

RELAZIONE D'IMPATTO 2024



TRUCK
Training Center

Indice

[1. La nostra Realtà](#)

[2. La Buona Impresa: il modello della Relazione](#)

[Logiche e modello di riferimento](#)

[Finalità di Beneficio Comune](#)

[La Stakeholder Map](#)

[Il semaforo degli impatti](#)

[3. La Governance](#)

[4. Il Prodotto](#)

[5. Il Lavoro](#)

[6. Il Valore Economico](#)

[7. La Sostenibilità](#)

[Note metodologiche](#)

[Tabelle di Riconciliazione](#)

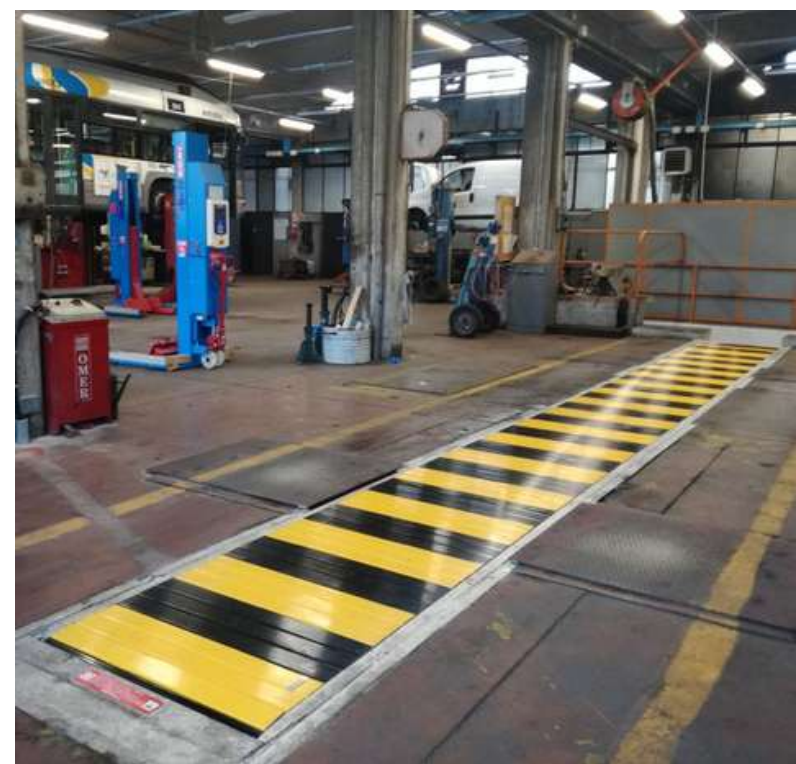
LA NOSTRA REALTÀ

Truck Training Center è officina specializzata in allineamento veicoli industriali, riparazione della telaistica e assali e centro di produzione del sistema brevettato ASP® System con sede a Montichiari (BS).

Truck Training Center Italy è un'azienda fondata nel 2002 di proprietà della famiglia Pesci.

Grazie all'esperienza maturata in oltre trent'anni di attività come distributore unico dei marchi Josam e Truck Cam, nel 2008 abbiamo sviluppato un sistema unico e brevettato per la copertura delle fosse, ASP® System.

La produzione di ASP® System è iniziata nel 2009 ed in questi 10 anni abbiamo prodotto ed installato più di 1.000 coperture fossa in tutto il mondo, per un totale di oltre 10 km di copertura. Ogni singola copertura fossa è studiata e progettata "su misura", completamente personalizzata sulla dimensione della fossa del cliente. Possiamo applicare la copertura su una fossa nuova od esistente (adattamento). Il brevetto è ufficialmente registrato nei seguenti paesi: Germania, Spagna, Francia, Italia, Gran Bretagna ed è relativo al sistema di contenimento che permette di confezionare una copertura di 13 metri di lunghezza in soli 75 cm.



LA NOSTRA REALTÀ

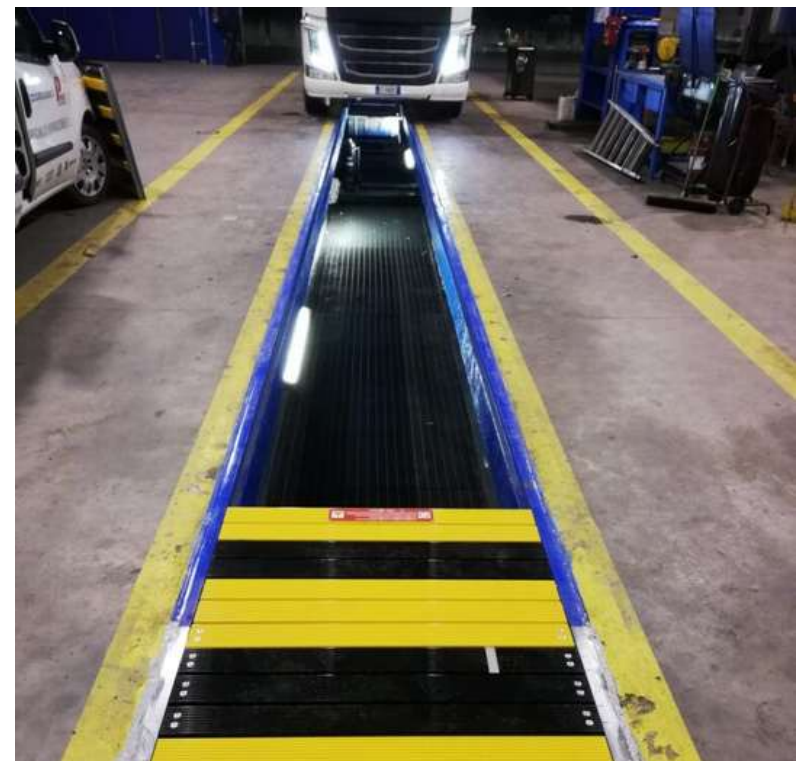
ASSISTENZA ED ALLINEAMENTO

Oltre alla progettazione ed alla produzione della copertura fosse ASP® System, siamo un centro specializzato nell'allineamento veicoli pesanti.

La nostra officina, grazie alla strumentazione all'avanguardia ed alla continua formazione del proprio personale, è punto di riferimento per:

- l'allineamento veicoli sia per piccoli trasportatori che per le flotte, raddrizzatura telati ed assali,
- assistenza e riparazione attrezzature idrauliche.

Inoltre, grazie all'esperienza maturata dai nostri tecnici, offriamo un servizio di consulenza telefonica alle officine e ci occupiamo della formazione sull'utilizzo degli strumenti dedicati all'allineamento ruote ed assali.



LOGICHE E METRICHE DI VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI

La presente Relazione d’Impatto è redatta ai sensi della Legge 208/2015 che disciplina le Società Benefit in Italia. Essa rappresenta non solo un obbligo di trasparenza, ma anche uno strumento di gestione e indirizzo strategico, utile per rendere visibili le finalità di beneficio comune perseguite e i risultati conseguiti nel tempo.

L’approccio di rendicontazione integra due standard di riferimento: La Buona Impresa e lo standard ESRS.

Il modello della **Buona Impresa** rappresenta una cornice metodologica che considera l’impresa come un attore sociale impegnato nella creazione di valore non solo sull’aspetto economico-finanziario, ma anche attraverso la definizione di un prodotto di qualità, garantendo un posto di lavoro che risponda alle esigenze dei propri collaboratori interni, controllando e qualificando la catena di fornitura e rispettando i parametri di sostenibilità sia sociale che ambientale e di governance. Tale approccio guida l’azienda nella selezione dei temi materiali, la definizione degli obiettivi di impatto e il modo in cui viene interpretata la creazione di valore sia internamente che da parte degli stakeholder che vengono coinvolti annualmente nella valutazione della performance aziendale.

Nonostante l’azienda non rientri negli obblighi di CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive promossi dall’Unione Europea e entrati in vigore nel gennaio 2024, la seguente rendicontazione segue le linee guida dello standard ESRS, al fine di strutturare una governance aziendale sempre più focalizzata sulla sostenibilità, su un approccio trasparente e comparabile con indicatori quantitativi e qualitativi coerenti con i requisiti europei e condivisi dalle aziende delle nazioni EU.

Lo standard inoltre, è adottato per la rendicontazione consolidata, sempre su base volontaria, della Capo gruppo Eneretica.

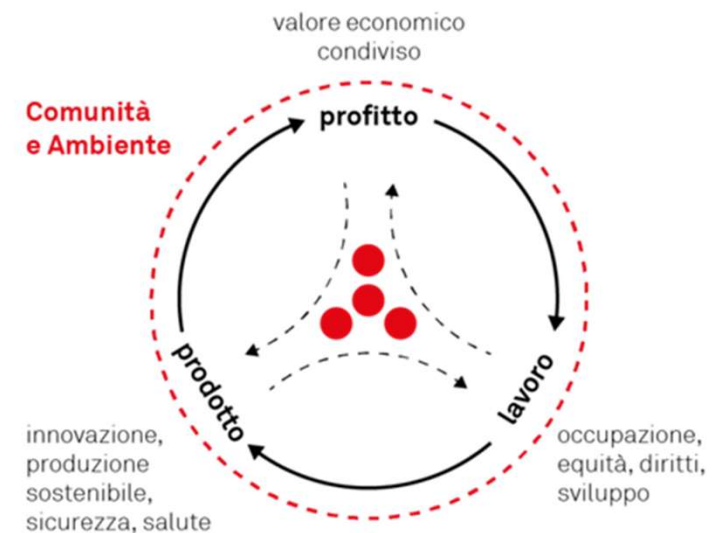
IL MODELLO DI RIFERIMENTO DELLA SOCIETÀ BENEFIT

Lavoro, Prodotto e Profitto rappresentano, nella loro accezione più ampia, i tre pilastri attorno ai quali si sviluppa l'attività d'impresa. Nell'ambito di ciascuno di questi pilastri si configura naturalmente una relazione con gli stakeholder diretti: Collaboratori, Clienti e Investitori.

Basta questa sua essenza a caratterizzare l'impresa come rilevante attore sociale: ciascuno di noi utilizza prodotti o servizi offerti dalle imprese, dei quali non saprebbe più come fare a meno; molti di noi lavorano per o con un'impresa; tutti coloro che non tengono i loro risparmi sotto il materasso sono anche, direttamente o indirettamente, investitori.

Se questa è l'essenza dell'impresa, occorre poi riconoscere che essa è un sistema complesso, che di fatto interagisce, anche se indirettamente, con tutti gli altri elementi di quel ben più complesso sistema che è la società, incidendo sul suo sviluppo in senso positivo o negativo.

E interagisce, molto direttamente, con il pianeta che abitiamo, consumando e trasformando le risorse che esso ci mette a disposizione in modo finito. Essenzialmente, l'impresa crea valore, più o meno condiviso con la società, e inevitabilmente, consuma risorse, in modo più o meno responsabile. Tutto questo delinea la natura dell'impresa e il suo ruolo nella società, e siccome ad ogni ruolo corrisponde una responsabilità, di questo le dobbiamo chiedere conto e per questo la dobbiamo valutare.



SABI Guidelines 2023: l'impatto dell'impresa

Lo Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa rappresenta una "guida" alla valutazione e al reporting, il cui esito resta interamente in capo all'azienda; lo Strumento non ha l'obiettivo di dare un rating oggettivo né rappresenta una certificazione terza rispetto ai contenuti riportati, ma offre criteri e indicazioni utili all'impresa che voglia "guardarsi dall'esterno" e raccontarsi attraverso questa lente ai propri stakeholder.

LA BUONA IMPRESA

I 5 PILASTRI FONDAMENTALI: LA VISIONE DI FONDO DEL REPORT

LA GOVERNANCE (1)

CHE OSSERVA LA DEFINIZIONE DELL'IMPEGNO DELL'IMPRESA, L'ADOZIONE DI PROCESSI STRATEGICI COERENTI, LA MODALITÀ DI GESTIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI.

LA CREAZIONE DI VALORE

attraverso **Prodotto (2)**, **Lavoro (3)** e **Valore Economico (4)**, che osserva la capacità di produrre un impatto attraverso i principali pilastri dell'attività di qualsiasi impresa. Ciascuno di questi pilastri è osservato in 3 dimensioni: la capacità di creare valore; il fatto che lo crei in modo soddisfacente per gli stakeholder; la capacità di continuare a crearlo nel lungo periodo.

LA SOSTENIBILITÀ

sociale e ambientale (5), che guarda tutte le dimensioni sociali e ambientali rilevanti per l'attività d'impresa, valutando la capacità di gestirle in base al principio "Do no relevant harm".

Così, perseguendo in modo responsabile i propri fini, ricercando coscienziosamente il proprio bene, la Buona Impresa produce al tempo stesso il bene del contesto in cui è inserita.

LE FINALITÀ DEL BENE COMUNE

Truck Training Center coinvolgendo i suoi stakeholder e attraverso azioni e iniziative aziendali, si impegna a promuovere:

a destinare una quota dei propri investimenti in ricerca e innovazione, finalizzati allo sviluppo di know-how ed alla individuazione di soluzioni sempre più efficaci alle principali sfide ambientali, sociali ed economiche del nostro tempo;

la promozione e realizzazione di conferenze, seminari, corsi, workshop, campagne di comunicazione, dialoghi ed eventi correlati tenendo conto degli obiettivi di sostenibilità etica, sociale ed ambientale;

l'ideazione e produzione di materiale informativo e divulgativo realizzato tenendo conto anche dell'impatto sociale ed ambientale delle attività proposte;

la realizzazione di studi e progetti di prodotti e servizi il cui scopo sia in linea con i principi di innovazione verso la sostenibilità;

La società, in particolare, si impegna a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, fare crescere e trattenere persone di talento.

LA STAKEHOLDER MAP

COMPRENDERE IL RUOLO DEGLI STAKEHOLDER IN UN'AZIENDA È FONDAMENTALE PER SODDISFARE LE LORO ASPETTATIVE CONDIVISE.

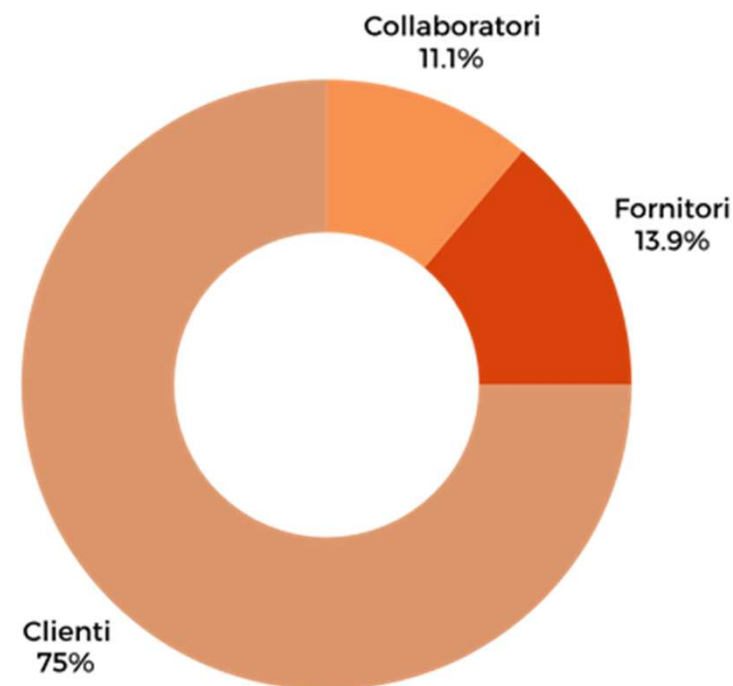
GLI STAKEHOLDER VANNO DISTINTI DAGLI AZIONISTI E POSSONO COMPRENDERE CHIUNQUE ABBA UN INTERESSE SOSTANZIALE NEL SUCCESSO del prodotto/servizio.

Truck ha coinvolto i propri portatori di interesse nell'anno 2024, in un'indagine generale promossa tramite survey.

Ai soggetti coinvolti nell'indagine è stato richiesto di esprimere la propria opinione su due aree distintive utili a valutare obiettivi e azioni condivisi in ottica di sviluppo sostenibile per la progettualità dell'anno 2025.

Nello specifico, i questionari hanno raccolto:

- MATERIALITÀ, Rilevanza specifica su aree di competenza;
- Grado di soddisfazione, valutazione dell'azienda su aree di competenza.

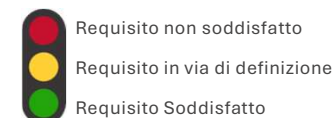


HANNO PARTECIPATO ALLA SURVEY

72 INTERVISTATI

IL SEMAFORO DEGLI IMPATTI

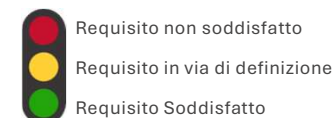
Nel 2024, seguendo il modello della Buona Impresa, abbiamo continuato la mappatura degli impatti e la conseguente valutazione dei rischi.



AREA DI IMPATTO		VALUTAZIONE
GOVERNANCE	Comunicazione e trasparenza	●
	Anticorruzione e conflitto di interessi	●
PRODOTTO	Salute e sicurezza dei clienti	●
LAVORO	Salute e sicurezza dei collaboratori	●
	Salario dignitoso	●
	Disparità salariali	●
	Rispetto dei diritti umani	●
	Monitoraggio Diversity & inclusion	●
	Parità di genere	●
	Accessibilità	●

IL SEMAFORO DEGLI IMPATTI

Nel 2024, seguendo il modello della Buona Impresa, abbiamo continuato la mappatura degli impatti e la conseguente valutazione dei rischi.



AREA DI IMPATTO		VALUTAZIONE
VALORE ECONOMICO	Rispetto degli impegni economici	●
	Fisco e tasse	●
OPERATIONS SOSTENIBILI	Salario dignitoso lungo la filiera	●
	Comunità Locali	●
	Monitoraggio e riduzione delle emissioni GHG	●
	Monitoraggio e riduzione dei consumi di risorse	●
	Monitoraggio e riduzione inquinamento	●
	Monitoraggio e riduzione scarichi idrici	NON APPLICABILE
Monitoraggio e riduzione dell'impatto sulla biodiversità	NON APPLICABILE	

SEZIONE 1:

LA GOVERNANCE

Il modello guarda innanzitutto alla scelta della Buona Impresa di adottare un certo orientamento di fondo e prendere un impegno cogente in questa direzione. Questo si declina nell'adozione di processi strategici coerenti, in una modalità sistemica di valutazione dei risultati e in un approccio trasparente alla condivisione e alla rendicontazione.

SOSTENIBILITÀ

LA CREAZIONE DI VALORE: Le iniziative 2024

Nel corso del 2024 l'azienda, attraverso l'importante contributo del team di sostenibilità, ha realizzato diverse iniziative sia in ottica ambientale che sociale che verranno presentate nel dettaglio all'interno della seguente sezione.



GOVERNANCE e strutture responsabili

ASSETTO SOCIETARIO

Pur operando con modalità differenti, Pesci Attrezzature e Truck Training Center fanno capo a un'unica proprietà che garantisce una governance centralizzata e strategicamente integrata.

Il gruppo definisce le linee guida commerciali comuni, investe costantemente in innovazione di prodotto e formazione tecnica, e mantiene allineati gli obiettivi in termini di qualità del servizio, evoluzione tecnologica e soddisfazione del cliente.

L'assetto organizzativo si fonda su una modularità funzionale, che distingue le attività di distribuzione e consulenza tecnica, affidate a Pesci Attrezzature da quelle operative, formative e di assistenza tecnica gestite dal Truck Training Center.

L'ufficio commerciale lavora in stretta collaborazione con l'officina tecnica, offrendo al cliente soluzioni complete, che vanno dalla fornitura dell'attrezzatura all'addestramento pratico sul campo.

Grazie a un coordinamento centrale, il gruppo è in grado di garantire coerenza nelle strategie, elevati standard qualitativi e un supporto costante, consolidando un modello di servizio integrato che pone al centro le esigenze delle officine e dei professionisti del settore.

Il modello organizzativo aziendale è suddiviso in due aree di business rappresentate da aziende differenti:

Pesci Attrezzature e Truck Training Center

Le due realtà, operano sotto la medesima proprietà, con ruoli distinti ma fortemente sinergici all'interno del mercato delle officine per mezzi di trasporto su strada.

PESCI ATTREZZATURE

distribuzione e commercializzazione di attrezzature e soluzioni per officine specializzate in veicoli industriali, tra cui camion, autobus, trattori e rimorchi

TRUCK TRAINING CENTER

centro operativo dedicato a officine con focus su:
allineamento veicoli industriali, raddrizzatura di telai e assali,
assistenza tecnica, copertura brevetta delle fosse ASP,
formazione specialistica per personale tecnico.

GOVERNANCE

LA CREAZIONE DI VALORE: AZIONI E KPIS DI MISURAZIONE

TEAM DI SOSTENIBILITÀ

Nello spirito dell'approccio responsabile, sostenibile e trasparente che deve governare i rapporti di una Società Benefit con i suoi stakeholder, l'organizzazione ha costituito un team di lavoro interno dedicato alla definizione delle iniziative di sostenibilità.

Il Team di Sostenibilità è un gruppo multidisciplinare formato da figure chiave che rappresentano ogni Business Unit presente in azienda.

Viene nominato annuale e incaricato dalla Direzione a guidare, coordinare e promuovere le iniziative legate alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica all'interno dell'organizzazione.

COMPITI PRINCIPALI

Coordinamento delle attività sostenibili. Il team assicura la coerenza e l'efficacia delle iniziative di sostenibilità, facilitando il dialogo tra le diverse funzioni aziendali coinvolte e monitorando l'avanzamento dei progetti.

Ascolto delle esigenze interne. Il Team si occupa inoltre di raccogliere proposte e iniziative dei collaboratori e collaboratrici di Pesci e di redigere annualmente il piano di sostenibilità delle aziende.

Sensibilizzazione e formazione. Promuove una cultura della sostenibilità attraverso campagne di informazione, workshop e percorsi formativi rivolti al personale.

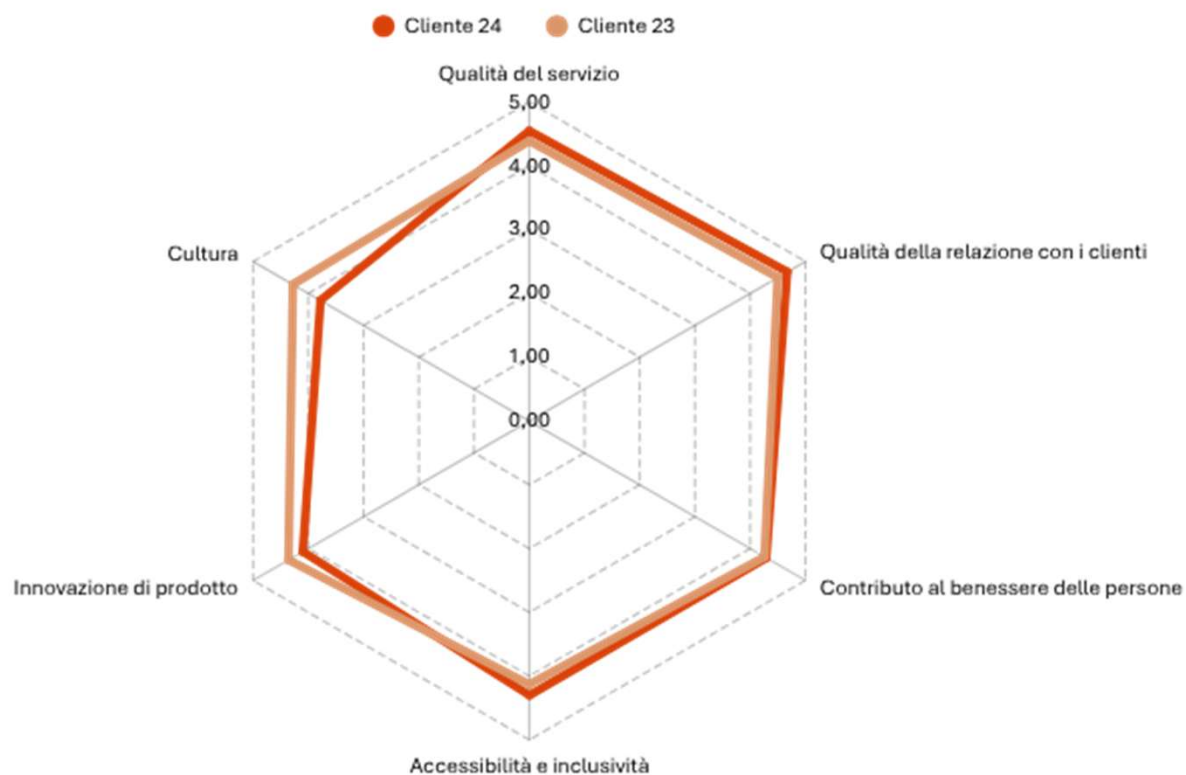
SEZIONE 2:

IL PRODOTTO

Nel modello della Buona Impresa, il prodotto non è soltanto un bene o servizio da offrire al mercato, ma uno strumento di impatto positivo, che crea valore quando risponde concretamente a un bisogno reale, migliorando la vita delle persone e contribuendo al benessere collettivo.

PRODOTTO

LA CREAZIONE DI VALORE: La Valutazione



Elemento	CLIENTE 2024	CLIENTE 2023
Qualità del servizio	4,55	4,39
Qualità della relazione con i clienti	4,67	4,50
Contributo al benessere delle persone	4,29	4,26
Accessibilità e inclusività	4,30	4,13
Contributo al benessere del pianeta	3,51	NR
Materie prime	3,75	NR
Fine vita del prodotto (economia circolare)	3,91	NR
Innovazione di prodotto	4,10	4,36
Cultura	3,78	4,28
Politiche di prezzo al cliente	3,93	NR

Parametri di riferimento

0 - non applicabile, 1 - forte criticità, 2 - qualche problema, 3 - ok, ma migliorabile, 4 - ben presidiato, 5- un buon risultato, 6- un ottimo risultato, NR- Non Rilevato

QUALITÀ DEL PRODOTTO

LA CREAZIONE DI VALORE: AZIONI E KPIS DI MISURAZIONE

ASP SYSTEM

ASP SYSTEM È UN SISTEMA DI COPERTURA AD AZIONAMENTO MANUALE PER LA COPERTURA DI FOSSE DI MANUTENZIONE AUTOCARRI, ADATTABILE A QUALSIASI FOSSA ESISTENTE.

OFFICINA IN SICUREZZA

IL SISTEMA SI ADATTA A TUTTE LE FOSSE ESISTENTI, VIENE REALIZZATO COMPLETAMENTE SU MISURA E CON PROGETTO DEDICATO. DI FACILE E RAPIDA INSTALLAZIONE, UNA COPERTURA FOSSA DA CIRCA 12 METRI SI MONTA IN POCO PIÙ DI TRE ORE. DISPONIBILE IN VERSIONE PNEUMATICA O MANUALE. INVESTI IN SICUREZZA!

DIMINUISCE IL RISCHIO DI INFORTUNI

LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO È UN ARGOMENTO SEMPRE PIÙ IMPORTANTE PER LE AZIENDE: GARANTIRE AI PROPRI DIPENDENTI ED AI CLIENTI UN ELEVATO STANDARD DI SICUREZZA IN OFFICINA È UNA SFIDA CHE PUOI VINCERE INSTALLANDO LA NOSTRA COPERTURA FOSSE.

COME FUNZIONA L'ASP SYSTEM?

[CLICCA QUI](#)

NEL 2024 L'AZIENDA HA AVVIATO UN PROCESSO DI ANALISI E MISURAZIONE DELL'EFFETTIVA RIDUZIONE DI EMISSIONI DI ELEMENTI INQUINANTI DERIVANTI DA PROCESSO DI ALLINEAMENTO

QUALITÀ DEL PRODOTTO

LA CREAZIONE DI VALORE: AZIONI E KPIS DI MISURAZIONE

ASP SYSTEM SPECIFICHE TECNICHE

TIPOLOGIA	DESCRIZIONE
MATERIALE DOGHE	Copertura realizzata con doghe di alluminio con sezione trapezoidale B=100 b=70 H=35 collegate con catena a maglie in acciaio e cuscinetti diam. 30 mm.
PORTATA	Portata certificata 1500 Kg/m ² .
COMPOSIZIONE	Zona di immagazzinamento posta alla testata della fossa completa di guide per lo stoccaggio della copertura, motore a funzionamento pneumatico a 4 palette reversibile, riduttore, valvole di fine corsa, regolatore di pressione e separatore di condensa, silenziatore, raccordi staffe e supporti in lamiera zincata, albero di trasmissione brunito, pattini in polizene, tampone di arresto, pignoni zincati, cuscinetti, tubo in rilsan, quadro di comando con pulsanti di attivazione, manometro, fungo di arresto di emergenza.
ALIMENTAZIONE	Solo versione pneumatica Il sistema non prevede l'utilizzo di energia elettrica rendendolo particolarmente sicuro in presenza di veicoli alimentati a gas, metano o benzine.
CHIUSURA	Il sistema permette di chiudere totalmente o parzialmente la fossa in maniera veloce e sicura.

QUALITÀ DEL PRODOTTO

LA CREAZIONE DI VALORE: AZIONI E KPIS DI MISURAZIONE

ASP SYSTEM SPECIFICHE TECNICHE

TIPOLOGIA	DESCRIZIONE
CHIUSURA	Il sistema permette di chiudere totalmente o parzialmente la fossa in maniera veloce e sicura.
COMANDI	Solo versione pneumatica L'operatore, agendo sui pulsanti di attivazione posti sul quadro di comando collocato in prossimità della fossa, mette in funzione il sistema chiudendo o aprendo la fossa in pochi secondi
SICUREZZA	Nella versione pneumatica sono presenti due pulsanti di emergenza: uno sul quadro di comando ed uno in fossa. Entrambe le coperture sono pedonabili, non carrabili.
VERSIONI	Versione manuale per fosse sino a 8 m viene fornita con dogo di bloccaggio e cinghia per apertura / chiusura. Versione con motore pneumatico singolo consigliata per fosse da 8 a 20 m. Versione tandem con motore pneumatico per fosse fino a 40 m. Larghezza da 600 mm a 1300 mm.

QUALITÀ DELLA RELAZIONE CON I CLIENTI

LA CREAZIONE DI VALORE: AZIONI E KPIS DI MISURAZIONE

PRENDERSI CURA DEL CLIENTE AFFIANCANDO ALLA QUALITÀ DEL PRODOTTO/SERVIZIO ANCHE UNA RELAZIONE CARATTERIZZATA DA CORDIALITÀ, DISPONIBILITÀ, FIDUCIA RECIPROCA.

QUESTIONARI CLIENTI

Analisi dell'indicatore di relazione con il cliente.

Ogni anno l'azienda coinvolge i propri clienti raccogliendo dati in merito alla qualità della relazione con quest'ultimi.

Il miglioramento registrato nella qualità della relazione con i clienti, che passa da un punteggio di 4,50 nel 2023 a 4,67 nel 2024, evidenzia un progresso significativo nel servizio offerto dal Truck Training Center di Montichiari.

Questo risultato dimostra l'impegno costante nel migliorare l'interazione con i clienti, puntando a soddisfare meglio le loro aspettative e soprattutto evidenzia una gestione efficace delle richieste di assistenza gestite dall'officina.

QUALITÀ DELLA RELAZIONE CON I CLIENTI

LA CREAZIONE DI VALORE: AZIONI E KPIS DI MISURAZIONE

PRENDERSI CURA DEL CLIENTE AFFIANCANDO ALLA QUALITÀ DEL PRODOTTO/SERVIZIO ANCHE UNA RELAZIONE CARATTERIZZATA DA CORDIALITÀ, DISPONIBILITÀ, FIDUCIA RECIPROCA.

CENTRO ASSISTENZA DIRETTA

Nato dalla volontà di offrire un servizio di assistenza eccellente, il centro assistenza Truck è gestito internamente e si impegna a rispondere con tempestività e professionalità alle esigenze specifiche dei propri clienti, puntando sulla competenza del proprio personale altamente qualificato e presente in azienda. L'elemento distintivo di Truck Training Center risiede nell'approccio pratico e solido che integra l'esperienza consolidata dei tecnici con un servizio di consulenza telefonica attivo e disponibile per rispondere in tempo reale alle richieste e alle criticità delle officine specializzate.

Questo servizio consente ai clienti di ricevere un supporto diretto e immediato da professionisti esperti, che li guidano nella risoluzione delle problematiche tecniche, facilitando il processo di diagnostica e intervento. Il vantaggio principale di questo servizio risiede nell'autonomia operativa che esso offre agli utenti. Grazie alla consulenza telefonica, infatti, le officine possono affrontare e risolvere le problematiche tecniche senza dover necessariamente inviare i veicoli in officina, riducendo così i tempi di fermo e abbattendo i costi aggiuntivi che altrimenti potrebbero derivare da riparazioni più complesse e dispendiose.

Questa filosofia operativa si traduce in un elevato livello di soddisfazione del cliente, che beneficia di un servizio personalizzato e efficace, capace di risolvere rapidamente qualsiasi difficoltà, e che permette di ottimizzare la gestione dei costi e dei tempi di lavoro.

CULTURA

LA CREAZIONE DI VALORE: AZIONI E KPIS DI MISURAZIONE

CONTRIBUIRE ALLA CRESCITA CULTURALE DEL SETTORE DI RIFERIMENTO, E IN GENERALE DELLA SOCIETÀ, ATTRAVERSO LA CONDIVISIONE DI INFORMAZIONI E SAPERI.

CENTRO FORMAZIONE

Truck Training Center Italy mette a disposizione dei propri clienti un centro di formazione altamente specializzato, nato per rispondere alle esigenze del settore. Il centro si distingue per l'offerta di corsi pratici focalizzati su diagnosi, allineamento e riparazione di veicoli pesanti, con particolare attenzione alla sicurezza e all'efficienza operativa.

METODOLOGIA DIDATTICA

I corsi combinano sessioni teoriche in aula con esercitazioni pratiche in officina, utilizzando attrezzature all'avanguardia come il sistema JOSAM.

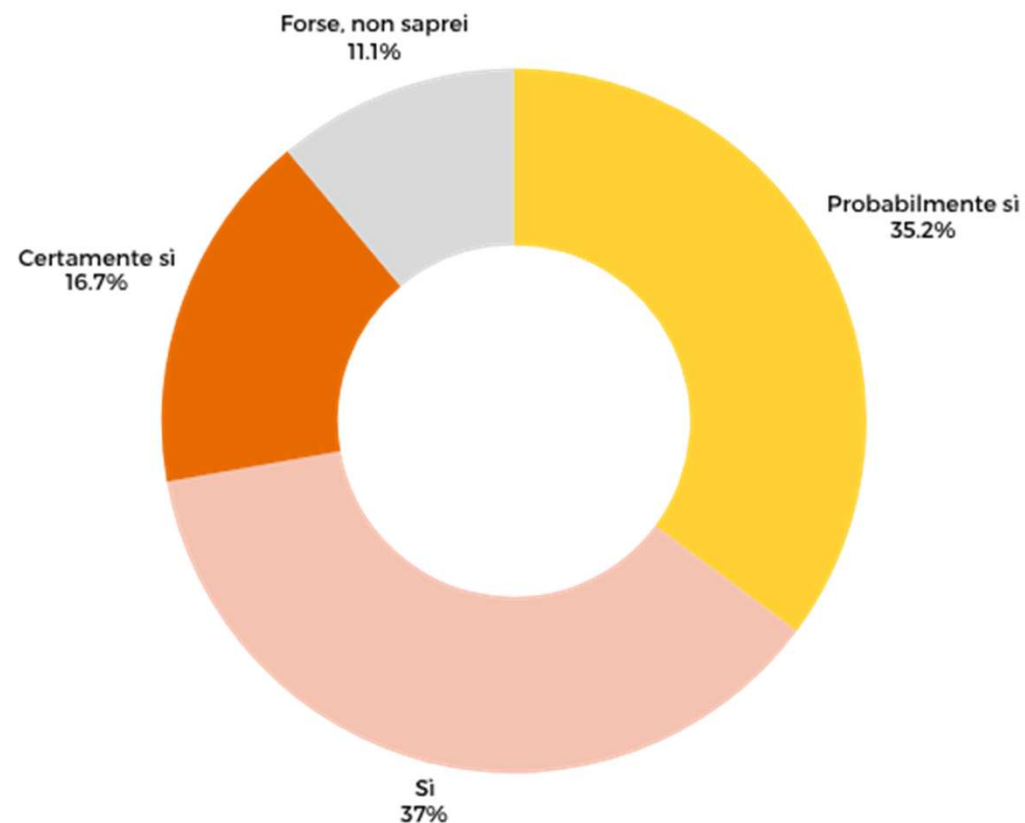
Il Truck Training Center Italy rappresenta un esempio di eccellenza nella formazione tecnica per il settore dei veicoli industriali, con un impegno costante nell'aggiornamento delle competenze del personale e nell'adozione di tecnologie innovative per garantire servizi di alta qualità e sicurezza

IL PUNTO DI VISTA DEI CLIENTI

In conclusione, considerando sia il valore che produce per te, sia quello che produce per il contesto, consiglieresti ad altri di acquistare i prodotti/servizi di questa impresa?

Alla domanda conclusiva relativa alla percezione del valore generato dall'impresa per i propri clienti, considerando sia il valore percepito individualmente sia l'impatto generato sul contesto, l'88,9% dei rispondenti ha espresso un giudizio positivo, con una quota del 16,7% che ha selezionato la modalità più convinta ("Certamente sì").

6 sono state le risposte è stata incerta ("Forse, non saprei"), e nessuna ha manifestato un'intenzione negativa o contraria.



Parametri di riferimento

Per niente | Poco | Abbastanza | Si | Si, Molto | Si, in maniera superiore alle mie aspettative

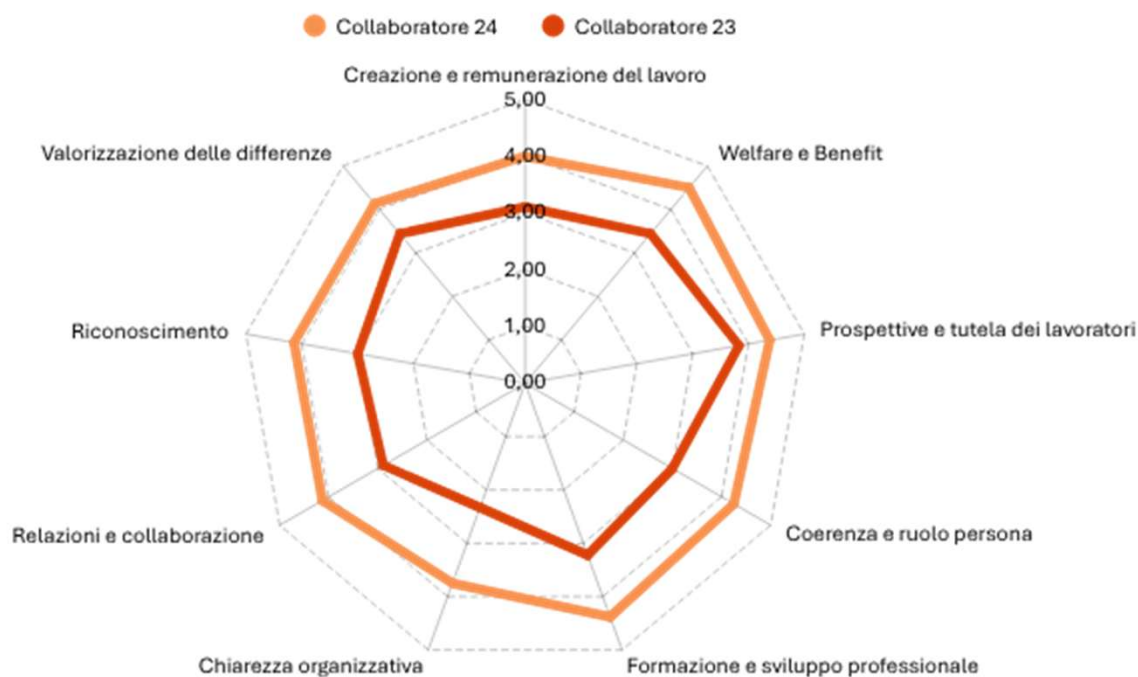
SEZIONE 3: **IL LAVORO**

Il lavoro non è solo una prestazione retribuita, ma un luogo di realizzazione personale, crescita collettiva e creazione di legami duraturi tra persone e impresa. Nello stesso modo, l'impresa genera valore quando non esternalizza la responsabilità, ma la condivide con i suoi partner, costruendo filiere orientate all'impatto positivo.

LAVORO

LA CREAZIONE DI VALORE: La Valutazione

Una Società Benefit dovrebbe generare valore creando e organizzando il lavoro, e offrendo occasione di realizzazione professionale alle persone. Rispetto a ognuno degli elementi proposti, viene rilevata la percezione della valutazione del risultato dell'anno in termini di qualità raggiunta dal prodotto/servizio offerto.



Elemento	COLLABORATORI 2024	COLLABORATORI 2023
Creazione e remunerazione del lavoro	4,00	3,11
Welfare e Benefit	4,50	3,44
Prospettive e tutela dei lavoratori	4,38	3,83
Coerenza e ruolo persona	4,25	3,00
Formazione e sviluppo professionale	4,38	3,22
Chiarezza organizzativa	3,75	2,33
Relazioni e collaborazione	4,13	2,89
Riconoscimento	4,14	3,00
Valorizzazione delle differenze e inclusione	4,13	3,44
Condivisione con i lavoratori	4,00	N/R

Parametri di riferimento

0 - non applicabile, 1 - forte criticità, 2 - qualche problema, 3 - ok, ma migliorabile, 4 - ben presidiato, 5- un buon risultato, 6- un ottimo risultato, NR- Non Rilevato

WELFARE AZIENDALE E BENEFIT

LA CREAZIONE DI VALORE: AZIONI E KPIS DI MISURAZIONE

Creare un ambiente che possa massimizzare il benessere dei lavoratori e prevedere misure che rendano più semplice la conciliazione vita personale - lavoro.

ORARIO FLESSIBILE

L'azienda cerca di venire incontro alle sue risorse instaurando un dialogo basato sui principi di reciproca fiducia e di responsabilità personale.

Nel tempo è stata studiata una flessibilità oraria che segue le modalità di seguito descritte, tenendo conto che le operazioni dell'impresa richiedono continuamente le attenzioni del personale in presenza:

- Per orari superiori alle 6 ore giornaliere è OBBLIGATORIA mezz'ora di pausa.
- I reparti devono garantire la presenza di personale nella fascia oraria 8.00 -12.30 / 14.00 – 17.00.
- Tutte le richieste di flessibilità oraria sono da concordare con il proprio referente di reparto.

Durante tutto il periodo estivo, i reparti di officina e produzione possono sfruttare l'orario 7-16.

WELFARE AZIENDALE

Nel 2024, l'azienda ha confermato il proprio impegno concreto verso il benessere delle proprie persone attraverso l'attivazione di un Piano di Welfare Aziendale strutturato e accessibile, erogato tramite il Conto Welfare Individuale in collaborazione con Edenred. Il piano è rivolto a tutti i collaboratori e le collaboratrici, senza distinzione di ruolo o livello, ed è pari a 750,00 € per ciascun dipendente.

Il Conto Welfare rappresenta uno strumento flessibile e personalizzabile, che consente a ciascuna persona di accedere a un'ampia gamma di beni e servizi nei seguenti ambiti:

- Salute e benessere (visite mediche, prestazioni sanitarie, check-up);
- Famiglia e istruzione (rimborso spese scolastiche, rette per asili nido e centri estivi);
- Mobilità sostenibile (abbonamenti ai trasporti pubblici);
- Cultura e tempo libero (corsi, attività sportive, buoni cultura, viaggi);

WELFARE AZIENDALE E BENEFIT

LA CREAZIONE DI VALORE: AZIONI E KPIS DI MISURAZIONE

Creare un ambiente che possa massimizzare il benessere dei lavoratori e prevedere misure che rendano più semplice la conciliazione vita personale - lavoro.

ABBONAMENTO BASKET

Promozione dello Sport e della relazione

Nel 2024, l'azienda ha continuato a promuovere la partecipazione allo sport, mettendo a disposizione di tutti i dipendenti due abbonamenti in tribuna per le partite della Germani Basket Brescia.

Questa iniziativa nasce con il duplice obiettivo di promuovere la partecipazione a eventi sportivi di rilievo, valorizzando lo sport come strumento di benessere, socialità e coesione e come supporto concreto alla società sportiva locale.

L'iniziativa intende anche offrire ai collaboratori l'opportunità di vivere esperienze condivise al di fuori del contesto lavorativo, rafforzando il senso di appartenenza e la cultura aziendale.

La proposta si inserisce all'interno di una visione più ampia di welfare aziendale, che riconosce il valore del tempo libero e delle attività extra-lavorative come elementi fondamentali per l'equilibrio tra vita privata e professionale.

RELAZIONI E COLLABORAZIONE

LA CREAZIONE DI VALORE: AZIONI E KPIS DI MISURAZIONE

Stimolare tra le persone collaborazione, solidarietà, spirito di squadra, valorizzando complementarità, confronto e dialogo sia tra pari che tra capo e collaboratori.

WEEK END FUORI PORTA

Numero partecipanti totali: 24

Nell'anno 2024 è stato organizzato il primo team building aziendale, durante la seconda metà di settembre, che ha portato tutto il team lontano dalla fedele sede di Montichiari da venerdì a sabato.

La meta del weekend è il verdeggiante comune di Moena tra le maestose Dolomiti.

Il periodo è stato scelto per godere dell'occasione speciale della transumanza (Desmonteada) in Val di Fassa da vivere nella caratteristica Soraga, che ha offerto da un lato uno spettacolo ricco di tradizione, costumi e allegria e dall'altro la possibilità di rinnovare il legame verso le comunità montane di cui abbiamo ammirato la capacità di convivere in comunione con la terra e l'ambiente.

Oltre alla festa a Soraga, il weekend è stato ricco di piacevoli passeggiate nella natura, visite a luoghi storici e sorprese, con l'obiettivo di consolidare lo spirito di squadra e le relazioni tra le aziende.



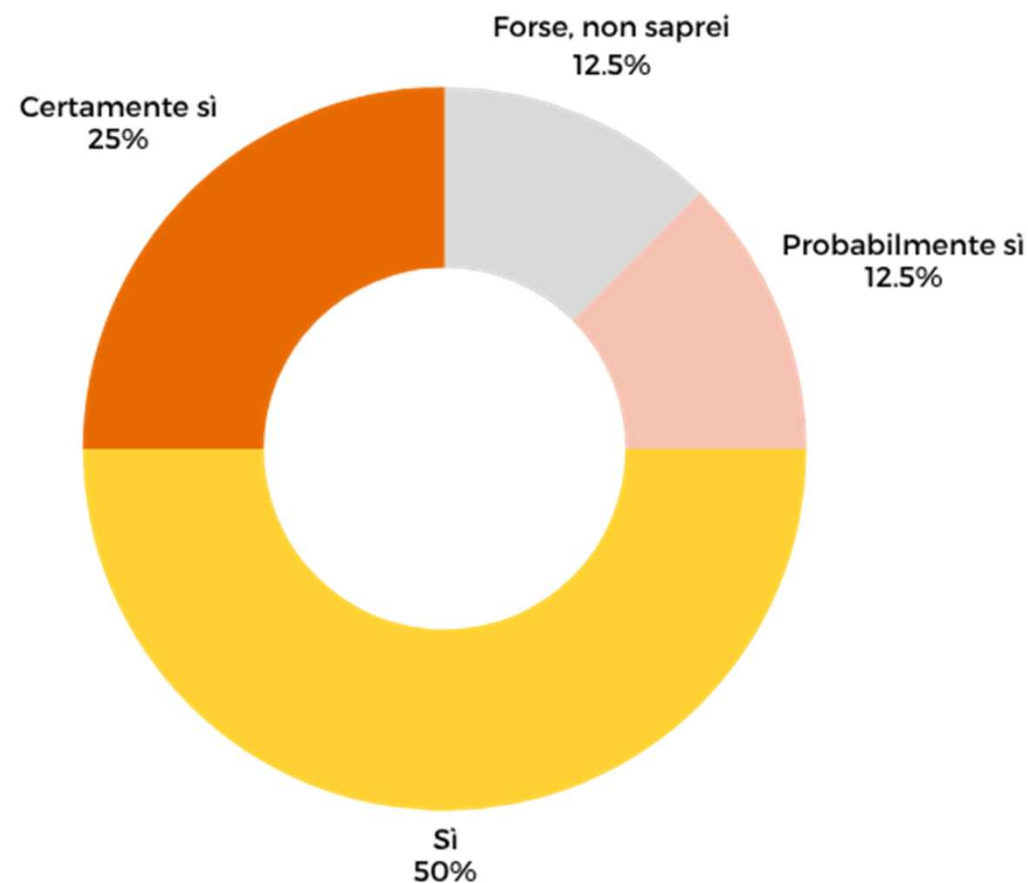
IL PUNTO DI VISTA DEI COLLABORATORI

In conclusione, considerando sia il valore che produce per te, sia quello che produce per il contesto, consiglieresti ad altri di venire a lavorare in questa azienda?

I dati raccolti indicano una propensione complessivamente positiva da parte delle persone nel consigliare l'azienda, tenendo conto sia del valore percepito individualmente sia dell'impatto generato sul contesto.

Il 87,5% dei rispondenti ha espresso un'opinione favorevole, con un 25% che si posiziona sul livello più elevato di convinzione ("Certamente sì").

La presenza del 12,5% di risposte incerte ("Forse, non saprei") evidenzia tuttavia una porzione di collaboratori potenzialmente neutrali.



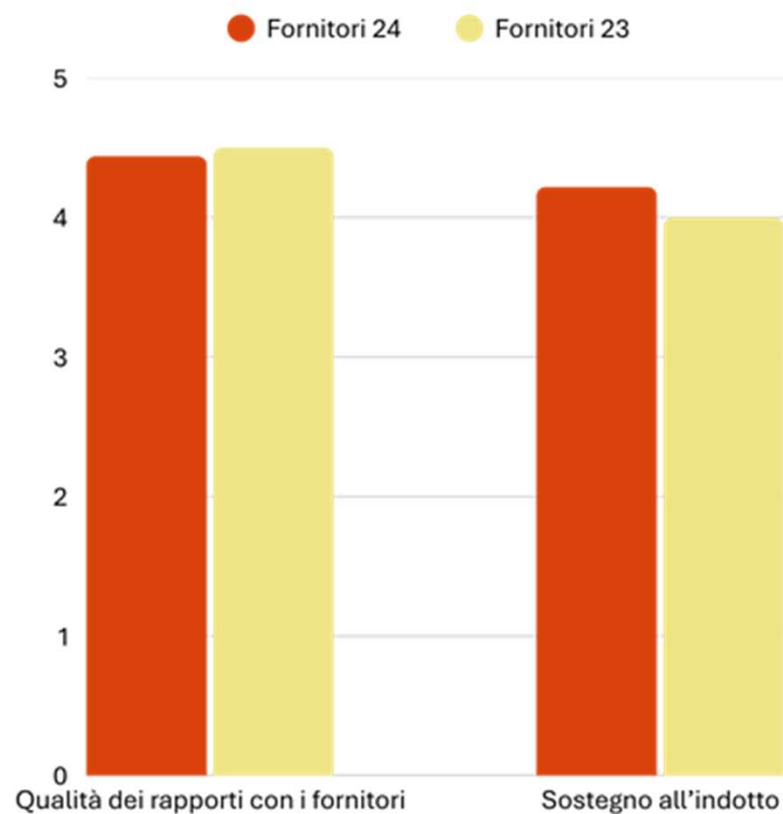
Parametri di riferimento

Per niente | Poco | Abbastanza | Si | Si, Molto | Si, in maniera superiore alle mie aspettative

LAVORO

LA CREAZIONE DI VALORE: La Valutazione dei fornitori

Una Società Benefit dovrebbe generare valore creando e organizzando il lavoro, oltre ad offrire occasioni di realizzazione professionale alle persone. Rispetto a ognuno degli elementi proposti, viene rilevata la percezione dei risultati dell'anno in termini di qualità raggiunta dal prodotto/servizio offerto.



Elemento	FORNITORI 2024	FORNITORI 2023
Qualità dei rapporti con i fornitori	4,44	4,50
Sostegno all'indotto	4,22	4,00

Parametri di riferimento

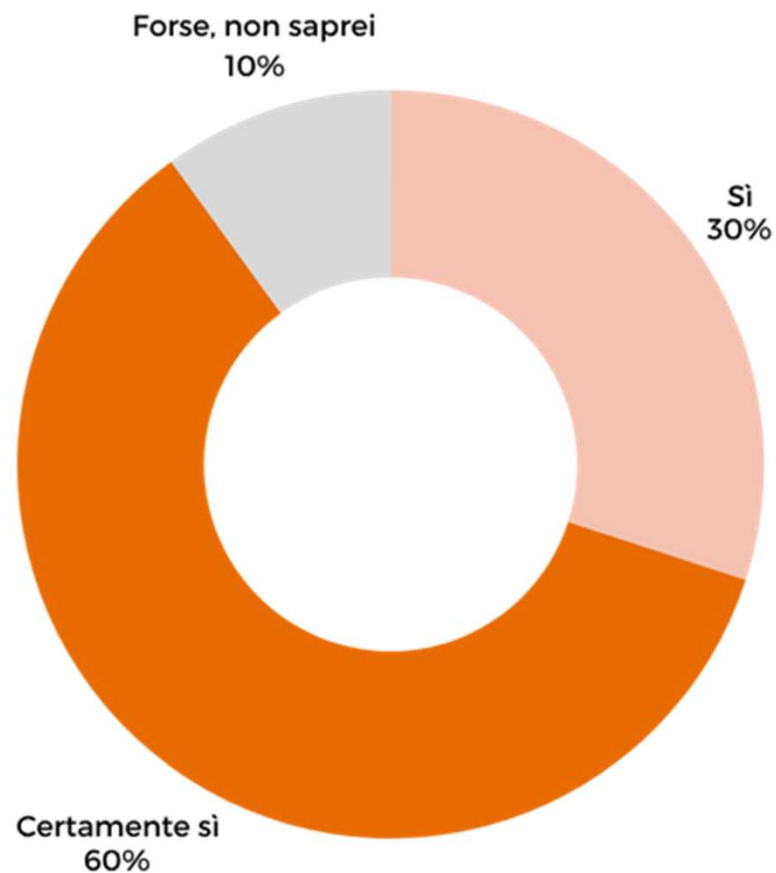
0 - non applicabile, 1 - forte criticità, 2 - qualche problema, 3 - ok, ma migliorabile, 4 - ben presidiato, 5- un buon risultato, 6- un ottimo risultato, NR- Non Rilevato

IL PUNTO DI VISTA DEI FORNITORI

In conclusione, considerando sia il valore che produce per te, sia quello che produce per il contesto, desideri che la tua collaborazione con l'azienda permanga nel medio-lungo periodo?

I risultati evidenziano una propensione da parte dei fornitori a proseguire la collaborazione con l'azienda nel medio-lungo periodo.

Il 90% delle risposte si distribuisce su posizioni favorevoli, con il 60% che ha espresso un'intenzione chiara e convinta ("Certamente sì"), e il restante 10% che si colloca un orientamento neutrale.



SEZIONE 4:

IL VALORE ECONOMICO

Generare valore economico significa creare ricchezza in modo etico, trasparente e condiviso, per sostenere non solo l'impresa, ma anche le persone, le comunità e il pianeta. È un'economia che rigenera, non che consuma.

FILANTROPIA

LA CREAZIONE DI VALORE: AZIONI E KPIS DI MISURAZIONE

Eventuale destinazione di una parte del valore prodotto dall'azienda a investimenti per comunità, sotto qualunque forma. In questa sezione si evidenziano le strategie e le attività svolte dalla società per offrire un servizio che soddisfi i bisogni dei clienti.

DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI

ENTE	TIPOLOGIA DI EROGAZIONE
ORATORIO SAN LUIGI - RONCADELLE	SPONSORAZIONE
INSIEME PER UN SORRISO - SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ	EROGAZIONE LIBERALE

SEZIONE 5:

LA SOSTENIBILITÀ

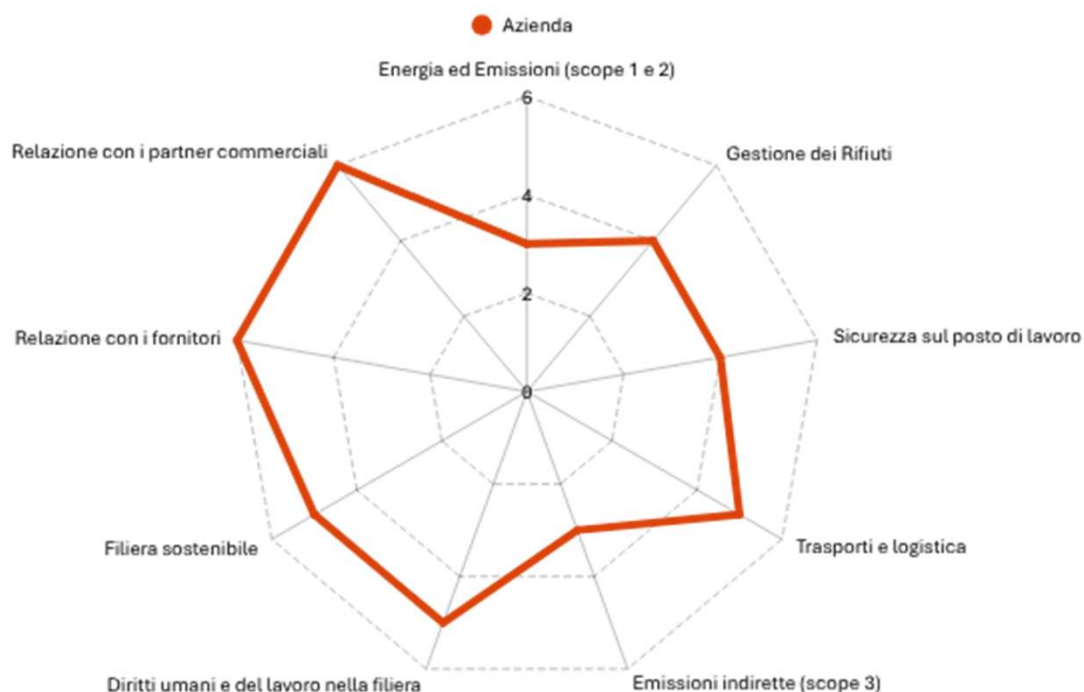
la creazione di valore non può prescindere dalla gestione degli impatti dei processi in ottica di tutela dell'ambiente e della comunità.

la Buona Impresa cerca di agire in base al principio “Do no significant harm”, ossia assicurandosi che le proprie azioni e i propri investimenti non causino danni all'ambiente e alla società, mentre si perseguono attività ad impatto positivo.

OPERATIONS SOSTENIBILI

LA CREAZIONE DI VALORE: La Valutazione

Una Società Benefit è chiamata a creare valore attraverso a gestione responsabile, sostenibile e trasparente di tutte le ricadute delle operations sulla comunità e sull'ambiente.



Elemento	AZIENDA 2024
Energia ed Emissioni (scope 1 e 2)	3
Consumi di acqua e scarichi idrici	N/A
Ecosistema e biodiversità	N/A
Gestione dei Rifiuti	4
Sicurezza sul posto di lavoro	4
Trasporti e logistica	5
Emissioni indirette (scope 3)	3
Diritti umani e del lavoro nella filiera	5
Filiera sostenibile	5
Relazione con i fornitori	6
Relazione con i partner commerciali	6

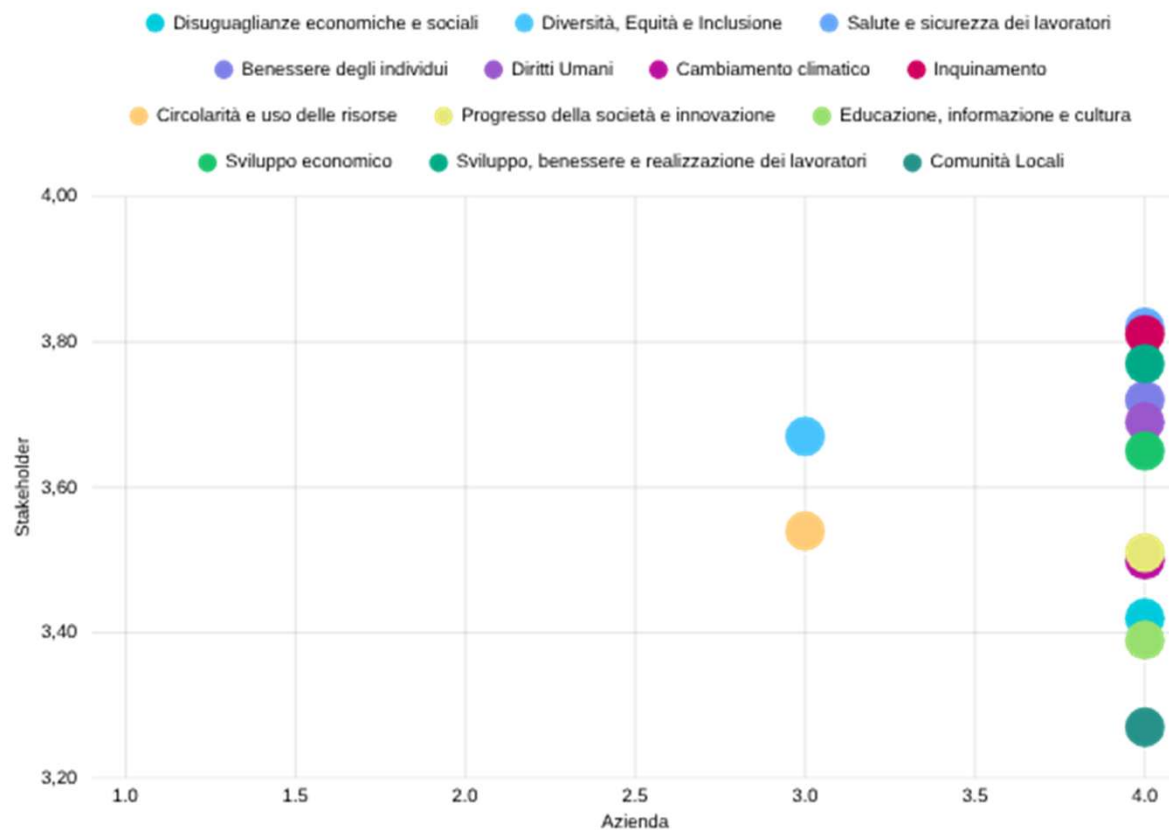
Parametri di riferimento

0 - non applicabile, 1 - forte criticità, 2 - qualche problema, 3 - ok, ma migliorabile, 4 - ben presidiato, 5- un buon risultato, 6- un ottimo risultato, NR- Non Rilevato

SOSTENIBILITÀ

LA CREAZIONE DI VALORE: La Matrice di materialità

Una Società Benefit, coerentemente con le sue caratteristiche e dimensioni, dovrebbe gestire in modo responsabile, sostenibile e trasparente le ricadute che ha sulla comunità e sull'ambiente.



Elemento	A	S
Disuguaglianze economiche e sociali	4	3,42
Diversità, Equità e Inclusione	3	3,67
Salute e sicurezza dei lavoratori	4	3,82
Benessere degli individui	4	3,72
Diritti Umani	4	3,69
Cambiamento climatico	4	3,50
Inquinamento	4	3,81
Acque e risorse marine	N/A	3,54
Biodiversità ed ecosistemi	N/A	3,43
Circolarità e uso delle risorse	3	3,54
Progresso della società e innovazione	4	3,51
Educazione, informazione e cultura	4	3,39
Sviluppo economico	4	3,65
Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori	4	3,77
Comunità Locali	4	3,27

Parametri di riferimento

0 - non applicabile, 1 - non rilevante, 2 - poco rilevante, 3 - abbastanza rilevante, 4 - molto rilevante

NOTE METODOLOGICHE

La presente Relazione d'Impatto, riferita al periodo 2024, è stata redatta con il supporto di un consulente esterno secondo i principali standard internazionali di rendicontazione della sostenibilità, in particolare i GRI Standards (Global Reporting Initiative), e gli standard europei ESRS (European Sustainability Reporting Standards), inclusi ESRS E1 (Ambiente), ESRS S1 (Lavoro e Diritti Umani) e ESRS G1 (Governance). Questi framework sono stati scelti per garantire un'accurata e completa comunicazione delle performance ambientali, sociali e di governance (ESG), rispondendo così alle esigenze di trasparenza e responsabilità verso gli stakeholder.

Il documento è stato approvato dalla figura nominata dall'azienda come Responsabile della Sostenibilità e dagli organi di controllo, con una valutazione specifica sulla completezza e coerenza dei temi materiali individuati attraverso il processo di analisi di materialità, che ha coinvolto stakeholder interni ed esterni.

Il perimetro di rendicontazione si riferisce esclusivamente alla singola entità giuridica dell'azienda (o, se applicabile, a un gruppo di società come specificato nel documento) e copre tutte le attività, le sedi operative e gli impatti diretti connessi alla gestione dell'organizzazione nel periodo considerato.



La redazione della Relazione d'Impatto è avvenuta su base volontaria, come strumento di responsabilità e trasparenza verso gli stakeholder, e non costituisce una Dichiarazione Non Finanziaria ai sensi del D. Lgs. n. 254/2016 o altra normativa equivalente.

Il presente documento, salvo diversa dichiarazione, non è stato oggetto di verifica, revisione o certificazione da parte di enti terzi indipendenti.

TABELLE DI RICONCILIAZIONE

Le seguenti tabelle mettono in relazione, in base al contenuto, i punti degli standard GRI (2023) con gli standard ESRS e i relativi strumenti di autovalutazione della Buona Impresa, utilizzati per la costruzione dei questionari su cui si basa la presente relazione

ENVIRONMENTAL

 Tabella di riconciliazione GRI - SABI			Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa 		
GRI Standards			SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO
301-1	ESRS E5	E5-4: 31 (a)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Materie prime
301-2	ESRS E5	E5-4: 31 (c)	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Materie prime
301-3	Minimum Disclosure requirements	Politiche, azioni, obiettivi	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Materie prime
302-1	ESRS E1	E1-5: 37, 38, AR 32 (a), (c), (e) and (f)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Consumi energetici
302-2	Minimum Disclosure requirements	Politiche, azioni, obiettivi	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Consumi energetici
302-3	ESRS E1	E1-5: 40 to 42	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Consumi energetici
302-4	Minimum Disclosure requirements	E1: Politiche, azioni, obiettivi	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Consumi energetici
302-5	Minimum Disclosure requirements	E1: Politiche, azioni, obiettivi	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Consumi energetici
			Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
303-1	ESRS 2 ESRS E3	SBM-3 48 (a); MDR-T, 80 (f); E3: 8 (a); AR 15 (a); E3-2: 15, AR 20	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
303-2	ESRS E2	E2-3: 24	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
303-3	Minimum Disclosure requirements	E3: Politiche, azioni, obiettivi	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
303-4	Minimum Disclosure requirements	E3: Politiche, azioni, obiettivi	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
303-5	ESRS E3	E3-4: 28 (a), (b), (d) and (e)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
304-1	ESRS E4	E4:16 (a) i; 19 (a); E4-5: 35	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Ecosistema e Biodiversità
304-2	ESRS E4	E4-5: 35, 38, 39, 40 (a) and (c)	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Ecosistema e Biodiversità
304-3	ESRS E4	E4-3: 28 (b) and AR 20 (e);	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		E4-4: AR 26 (a)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Ecosistema e Biodiversità

ENVIRONMENTAL

304-4	ESRS E4	E4-5: 40 (d) i	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Ecosistema e Biodiversità
305-1	ESRS E1	E1-4: 34 (c); E1-6: 44 (a); 46; 50; AR 25 (b) and (c); AR 39 (a) to (d); AR 40; AR 43 (c) to (d)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
305-2	ESRS E1	E1-4: 34 (c); E1-6: 44(b); 46; 49; 50; AR 25 (b) and (c); AR 39 (a) to (d); AR 40; AR 45 (a), (c), (d), and (f)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
305-3	ESRS E1	E1-4: 34 (c); E1-6: 44 (c); 51; AR 25 (b) and (c); AR 39 (a) to (d); §AR 46 (a) (i) to (k)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
305-4	ESRS E1	E1-6: 53; 54; AR 39 (c); AR 53 (a)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
305-5	ESRS E1	E1-3: 29 (b); E1-4: 34 c); AR 25 (b) and (c); E1-7: 56	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
305-6	Minimum Disclosure requirements	E2: Politiche, azioni, obiettivi	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
305-7	ESRS E2	E2-4: 28 (a); 30 (b) and (c); 31; AR 21; AR 26	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
306-1	ESRS 2 ESRS E5	SBM-3: 48 (a), (c) ii and iv; E5-4: 30	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
306-2	ESRS E5	E5-2: 17 and 20 (e) and (f); E5-5: 40 and AR 33 (c)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
306-3	ESRS E5	E5-5: 37 (a), 38 to 40	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
306-4	ESRS E5	E5-5: 37 (b), 38 and 40	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
306-5	ESRS 1	73	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
307-1			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
308-1	ESRS G1	G1-2: 15 (b)	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Supply Chain - valutazione ambientale
308-2	ESRS 2	SBM-3: 48 (c) i and iv	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Supply Chain - valutazione ambientale

SOCIAL



Tabella di riconciliazione GRI - SABI

GRI Standards			Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
			SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO
401-1	ESRS S1	S1-6: 50 (c)	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
			Lavoro	Sostenibilità del modello organizzativo	Coesione con i lavoratori
			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
401-2	ESRS S1	S1-11: 74; 75; AR 75	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Welfare aziendale e benefit
			Valore Economico	Condivisione del valore economico	Condivisione con i lavoratori
401-3	ESRS S1	S1-15: 93	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Welfare aziendale e benefit
402-1	Minimum Disclosure requirements	S1: Politiche, azioni, obiettivi	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
403-1	ESRS S1	S1-1: 23	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
403-2	ESRS S1	S1-3: 32 (b) and 33	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
403-3			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
403-4			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
403-5			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
403-6	Minimum Disclosure requirements	S1: Politiche, azioni, obiettivi	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
403-7	ESRS S2	S2-4: 32 (a)	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
403-8	ESRS S1	S1-14: 88 (a); 90	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
403-9	ESRS S1	S1-4: 38 (a); S1-14: 88 (b) and (c); AR 82	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
403-10	ESRS S1	S1-4: 38 (a); S1-14: 88 (b) and (d); 89; AR 82	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
404-1	ESRS S1	S1-13: 83 (b) and 84	Lavoro	Sviluppo e partecipazione	Formazione e sviluppo professionale
404-2	ESRS S1	S1-1: AR 17 (h)	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
			Lavoro	Sviluppo e partecipazione	Formazione e sviluppo professionale
404-3			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Chiarezza organizzativa
	ESRS S1	S1-13: 83 (a) and 84	Lavoro	Sviluppo e partecipazione	Formazione e sviluppo professionale
405-1			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
	ESRS 2	GOV-1: 21 (d);	Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione
	ESRS S1	S1-6: 50 (a); S1-9: 66 (a) to (b); S1-12: 79	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diversità e Non discriminazione

**BUONA
IMPRESA**

SOCIAL

	ESRS S1	S1-16: 97 and 98	Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione
405-2			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diversità e Non discriminazione
			Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione
406-1	ESRS S1	S1-17: 97, 103 (a), AR 103	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diversità e Non discriminazione
407-1	Minimum Disclosure requirements	S1&S2: Politiche, azioni, obiettivi	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Qualità dei rapporti con i fornitori
			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Qualità dei rapporti con i fornitori
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
409-1	ESRS S1 ESRS S2	14 (f); S1-1: 22 11 (b); S2-1: 18	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Qualità dei rapporti con i fornitori
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
410-1	Minimum Disclosure requirements	S3: Politiche, azioni, obiettivi	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
411-1	ESRS S3	S3-1: 16 (c), AR 12; S3-4 30, 32 (b), 33 (b), 36	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Welfare aziendale e benefit
412-1			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
412-2			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
412-3			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
413-1	ESRS S3	S3-2: 19; S3-3: 25; S3-4: AR 34 (c)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Comunità Locali
413-2	ESRS 2 ESRS S3	SBM-3 48 (c); 9 (a) i and (b)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Comunità Locali
			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Qualità dei rapporti con i fornitori
414-1	ESRS G1	G1-2: 15 (b)	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Supply Chain - valutazione sociale
414-2	ESRS 2	SBM-3: 48 (c) i and iv	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Supply Chain - valutazione sociale
			Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
416-1	Minimum Disclosure requirements	S4: Politiche, azioni, obiettivi	Prodotto	Qualità dell'offerta	Sicurezza e tutela del cliente
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
			Prodotto	Qualità dell'offerta	Sicurezza e tutela del cliente
416-2	ESRS S4	S4-4: 35	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
			Prodotto	Qualità dell'offerta	Sicurezza e tutela del cliente
417-1			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
			Prodotto	Qualità dell'offerta	Sicurezza e tutela del cliente
417-2			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
			Prodotto	Qualità dell'offerta	Sicurezza e tutela del cliente
417-3			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
418-1			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
419-1			Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici

GOVERNANCE

GRI		Tabella di riconciliazione GRI - SABI			Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
GRI Standards	ESRS	ESRS DATA POINT	SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO		
2-6	ESRS 2	SBM-1: 40 (a) i to (a) ii, (b) to (c), 42	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro		
2-7	ESRS 2 ESRS S1	SBM-1: 40 (a) iii; S1-6: 50 (a) to (b) and (d) to (e), 51 to 52	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro		
2-28	Minimum Disclosure requirements	G1: Politiche, azioni, obiettivi	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Filantropia		
			Governance	Visione e impegno	Cogenza impegno		
2-23	ESRS 2 ESRS G1	GOV-4; MDR-P 65 (b) to (c) and (f); G1-1: 7 and AR 1 (b)	Governance	Visione e impegno	Orientamento di Fondo		
2-9	ESRS 2 ESRS G1	GOV-1 §21, §22 (a), §23; 5 (b)	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali		
2-13	ESRS 2 ESRS G1	GOV-1: 22 (c) i; GOV-2: 26 (a); G1-3: 18 (c)	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali		
2-12	ESRS 2 ESRS G1	GOV-1: 22 (c); GOV-2: 26 (a) to (b); SBM-2: 45 (d); 5 (a)	Governance	processi e strumenti	Processi e strumenti di condivisione con gli stakeholder		
2-9	ESRS 2 ESRS G1	GOV-1: 21, 22 (a), 23; 5 (b)	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali		
2-10	not covered		Governance	processi e strumenti	Processi gestionali		
2-15	not covered		Governance	processi e strumenti	Processi etici		
2-12	ESRS 2 ESRS G1	GOV-1: 22 (c); GOV-2: 26 (a) to (b); SBM-2: 45 (d); 5 (a)	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali		
2-12			Governance	processi e strumenti	processi e strumenti di sostenibilità		
2-12			Governance	processi e strumenti	Processi gestionali		
2-19	ESRS 2 ESRS E1	GOV-3: 29 (a) to (c); 13	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro		
2-20	ESRS 2	GOV-3: 29 (e)	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro		
2-20			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro		
2-21	ESRS S1	S1-16: 97 (b) to (c)	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro		

GOVERNANCE

2-30	ESRS S1	S1-8: 60 (a) and 61	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
2-29	ESRS 2 ESRS S1 ESRS S2 ESRS S3 ESRS S4	SMB-2: 45 (a) i to (a) iv; S1-1: 20 (b); S1-2 25, 27 (e) and 28; S2-1: 17 (b); S2-2: 20, 22 (e) and 23; S3-1: 16 (b); S3-2: 19, 21 (d) and 22; S4-1: 16 (b); S4-2: 18, 20 (d) and 21	Governance	processi e strumenti	processi e strumenti di sostenibilità
3-2			Governance	processi e strumenti	processi e strumenti di sostenibilità
201-1			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
201-1			Valore Economico	Creazione di valore economico	Fatturato
201-2	ESRS 2 SBM-3	48 (a), (d) to (e);			
	ESRS E1	ESRS 2 SBM-3: 18; E1-3 26; E1-9 64	Valore Economico	Condizioni di sostenibilità economico finanziaria	Solidità patrimoniale
201-3			Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
201-4			Valore Economico	Condizioni di sostenibilità economico finanziaria	Indipendenza
202-1	ESRS S1	S1-10: 67-71; AR 72-73	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
202-2	Minimum Disclosure requirements	Politiche, azioni, obiettivi	Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusion
203-1	Minimum Disclosure requirements	Politiche, azioni, obiettivi	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Reinvestimento degli utili
204-1			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Comunità Locali
205-1	ESRS G1	G1-3, AR 5	Governance	processi e strumenti	Processi etici
205-2	ESRS G1	G1-3: 20, 21 (b) and (c) and AR 7-8	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici
207-1	ESRS 1	73	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici
207-2	not covered		Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici
207-3	not covered		Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici
207-4			Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici

DESCRIZIONE ELEMENTI BUONA IMPRESA

Parametro	Elemento	Descrizione
CONTRIBUTO ALLA SOCIETÀ	CONTRIBUTO AL BENESSERE DEL PIANETA	Realizzare in modo strutturale, attraverso l'offerta di beni e servizi, un impatto positivo nel breve e nel lungo periodo, sulla qualità della vita del cliente (o, indirettamente, sul benessere della società).
	CULTURA	contribuire alla crescita culturale del settore di riferimento, e in generale della società, attraverso la condivisione di informazioni e saperi.
	ACCESSIBILITÀ E INCLUSIVITÀ	favorire l'accessibilità del prodotto a categorie con minore accesso alla sua fruizione, in termini di prezzo, distribuzione, informazioni fornite, etc.
	INNOVAZIONE DI PRODOTTO	Puntare sull'innovazione continua nell'ottica del miglioramento del servizio alle persone e alla società.
QUALITÀ DELL'OFFERTA	QUALITÀ DEL PRODOTTO	Offrire un prodotto/servizio che risponda ai bisogni del cliente e soddisfi le finalità per le quali è stato acquistato.
	QUALITÀ DELLA RELAZIONE CON I CLIENTI	Prendersi cura del cliente affiancando alla qualità del prodotto/servizio anche una relazione caratterizzata da cordialità, disponibilità, fiducia reciproca.
SOSTENIBILITÀ DELL'OFFERTA	FIDELIZZAZIONE DEI CLIENTI	Creare con i clienti una relazione solida e reciprocamente vantaggiosa, in grado di garantire il successo dell'impresa attraverso l'acquisizione di quote di mercato (ritorno di breve periodo) e l'apprezzamento del brand

ELEMENTI BUONA IMPRESA LAVORO

Parametro	Elemento	Descrizione
IMPEGNO CONTRATTUALE E WELFARE	CREAZIONE E REMUNERAZIONE DEL LAVORO	creare lavoro a condizioni eque e trasparenti, correttamente retribuito e contrattualizzato, in modo congruo rispetto al settore, lo stadio di vita dell'azienda e le aspettative dei lavoratori (dipendenti, collaboratori, imprenditore stesso).
	QUALITÀ DEI RAPPORTI CON I FORNITORI	garantire ai fornitori condizioni contrattuali soddisfacenti, ricercando equità e correttezza lungo la filiera.
	SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO	Offrire un ambiente di lavoro sicuro, accogliente, pulito e curato. Garantire i massimi livelli di sicurezza possibili, adeguandosi alle normative esistenti.
	WELFARE AZIENDALE E BENEFIT	Prevedere misure volte a migliorare la vita privata e lavorativa dei collaboratori, e la conciliazione tra le due.
	PROSPETTIVE E TUTELA DEI LAVORATORI	Trasferire ai lavoratori un senso di sicurezza rispetto al loro lavoro e alla solidità dell'impresa, compatibilmente con lo stadio di vita dell'azienda. Prevedere, in fase di start up, in momenti di crisi aziendale o in situazioni di emergenza socio-economica, la massima trasparenza possibile e l'adozione di misure cautelative.
SOSTENIBILITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	COESIONE CON I LAVORATORI	Creare con i lavoratori una relazione solida e reciprocamente vantaggiosa, in modo da favorire il successo dell'impresa attraverso l'efficacia del lavoro svolto (ritorno di breve periodo) e la piena adesione al progetto dell'impresa (lungo periodo).

ELEMENTI BUONA IMPRESA LAVORO

SVILUPPO E PARTECIPAZIONE	CHIAREZZA ORGANIZZATIVA	Trasmettere alle persone il senso del loro ruolo all'interno del sistema azienda, definendo e comunicando con chiarezza e trasparenza ruoli, processi, scelte, obiettivi (sia individuali che aziendali) e le altre informazioni aziendali rilevanti.
	VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E INCLUSIONE	Offrire un ambiente inclusivo in grado di favorire la piena espressione di ciascuna persona nella propria unicità e diversità, garantendo a tutti spazi di partecipazione di qualità che ne valorizzino il contributo al risultato comune.
	SOSTEGNO ALL'INDOTTO	Rafforzare l'indotto, con particolare riferimento alle imprese di piccole dimensioni, attraverso la condivisione di competenze, la formazione, la creazione di strumenti economico-finanziari, etc.
	COERENZA RUOLO-PERSONA	Curare la coerenza tra il ruolo e le competenze, attitudini e aspirazioni delle persone, in modo da favorire la loro realizzazione professionale.
	FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE	Fornire alle persone occasioni di sviluppo, pianificando e condividendo percorsi volti a sviluppare competenze e capacità, attraverso la formazione e l'esperienza qualificata.
	RELAZIONI E COLLABORAZIONE	Stimolare tra le persone collaborazione, solidarietà, spirito di squadra, valorizzando complementarità, confronto e dialogo sia tra pari che tra capo e collaboratori.
	VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E INCLUSIONE	Garantire condizioni inclusive che favoriscano la piena espressione di ciascuna persona nella propria unicità e diversità; favorire l'accesso al lavoro e la qualità della partecipazione anche da parte di categorie che affrontano particolari difficoltà sul mercato del lavoro (giovani, donne, categorie fragili, etc..).
	RICONOSCIMENTO	Riconoscere il contributo del lavoro dei singoli, valorizzando impegno e risultati ottenuti, in modo da favorire soddisfazione, motivazione e partecipazione al progetto.

ELEMENTI BUONA IMPRESA GOVERNANCE

Parametro	Elemento	Descrizione
PROCESSI STRATEGICI	PROCESSI ETICI	Dotarsi di processi che presidino l'etica e la trasparenza. Quali strumenti, processi e pratiche sono stati adottati in termini di etica e trasparenza?
	PROCESSI E STRUMENTI DI SOSTENIBILITÀ	Dotarsi di strumenti, processi e pratiche che presidino la Sostenibilità Sociale e Ambientale. Quali strumenti, processi e pratiche sono stati adottati in termini di presidio della Sostenibilità Sociale e Ambientale?
	PROCESSI E STRUMENTI DI CONDIVISIONE CON GLI STAKEHOLDER	Dotarsi di strumenti, processi e pratiche che garantiscano un buon coinvolgimento degli stakeholder. Quali strumenti, processi e pratiche sono stati adottati ai fini del coinvolgimento degli stakeholder?
VISIONE E ORIENTAMENTO DI FONDO	ORIENTAMENTO DI FONDO	Perseguire allo stesso tempo la prosperità dell'impresa e lo sviluppo della società. Come si pone l'impresa rispetto al proprio ruolo sociale?
	COGENZA IMPEGNO	Assumere formalmente l'impegno a svolgere il proprio ruolo sociale. Quanto è vincolante l'impegno in questo senso?
	SINTONIA SULL'ORIENTAMENTO	Contare su un buon livello di adesione da parte dei vertici e della compagine sociale riguardo a visione, scopo e impegno dell'impresa. L'impresa può contare su un buon livello di adesione da parte dei vertici riguardo a visione, scopo e impegno dell'impresa?

ELEMENTI BUONA IMPRESA VALORE ECONOMICO

Parametro	Elemento	Descrizione
EQUA RIPARTIZIONE VALORE GENERATO	CONDIVISIONE CON I LAVORATORI	Curare la coerenza tra i risultati economici dell'azienda e il valore economico generato per i lavoratori.
	REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI RISCHIO	Creare valore economico per i soci attraverso la distribuzione di dividendi e l'aumento di valore delle quote.
	FILANTROPIA	Eventuale destinazione di una parte del valore prodotto dall'azienda a investimenti per comunità, sotto qualunque forma.
EQUILIBRIO REDDITUALE	FATTURATO	Accrescere la dimensione economica del business.
	REDDITIVITÀ	Produrre un risultato economico (EBIT- ante imposte) positivo, consistente e coerente con dimensioni e stadio di vita dell'impresa.
	POLITICHE DI PREZZO AL CLIENTE	Adottare politiche di prezzo orientate alla creazione di un margine equo per l'azienda.
SOSTENIBILITA' ECONOMICA	FIDUCIA DEGLI INVESTITORI	Creare con gli azionisti una relazione solida e reciprocamente vantaggiosa, in grado di garantire il successo dell'impresa nel lungo periodo, anche attraverso l'esercizio del capitale paziente.
	INVESTIMENTI	Elaborare strategie di investimento adeguate a sostenere lo sviluppo futuro del business (es. Ricerca e sviluppo, macchinari e impianti, tecnologie, etc.).