitare l'organizzazione interna.

Le iniziative:

- un project work sul tema "Ottimizzazione dei carichi in termini di volume e peso", svolto con gli studenti del primo anno e il coinvolgimento diretto dell'Ufficio Operativo Trasporti;
- l'avvio di due tirocini curriculari presso gli uffici Dogana e Operativo;
- la partecipazione all'Open Day dell'ITS per promuovere i nuovi percorsi formativi in partenza.

Parallelamente, l'azienda promuove diverse iniziative a favore dell'orientamento scolastico e dell'incontro tra scuola e impresa, tra cui:

- **"Dal Giocattolo alla Realtà" (2024)**: un progetto creativo e didattico rivolto agli alunni delle scuole primarie, culminato in un'esposizione pubblica durante la Fiera di Primavera di Fiorenzuola d'Arda;
- **PMI Day (novembre 2024)**: visita aziendale organizzata con Confindu-

stria, durante la quale la classe 3E dell'Istituto Superiore di Fiorenzuola ha potuto conoscere da vicino l'organizzazione aziendale, i processi logistici e le figure professionali coinvolte;

- **Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO):** accoglienza di tre studenti provenienti dagli Istituti Mattei (Fiorenzuola) e Marconi-Da Vinci (Piacenza), con attività svolte presso la sede di Cortemaggiore e, in un caso, presso la filiale di Győr (Ungheria);
- **Borse di studio "Sebastiano Maggi":** due premi scolastici destinati a studenti meritevoli del Liceo Gioia di Piacenza, a sostegno della formazione e del talento locale.

Attraverso queste iniziative, Alberti e Santi conferma il proprio impegno nel valorizzare il capitale umano e sostenere attivamente la transizione scuola-lavoro, contribuendo alla crescita di una cultura tecnica e professionale in linea con i bisogni del sistema produttivo territoriale e con i principi della sostenibilità sociale.

Impatti legati alla sicurezza

La sicurezza e la salute dei lavoratori sono una priorità fondamentale per Alberti e Santi, in piena sintonia con i principi dello standard ESRS S3 "Comunità Interessate". L'azienda ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza che è pienamente conforme alla normativa vigente. L'obiettivo principale è prevenire infortuni e malattie professionali attraverso l'adozione di misure proattive e la formazione continua del personale.

Nell'anno di riferimento, siamo lieti di confermare che non si sono verificati eventi gravi né situazioni critiche in materia di sicurezza sul lavoro. Questo è dimostrato dall'assenza di infortuni gravi e da una costante riduzione del tasso di frequenza degli infortuni. Per garantire la massima preparazione, sono stati erogati regolarmente corsi di formazione e aggiornamento per tutti i dipendenti, inclusi quelli temporanei. Questi corsi si sono focalizzati specificamente sui rischi operativi e sulle procedure di emergenza.

Oltre alla sicurezza interna, Alberti e Santi riconosce l'importanza di mitiga-

re gli impatti sulla sicurezza delle comunità limitrofe e lungo le vie di transito. L'azienda si impegna a gestire i rischi legati alle proprie operazioni che potrebbero influire sulla sicurezza pubblica e sulla viabilità locale. A tal fine, verranno implementate misure quali: (es: "ottimizzazione dei percorsi logistici per ridurre il transito in aree residenziali, adozione di protocolli di guida sicura per i nostri veicoli, manutenzione regolare della flotta per minimizzare rischi di guasti e dispersione di carichi, e collaborazione con le autorità locali per la gestione del traffico e dei piani di emergenza."). L'azienda monitora costantemente i rischi legati alla sicurezza fisica nei luoghi di lavoro e promuove una cultura della prevenzione che coinvolge attivamente tutto il personale e tiene conto anche delle ricadute esterne delle proprie attività.

#AzioniMigliorative nel triennio 2025–2027

Alberti e Santi può pianificare e adottare le seguenti azioni per rafforzare il proprio impegno in materia di formazione, orientamento e dialogo scuola-impresa, coerenti con i principi ESG:

- .. Predisporre un modulo di feedback da parte degli studenti ospitati
Al termine dei tirocini o PCTO, chiedere agli studenti di compilare un breve questionario per raccogliere suggerimenti, impressioni e spunti migliorativi.
- Pubblicare una pagina dedicata sul sito aziendale
Creare una sezione “Scuola & Giovani” sul sito web aziendale per presentare le iniziative educative, i partner formativi e i progetti realizzati con foto, testimonianze, video.
- Ottimizzazione dei percorsi logistici: con l'obiettivo di ridurre al minimo il passaggio dei nostri veicoli attraverso aree residenziali densamente popolate. Diminuzione dell'esposizione al rumore e alle emissioni e al rischio di incidenti per i residenti.
- Adozione di protocolli di guida sicura avanzati: formazione periodica su tecniche di guida difensiva, rispetto dei limiti di velocità, gestione della stanchezza e comportamento prudente in aree urbane.

Diritti civili e politici delle comunità

Alberti e Santi riconosce e tutela i diritti civili e politici delle comunità locali con cui interagisce, impegnandosi a promuovere relazioni basate sul rispetto, la trasparenza e il dialogo continuo. Le attività aziendali sono progettate per evitare qualsiasi impatto negativo sui diritti fondamentali delle persone, come la libertà di espressione, il diritto alla partecipazione e la non discriminazione. L'azienda adotta pratiche che favoriscono l'inclusione e la coesione sociale, sostenendo iniziative che rafforzano la partecipazione attiva delle comunità nei processi decisionali che le riguardano, anche tramite collaborazioni con enti locali e associazioni. Inoltre, viene garantita l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle comunità presenti nei territori in cui l'organizzazione opera, con particolare attenzione alla tutela dei gruppi vulnerabili.

Libertà di espressione

Alberti e Santi riconosce la libertà di espressione come un diritto umano fondamentale, imprescindibile per la dignità della persona e per il benessere delle comunità in cui opera. L'azienda si impegna a garantire che tutti i soggetti coinvolti nelle proprie attività – dipendenti, collaboratori, stakeholder e membri delle comunità locali – possano esprimere liberamente le proprie opinioni, idee e convinzioni, senza subire discriminazioni, pressioni o conseguenze negative. In linea con i propri valori e con i principi internazionali sui diritti umani, Alberti e Santi promuove un ambiente aperto al dialogo e al confronto, incentivando la partecipazione attiva attraverso strumenti di comunicazione interna, momenti di ascolto e iniziative di coinvolgimento. L'azienda si impegna inoltre a prevenire ogni forma di censura o limitazione arbitraria della libertà di espressione, contribuendo a creare contesti lavorativi e sociali inclusivi e rispettosi della diversità di pensiero.

Libertà di associazione

Alberti e Santi riconosce e tutela pienamente il diritto alla libertà di associa-

zione e alla contrattazione collettiva, in linea con quanto previsto dalle normative nazionali e dai principali standard internazionali sul lavoro. L'azienda garantisce ai propri dipendenti la possibilità di aderire liberamente a organizzazioni sindacali, partecipare ad attività rappresentative e nominare propri rappresentanti senza alcuna interferenza o conseguenza negativa. Nel corso del periodo rendicontato, non sono stati registrati casi di violazione di questi diritti. Le relazioni industriali si basano su un dialogo costruttivo e trasparente con le rappresentanze dei lavoratori, favorendo un clima aziendale collaborativo e orientato al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro. Alberti e Santi promuove inoltre la partecipazione attiva dei lavoratori nei processi decisionali che li riguardano, anche attraverso incontri periodici, consultazioni e strumenti formali di comunicazione interna.

Impatti sui difensori dei diritti umani

Non applicabile

Diritti dei popoli indigeni

Non applicabile

Consenso libero, previo e informato

Non applicabile

Autodeterminazione

Non applicabile

Diritti culturali

Non applicabile

Consumatori ed Utenti finali

ESRS S4-1, ESRS S4-2, ESRS S4-3, ESRS S4-4 GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 416

Alberti e Santi pone grande attenzione alla qualità del servizio offerto e alla soddisfazione dei propri clienti, considerati parte integrante della catena di valore. L'azienda adotta un approccio orientato al cliente, fondato sull'ascolto attivo, sulla trasparenza e sulla capacità di rispondere in modo tempestivo alle esigenze degli utenti finali. In linea con i principi dell'ESRS S4-1, Alberti e Santi monitora costantemente il livello di soddisfazione dei clienti attraverso rilevazioni dedicate e meccanismi di feedback strutturati, con l'obiettivo di migliorare l'esperienza del servizio logistico offerto. L'azienda si impegna inoltre a garantire elevati standard di affidabilità, sicurezza e tracciabilità nelle proprie prestazioni, con particolare attenzione alla protezione dei dati personali e alla riservatezza delle informazioni fornite dai clienti. Le politiche aziendali promuovono un rapporto di fiducia duraturo con consumatori e utenti finali, nel pieno rispetto dei diritti di questi ultimi. L'elevato livello dei servizi prestati da Alberti e Santi a favore dei propri clienti, è attestato dalle certificazioni che, di anno in anno, la società mantiene o consegue ex novo, ed in particolare la **UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2015 Certificazione Sistema Qualità e Ambiente**.

Le certificazioni riguardano i seguenti prodotti/servizi:

- Ottimizzazione dei servizi di trasporto e logistica
- Minimizzazione dei consumi energetici e delle emissioni di CO₂
- Riduzione degli sprechi e gestione responsabile dei rifiuti prodotti nei processi aziendali.
- Implementazione di strategie per la sostenibilità della supply chain, promuovendo l'adozione di pratiche eco-friendly anche tra i fornitori.

Sono comunque sempre attivi canali tramite cui è possibile contattare il fornitore: ciò consente di ricevere feedback, commenti o eventuali lamen-

tele dei clienti.

L'azienda attribuisce grande importanza alla qualità del servizio e alla soddisfazione del cliente, adottando un approccio strutturato per la gestione di richieste e reclami. L'azienda monitora costantemente i costi operativi e i KPI di qualità, individuando le aree di miglioramento per garantire standard elevati di sicurezza e sostenibilità.

Clienti Finali 2024 (suddivisione per fatturato)	>250K	100-250K	25-100K	<25K	Totale
Clienti locali (Emilia Romagna + regioni confinanti)	39	44	120	655	858
Clienti Nazionali (Italia)	4	6	10	101	121
Clienti Esteri	23	50	131	986	1190
TOTALE	66	100	261	1742	2169

Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali

Alberti e Santi attribuisce grande rilevanza alla trasparenza e alla qualità delle informazioni fornite ai propri clienti. L'azienda si impegna a mantenere una comunicazione chiara e puntuale in tutte le fasi del servizio logistico, supportando i clienti non solo nel trasporto, ma anche attraverso una consulenza tecnica e doganale mirata. La qualità delle informazioni è garantita anche tramite strumenti digitali e canali di comunicazione attivi, che consentono l'invio di feedback e reclami, gestiti secondo procedure strutturate di analisi e risposta. Ogni segnalazione viene presa in carico, tracciata e risolta attraverso azioni correttive, con successiva valutazione dell'efficacia della soluzione adottata. La bassa incidenza di non conformità registrata nel 2023 conferma l'efficacia del sistema di monitoraggio e

e miglioramento continuo. Questo approccio riflette l'impegno dell'azienda per garantire un'esperienza cliente affidabile, etica e coerente con i propri valori di qualità e responsabilità. Tali misure si estendono anche alla gestione dei dati attraverso il sito web aziendale, dove sono pubblicate la privacy policy e la cookie policy, accessibili a tutti gli utenti.

Riservatezza

Alberti e Santi attribuisce grande importanza alla protezione dei dati personali e alla tutela della riservatezza di clienti, fornitori, dipendenti e collaboratori. L'azienda si è pienamente conformata al Regolamento Europeo GDPR n. 2016/679, adottando policy interne specifiche per garantire un trattamento sicuro, lecito e trasparente delle informazioni raccolte. Questo approccio si integra con i principi del Codice Etico, che includono esplicitamente il rispetto della riservatezza e la protezione della sfera personale come elementi fondanti dell'attività aziendale.

Libertà di espressione

Alberti e Santi riconosce e rispetta la libertà di espressione come diritto fondamentale delle persone e delle comunità con cui entra in relazione. Pur non operando in settori che influenzano direttamente il pluralismo dell'informazione o la libertà di stampa, l'azienda promuove un clima interno basato sull'ascolto, sul dialogo e sul rispetto delle opinioni. Tali principi sono richiamati nel Codice Etico e si riflettono nel rapporto quotidiano con clienti, fornitori e stakeholder locali, valorizzando la trasparenza e il confronto costruttivo. Inoltre, Alberti e Santi si impegna a garantire che le attività aziendali non abbiano effetti negativi sull'esercizio della libertà di espressione da parte delle comunità interessate.

Accesso a informazioni (di qualità)

Alberti e Santi garantisce un accesso costante e trasparente a informazioni chiare, pertinenti e aggiornate sui propri servizi, valorizzando la qualità della comunicazione come leva strategica di relazione con i clienti. Il sito aziendale fornisce descrizioni dettagliate delle attività, delle certificazioni,

delle policy di privacy e cookie, oltre a canali di contatto sempre attivi per richieste, commenti o segnalazioni. L'azienda adotta un approccio strutturato alla gestione delle informazioni, che include la raccolta di feedback e la risoluzione di reclami tramite procedure documentate e formalizzate. La qualità informativa è rafforzata da strumenti di monitoraggio continuo (KPI) e survey annuali sulla customer satisfaction, che nel 2023 hanno mostrato alti livelli di soddisfazione sul servizio offerto. Questo impegno mira a consolidare un rapporto di fiducia con clienti e stakeholder, in linea con i principi di trasparenza e responsabilità sociale.

Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali

Alberti e Santi è consapevole dell'importanza della sicurezza personale dei propri clienti e utilizzatori finali nell'ambito dei servizi logistici e di trasporto offerti. L'azienda si impegna a garantire che tutte le operazioni siano eseguite nel rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza, adottando misure preventive per minimizzare i rischi associati alla movimentazione e al trasporto delle merci. La flotta aziendale è sottoposta a regolari controlli e manutenzioni, assicurando che i veicoli siano sempre conformi agli standard di sicurezza. Inoltre, Alberti e Santi promuove una cultura della sicurezza tra i propri dipendenti, fornendo formazione continua sulle migliori pratiche operative e sulle procedure di emergenza. Questi sforzi mirano a proteggere non solo il personale interno, ma anche i clienti e le comunità con cui l'azienda interagisce, rafforzando la fiducia e la reputazione nel mercato.

Salute e sicurezza

Alberti e Santi adotta un approccio proattivo alla tutela della salute e sicurezza non solo dei propri lavoratori, ma anche dei clienti e delle comunità con cui interagisce. L'azienda applica standard rigorosi nella gestione dei rischi legati al trasporto merci e alla logistica, riducendo l'esposizione a potenziali situazioni pericolose per l'utente finale.

Nel 2023 si è registrata un'incidenza estremamente bassa di eventi avversi legati al servizio di trasporto: solo lo 0,034% delle spedizioni ha subito danneggiamenti, e lo 0,17% ha riguardato ammanchi o smarrimenti. Inoltre, Alberti e Santi ha conseguito e mantiene certificazioni ISO 9001 e 14001, che includono l'adozione di sistemi di controllo per la qualità e la sicurezza del servizio offerto. L'impegno dell'azienda si riflette anche nella gestione strutturata dei reclami, nella formazione continua del personale e nell'adozione di misure preventive finalizzate alla protezione della salute, del benessere e della sicurezza lungo tutta la catena di servizio.

Sicurezza della persona

Alberti e Santi garantisce il rispetto della sicurezza personale di tutte le persone coinvolte, direttamente o indirettamente, nei propri servizi logistici. L'azienda adotta misure di prevenzione per evitare situazioni che possano compromettere l'integrità fisica dei clienti, degli operatori esterni o delle comunità attraversate. Tra queste, rientrano il costante aggiornamento dei protocolli di sicurezza, il monitoraggio dello stato dei mezzi di trasporto, la formazione del personale e la gestione dei reclami in modo tracciabile e trasparente. L'approccio si estende anche alla gestione del rischio stradale, con un'attenzione particolare alla riduzione degli incidenti e dei disagi per le comunità locali. L'impegno per la sicurezza della persona è parte integrante della cultura aziendale e contribuisce al mantenimento di elevati standard di affidabilità e responsabilità.

Protezione dei bambini

Non applicabile

Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali

Alberti e Santi riconosce l'importanza dell'inclusione sociale e si impegna a promuovere pratiche che favoriscano l'accessibilità e la parità di trattamento per tutti i clienti e utilizzatori finali dei suoi servizi logistici. L'azienda adotta politiche volte a garantire che le proprie operazioni siano accessibili a una clientela diversificata, indipendentemente da eventuali disabilità o barriere linguistiche e culturali. Questo impegno si manifesta nell'offerta di soluzioni personalizzate che tengono conto delle specifiche esigenze dei clienti, nell'implementazione di canali di comunicazione chiari e nell'assistenza dedicata per facilitare l'interazione con l'azienda. Alberti e Santi crede che l'inclusione sociale sia fondamentale per costruire relazioni solide e durature con la clientela, contribuendo al benessere delle comunità servite e rafforzando la propria reputazione come partner logistico responsabile e attento alle esigenze di tutti gli stakeholder.

Non discriminazione

Alberti e Santi si impegna a garantire che tutti i clienti, fornitori e utilizzatori finali siano trattati in modo equo, senza alcuna forma di discriminazione basata su genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità o altra condizione personale. L'azienda promuove una cultura del rispetto e dell'inclusione, sia nelle relazioni commerciali che nei contatti con il pubblico, assicurando parità di accesso ai servizi offerti. Tale principio è espressamente richiamato nel Codice Etico aziendale e orienta le scelte operative e relazionali dell'organizzazione. Alberti e Santi monitora le segnalazioni ricevute e affronta con prontezza eventuali reclami o situazioni che possano ledere la dignità o i diritti delle persone coinvolte, rafforzando così la fiducia e la qualità del rapporto con la clientela.

Accesso a prodotti e servizi

Alberti e Santi si impegna a garantire condizioni di accesso e fruizione dei propri servizi logistici e doganali eque, trasparenti e non discriminatorie.



I servizi sono progettati per adattarsi a una clientela diversificata per dimensione, settore e specifiche esigenze operative, con particolare attenzione alla flessibilità e alla personalizzazione dell'offerta. L'azienda fornisce assistenza qualificata in ogni fase del processo, dal preventivo alla consegna, assicurando continuità operativa e facilità di comunicazione. Inoltre, sono attivi canali digitali e tradizionali per contattare l'azienda, richiedere informazioni o avanzare reclami, garantendo così una fruizione accessibile e inclusiva del servizio. Questo approccio rafforza la posizione di Alberti e Santi come partner logistico affidabile e orientato alla soddisfazione del cliente.

Pratiche commerciali responsabili

Alberti e Santi adotta un approccio fondato su correttezza, trasparenza e rispetto nei confronti dei clienti e degli utilizzatori finali dei propri servizi. Le condizioni contrattuali sono formulate in modo chiaro, completo e comprensibile, senza clausole vessatorie o ambigue. L'azienda fornisce informazioni veritiere sulle caratteristiche dei servizi offerti, assicurando il rispetto dei termini concordati e gestendo con tempestività eventuali reclami o disservizi. Inoltre, Alberti e Santi si impegna a prevenire ogni forma di pratica commerciale aggressiva, ingannevole o non conforme alle normative vigenti, come previsto dal Codice Etico aziendale e dalle politiche interne di compliance. Questo approccio contribuisce a consolidare relazioni commerciali improntate alla fiducia e alla responsabilità.

Sito web e social

Inoltre, nel sito aziendale sono dettagliati i servizi offerti e fornita ogni rilevante informazione aziendale compresa la privacy policy e la cookie policy: <https://www.albertiesanti.com/>

Per essere sempre aggiornati su attività e servizi della Società possono anche essere consultati i profili social di individuiati nel sito web:



Parte 8

Azioni di miglioramento

di seguito una sintesi delle azioni di miglioramento programmate dalla società



alberti e santi
international freight forwarder

GOVERNANCE

#AzioniMigliorative nel 2025

- Questionario Stakeholders per analisi di materialità sul 2025
- Questionario annuale sul conflitto di interessi
- Implementazione del modello di organizzazione e gestione ex art. D.lgs 231/2001;
- Nomina Organismo di Vigilanza monocratico;
- Formazione interna sulla 231
- Pubblicità e trasparenza;
- inclusioni delle sponsorizzazioni nella mappatura dei rischi del Modello 231/2001 con criteri oggettivi di selezione
- Nel 2025 l'azienda intraprenderà le azioni per l'ottenimento del rating di legalità.
- Formazione sulla sostenibilità ESG introdotta in azienda con l'obiettivo di coinvolgere attivamente il maggior numero possibile di lavoratori.

AMBIENTE

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

- Aumento della quota di rinnovabili nel proprio mix energetico: (cfr. p.46)
- Progetti di riduzione, compensazione e/o neutralizzazione della CO2 emessa: (cfr. pag 49)
- Utilizzo di prodotti biodegradabili
- L'organizzazione si impegna a monitorare e valutare l'utilizzo di carburanti alternativi per la propria flotta aziendale
- Favorire la raccolta differenziata dei rifiuti e promuovere il recupero in una logica di economia circolare (cfr. p. 50)
- Introduzione di un nuovo indicatore di performance (consumo specifico [litri/anno/dipendente]) che aiuti a sensibilizzare i lavoratori dell'organizzazione ad un utilizzo consapevole della risorsa idrica.
- Formazione del personale per la prevenzione dell'inquinamento dell'acqua.
- Formazione continua sulle procedure di emergenza: sversamenti accidentali.

- Sensibilizzazione dei dipendenti sulla raccolta differenziata.
- Monitoraggio dei consumi e delle emissioni:
- Introduzione di nuovi indicatori di performance

SOCIALE

#AzioniMigliorative nel triennio 2025-2027

- Implementazione del Regolamento Aziendale interno: completare il "Regolamento aziendale interno" su ferie, congedi e permessi, garantendo la massima trasparenza e chiarezza gestionale
- Sviluppo di una cultura aziendale inclusiva e priva di discriminazioni e molestie con formazione specifica sul tema delle molestie.
- Introdurre o rafforzare corsi di formazione per tutti i livelli aziendali, inclusi gli organi di amministrazione e controllo, sulla consapevolezza della diversità, l'inclusione e la prevenzione dei pregiudizi inconsci nei processi di selezione e promozione.
- Creare programmi di mentorship e sviluppo di carriera dedicati alle dipendenti, per favorire la loro crescita professionale e l'accesso a ruoli di maggiore responsabilità, inclusi quelli direttivi.
- Realizzare una mappatura delle competenze attuali e future necessarie per l'azienda (anche in ottica di transizione ecologica e digitale).
- Aumentare la consapevolezza e l'efficacia dei canali di dialogo e segnalazione: campagne informative per aumentare la consapevolezza tra i dipendenti sull'esistenza e l'utilizzo dei canali di dialogo interno.
- Aumentare la consapevolezza dei dipendenti sui diritti e le opportunità disponibili, in particolare in materia di genitorialità e conciliazione vita-lavoro con azioni informative mirate (es. comunicazioni via mail, disponibilità al confronto del reparto amministrativo e HR).
- Indicatori di performance per monitorare nel tempo lo sforzo dell'azienda sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, sono stati introdotti degli. Il confronto di questi indicatori con i dati del 2024 (considerato anno di riferimento) potranno rappresentare numericamente il percorso aziendale su queste tematiche. Percorso che dovrà concludersi (nel triennio 2025-2027) con la certificazione del proprio sistema di gestione

aziendale in base alla norma UNI ISO 45001:2023.

- Nel triennio 2025-2027 nell'intento di mantenere elevato l'impegno in materia di formazione e di crescita, Alberti e Santi si impegna a:
- Offrire percorsi formativi rivolti a tutti i dipendenti sul tema ESG e standard ESRS.
- Sviluppare programmi di formazione con lo scopo di continuare nella promozione dell'inclusione.
- Mantenere un monitoraggio e una valutazione dell'efficacia della formazione, coinvolgere i lavoratori nella progettazione della formazione.
- Questionario clima aziendale: somministrare nuovamente il questionario per l'analisi del clima aziendale, al fine di raccogliere indicazioni utili per definire e implementare azioni di miglioramento mirate.
- Nel rispetto dei principi di equità e pari opportunità, si procederà inoltre alla valutazione di nuove misure a sostegno della genitorialità e di politiche migliorative in materia di congedi parentali.
- Complessivamente, l'approccio al welfare nel triennio 2025-2027 sarà sempre più orientato a integrare benessere organizzativo, engagement e attrattività aziendale, contribuendo così al raggiungimento di elevati standard sociali in coerenza con gli obiettivi strategici di lungo periodo dell'organizzazione.
- Somministrare un questionario ESG ai principali fornitori e appaltatori per valutare le pratiche adottate in materia di condizioni di lavoro, salute e sicurezza, parità di trattamento, inclusione e rispetto dei diritti fondamentali, utilizzando i risultati per identificare eventuali aree di rischio e definire interventi di miglioramento lungo la catena del valore.
- Pianificare e adottare le seguenti azioni per rafforzare il proprio impegno in materia di formazione, orientamento e dialogo scuola-impresa, coerenti con i principi ESG:
- Predisporre un modulo di feedback da parte degli studenti ospitati
- Al termine dei tirocini o PCTO, chiedere agli studenti di compilare un breve questionario per raccogliere suggerimenti, impressioni e spunti migliorativi.

- Pubblicare una pagina dedicata sul sito aziendale. Creare una sezione “Scuola & Giovani” sul sito web aziendale per presentare le iniziative educative, i partner formativi e i progetti realizzati con foto, testimonianze, video.
- Ottimizzazione dei percorsi logistici: con l'obiettivo di ridurre al minimo il passaggio dei nostri veicoli attraverso aree residenziali densamente popolate. Diminuzione dell'esposizione al rumore e alle emissioni e al rischio di incidenti per i residenti.
- Adozione di protocolli di guida sicura avanzati: formazione periodica su tecniche di guida difensiva, rispetto dei limiti di velocità, gestione della stanchezza e comportamento prudente in aree urbane.

GRUPPO INGEGNERIA S.R.L. SOCIETA' BENEFIT
 Via Luigi Busi, 15 40134 Bologna
 P.I. 0444800590 Tel. +39 051 8000748
 info@gruppotingegneria.it

Certificazione Revisore

GRUPPO INGEGNERIA S.R.L. - SOCIETÀ BENEFIT, con sede legale in Bologna (BO), via Felice Battaglia n. 6/2, c.f. e p. iva 04308860370, in persona del legale rappresentante pro tempore, Ing. Massimo Di Menna, nato a Bologna (BO) il 20.07.1969 ed ivi residente in via Felice Battaglia n. 6/2, c.f. DMNMSM69L20A944K, ha assunto un incarico e finalizzato a esprimere una conclusione sul reporting di sostenibilità predisposto su base volontaria dalla società Alberti Germano e Santi Romano Srl per l'anno finanziario terminato il 31/12/2024. Tale report è stato redatto in conformità agli standard di rendicontazione ESRS (European Sustainability Reporting Standards) previsti dalla Direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD).

Responsabilità del Management

La Direzione di Alberti Germano e Santi Romano Srl è responsabile della preparazione del report di sostenibilità in conformità ai principi di rendicontazione di sostenibilità stabiliti. La Direzione è altresì responsabile per l'implementazione di controlli interni adeguati per garantire l'accuratezza, la completezza e la conformità del report di sostenibilità.

Responsabilità del Revisore

La nostra responsabilità è di esprimere una conclusione sulla conformità del reporting di sostenibilità, basata sul nostro incarico. Abbiamo condotto il nostro lavoro in modo da ottenere un livello di sicurezza limitato sull'informazione fornita.

Procedura di Assurance

Le procedure da noi seguite sono state pianificate e realizzate al fine di acquisire prove sufficienti per supportare la nostra conclusione. Tali procedure comprendono:

- La verifica della conformità delle informazioni fornite rispetto ai requisiti degli ESRS.
- L'esame delle evidenze documentali fornite per la determinazione degli

degli impatti sociali, ambientali e di governance.

Conclusione

Sulla base delle procedure eseguite e delle evidenze da noi raccolte, non siamo venuti a conoscenza di elementi che ci facciano ritenere che il report di sostenibilità della Alberti Germano e Santi Romano Srl non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità con i principi di rendicontazione di sostenibilità adottati a norma dell'articolo 29-ter della Direttiva (UE) 2022/2464.

Limitazioni dell'Assurance

Il nostro incarico è stato finalizzato ad acquisire un livello di sicurezza limitato. Pertanto, la nostra conclusione non rappresenta la garanzia di una revisione totale, ma si limita a quanto evidenziato nel presente documento.

Bologna, addì 19/11/2025

La Società di consulenza esterna
Gruppo Ingegneria S.r.l. SB
per la Società Alberti Germano e Santi Romano Srl

Alberti e Santi srl
tel. +39. 0523 988711
info@albertiesanti.net
www.albertiesanti.net



alberti e santi
international freight forwarder



alberti e santi
international freight forwarder