

RELAZIONE D'IMPATTO 2025

Truck Training Center Italy Srl SB

Esercizio 2025

Sommario

1. L'AZIENDA	5
1.1 IL NOSTRO GRUPPO	9
2. GOVERNANCE AZIENDALE	11
2.1 STRUTTURA SOCIETARIA E RESPONSABILITÀ	11
2.2 SOCIETÀ BENEFIT: IL MODELLO ORGANIZZATIVO	11
2.3 ETICA, ANTICORRUZIONE E CODICE DI CONDOTTA	13
3. SOSTENIBILITÀ IN AZIENDA.....	14
3.2 IL SEMAFORO DEGLI IMPATTI	14
3.3 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER.....	16
3.4 LA MATRICE DI MATERIALITÀ	17
3.5 OBIETTIVI E TARGET.....	18
3.6 BUONA IMPRESA: PRODOTTO, LAVORO E VALORE ECONOMICO	19
4. AMBIENTE	24
4.1 ENERGIA E MIX ENERGETICO.....	25
4.2 EMISSIONI LORDE DI GAS EFFETTO SERRA	25
4.3 ALLINEAMENTO E IMPATTO AMBIENTALE	28
4.4 RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE	33
5. PERSONE	36
5.1 FORZA LAVORO: COMPOSIZIONE E CARATTERISTICHE	36
5.2 SALUTE E SICUREZZA.....	38
5.3 CONDIZIONI DI LAVORO	39
6. CONTRIBUTO ALLA COMUNITÀ LOCALE.....	42
6.1 DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI.....	42

APPENDICE A TABELLA KPI VSME BASEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

APPENDICE B TABELLA DI RICONCILIAZIONE GRI / ESRS / BUONA IMPRESA 44

APPENDICE C PERIMETRO DI RENDICONTAZIONEERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

FRAMEWORK E STANDARD ADOTTATI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

METODOLOGIA DI CALCOLO DELLE EMISSIONI..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

RACCOLTA DEI DATI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Nota Metodologica

La presente Relazione d'Impatto, riferita al periodo 2025, è stata redatta con il supporto di un consulente esterno secondo i principali standard internazionali di rendicontazione della sostenibilità:

- GRI Standards (Global Reporting Initiative), standard internazionale per la rendicontazione della sostenibilità
- Standard VSME, framework consigliato dall'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) alle PMI
- Modello Buona Impresa (SABI Guidelines 2023), modello per la valutazione del modello organizzazione delle Società Benefit

Si specifica che Truck Trainging Center ha assunto la qualifica giuridica di Società Benefit. Pertanto, il presente documento assolve anche agli obblighi di trasparenza previsti dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (commi 376-384).

Ai sensi della normativa citata, l'azienda allega al proprio bilancio d'esercizio, a partire dall'esercizio 2025, la Relazione annuale sull'impatto, volta a rendicontare il perseguimento delle finalità di beneficio comune e gli obiettivi specifici definiti nel proprio Statuto.

Per la definizione degli obiettivi di Beneficio Comune, l'azienda ha adottato come riferimento il Modello della Buona Impresa, senza ricorrere a ulteriori standard di valutazione dell'impatto.

Il documento è stato approvato dalla figura nominata dall'azienda come Responsabile della Sostenibilità e dagli organi di controllo. Il perimetro di rendicontazione copre le attività di Truck Training Center Italy Srl SB, la sede operativa di Montichiari (BS) e tutti gli impatti diretti connessi alla gestione dell'organizzazione nel periodo considerato.

La redazione è avvenuta su base volontaria e non costituisce una Dichiarazione Non Finanziaria ai sensi del D. Lgs. n. 254/2016. Il documento non è stato oggetto di verifica o certificazione da parte di enti terzi indipendenti, salvo diversa dichiarazione.

1. L'Azienda

Truck Training Center è officina specializzata in diagnosi e allineamento veicoli pesanti, riparazione della telaistica e assali, assistenza e riparazione attrezzature idrauliche, riparazione della telaistica e assali.

L'azienda, fondata nel 2002, è di proprietà della famiglia Pesci e ha sede a Montichiari (BS).

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.

Siamo inoltre centro di formazione JOSAM per le officine ed i gommisti per quanto riguarda tutte le tematiche legate all'allineamento ruote.

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.

ASSISTENZA E PRODUZIONE

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,
- raddrizzamento 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.

SISTEMA ASP®

ASP System è un sistema di copertura ad azionamento manuale per la copertura di fosse di manutenzione autocarri, adattabile a qualsiasi fossa esistente.

Sviluppato internamente da Truck Training Center nel 2008 e prodotto dal 2009, ASP® System è oggi un sistema di copertura brevettato in cinque paesi europei Italia, Germania, Francia, Spagna e Gran Bretagna, con oltre 1.000 installazioni in tutto il

mondo e più di 10 km di copertura posata. Ogni copertura è progettata e realizzata su misura, adattandosi a qualsiasi fossa esistente, nuova o già in uso.

Il brevetto relativo al sistema di contenimento che permette di confezionare una copertura di 13 metri di lunghezza in soli 75 cm e si monta in poco più di tre ore.

Il Sistema ASP® è certificato da APAVE, Organismo di Certificazione dei sistemi di gestione aziendale e Organismo di Ispezione di Tipo A, che offre una garanzia di qualità per le sfide legate all'evoluzione.

CARATTERISTICHE TECNICHE PRODOTTO

Disponibile in versione pneumatica o manuale.

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.
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 dogha 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.

SISTEMA BREVETTATO AL SERVIZIO DELLA SICUREZZA

ASP® System nasce da una sfida concreta: rendere le officine per veicoli industriali luoghi di lavoro più sicuri, eliminando uno dei rischi più sottovalutati del settore, ovvero la fossa di manutenzione aperta e incustodita.

La progettazione di ASP® System mette la sicurezza al centro di ogni scelta tecnica, a partire dai materiali fino ai sistemi di comando e controllo.

Le doghe sono realizzate in alluminio con sezione trapezoidale ($B=100$, $b=70$, $H=35$), collegate con catena a maglie in acciaio e cuscinetti da 30 mm: una struttura robusta, con portata certificata di 1.500 kg/m^2 , progettata per resistere ai carichi tipici dell'ambiente officina. Entrambe le versioni del sistema, manuale e pneumatica, sono pedonabili ma non carrabili, garantendo la sicurezza degli operatori che si muovono nell'area della fossa durante le lavorazioni.

La versione pneumatica introduce un ulteriore livello di protezione attiva: il sistema è dotato di due pulsanti di emergenza indipendenti, uno posizionato sul quadro di comando in superficie e uno direttamente all'interno della fossa, assicurando la possibilità di intervenire tempestivamente in qualsiasi situazione critica, anche da posizioni di lavoro defilate o in profondità.

Una delle caratteristiche più distintive di ASP® System dal punto di vista della sicurezza è la scelta, nella versione pneumatica, di non utilizzare energia elettrica. In ambienti in cui transitano e vengono riparati veicoli alimentati a gas, metano o benzine, la presenza di impianti elettrici in prossimità di fosse aperte rappresenta un rischio concreto. Il funzionamento esclusivamente pneumatico di ASP® System elimina alla radice questa categoria di rischio, rendendolo particolarmente indicato per le officine che trattano questo tipo di mezzi.

Il sistema è azionato tramite un motore pneumatico a 4 palette reversibile, completo di riduttore, valvole di fine corsa, regolatore di pressione e separatore di condensa, silenziatore e quadro di comando con manometro. L'operatore può aprire o chiudere la fossa in pochi secondi agendo sui pulsanti di attivazione, con la possibilità di eseguire una chiusura totale o parziale a seconda delle esigenze operative.

SERVIZIO POST-VENDITA

L'azienda è da sempre riconosciuto per la celerità e la precisione negli interventi di assistenza. La linea diretta con due operatori al servizio del cliente ci permette di rispondere velocemente alle richieste più urgenti ed intervenire direttamente presso il cliente. È disponibile per i sistemi di allineamento un'attrezzatura sostitutiva per garantire la continuità del lavoro.

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 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.

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.

Assistenza officina

Assistenza post-vendita sia sull'utilizzo delle nostre attrezzature, sia riguardo alle problematiche che nascono da nuovi veicoli e nuove tecnologie a loro applicate.

Assistenza in loco

Assistenza nei cantieri e nelle realizzazioni di nuovi impianti, sia per la progettazione che per l'impostazione degli spazi e del layout dell'officina.

È attiva, inoltre, l'assistenza nelle installazioni e nelle opere murarie dove è importante avere un tecnico qualificato.

Nel 2025, i clienti hanno valutato la qualità della relazione con i clienti 4.73 su 5.

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.

1.1 Il nostro gruppo

Le società **Pesci Attrezzature Srl** e **Truck Training Center Italy Srl SB** operano sotto una proprietà comune, integrando le proprie competenze per offrire soluzioni d'eccellenza nel settore dei veicoli industriali.

Due realtà distinte ma fortemente integrate, coprendo l'intera catena del valore per le officine di veicoli industriali.

PESCI ATTREZZATURE SRL

La forza commerciale

Si occupa della selezione, distribuzione e commercializzazione delle migliori attrezzature e soluzioni tecnologiche. Gestisce inoltre il brand **All-Linea**, coordinando una rete di 40 officine specializzate in tutta Italia.

TRUCK TRAINING CENTER ITALY SRL SB

L'eccellenza operativa

Rappresenta il centro operativo del Gruppo. È specializzata negli interventi diretti di manutenzione, allineamento veicoli industriali, raddrizzatura di telai e assali, assistenza tecnica, copertura brevettata delle fosse ASP® System (brevetto europeo, certificazione APAVE), formazione specialistica per personale tecnico.

Dal 2022, sia Pesci Attrezzature Srl che Truck Training Center Italy Srl SB sono diventate Società Benefit. Questo passaggio ufficiale sancisce l'impegno del Gruppo nel perseguire, insieme agli obiettivi economici, finalità di beneficio comune per generare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

IL VALORE AGGIUNTO

Le due realtà operano sotto la medesima proprietà con ruoli distinti ma fortemente sinergici. Il gruppo definisce linee guida commerciali comuni, investe in innovazione di prodotto e formazione tecnica, e mantiene allineati gli obiettivi di qualità del servizio, evoluzione tecnologica e soddisfazione del cliente, creando un valore che va oltre la semplice vendita e commercializzazione.

Soluzioni Complete. La forza commerciale di Pesci si unisce alla competenza tecnica di Truck, offrendo al cliente non solo il prodotto, ma anche l'installazione, la manutenzione e la formazione necessaria per utilizzarlo al meglio.

Evoluzione Continua. La condivisione di linee guida e obiettivi permette di investire costantemente in innovazione e tecnologia, garantendo che le officine partner siano sempre all'avanguardia.

Impegno verso lo Sviluppo Sostenibile. In qualità di Società Benefit, il Gruppo orienta le proprie scelte strategiche verso modelli di business responsabili, cercando di bilanciare, lo sviluppo economico insieme agli interessi dei lavoratori e la riduzione degli impatti negativi sull'ambiente.

2. Governance Aziendale

2.1 Struttura societaria e responsabilità

Truck Training Center srl SB è una società a responsabilità limitata costituita il 12.12.2001 e controllata al 100% da Pesci Attrezzature srl SB.

Pesci Attrezzature e Truck Training Center fanno capo a un'unica proprietà che garantisce una governance centralizzata e strategicamente integrata. Come dettagliato anche nel capitolo precedente, l'assetto organizzativo si fonda su una modularità funzionale: le attività di distribuzione e consulenza tecnica sono affidate a Pesci Attrezzature, quelle operative, formative e di assistenza tecnica al Truck Training Center. L'ufficio commerciale lavora in stretta collaborazione con l'officina tecnica, offrendo al cliente soluzioni complete.

L'azienda è governata da un Consiglio di Amministrazione composto da due componenti: un Presidente e un Consigliere Delegato.

Dal 2022 la Società ha modificato la propria forma giuridica trasformandosi in Società Benefit.

2.2 Società Benefit: il Modello Organizzativo

Nel panorama economico attuale, il ruolo dell'impresa sta attraversando una profonda trasformazione. Il modello tradizionale, focalizzato esclusivamente sulla massimizzazione del valore per i soli investitori, sta cedendo il passo a una visione più ampia e integrata, fondata sulla capacità dell'organizzazione di generare e distribuire valore per tutti i propri portatori di interesse (stakeholder). In questo contesto, l'impresa non è più intesa come un'entità isolata, ma come un nodo vitale di una rete complessa di relazioni sociali, ambientali ed economiche su cui ricadono gli impatti positivi e negativi delle attività aziendali.

La Visione Sistemica e il Modello della "Buona Impresa"

L'approccio alla sostenibilità delineato viene ampiamente ripreso nei principi del modello organizzativo della "Buona Impresa". Secondo questa visione, l'azienda non è un mero



strumento volto alla massimizzazione del profitto, ma un attore sociale operante in un sistema che assume si assume la responsabilità del proprio operato.

Pur non adottando ancora tale modello nella sua completezza operativa, la trasformazione in Società Benefit ha seguito i principi promossi dalla Buona Impresa.

Gli obiettivi di Beneficio comune dell'azienda si basano sui principi esposti dal modello che rappresentano le direttrici attraverso cui una "buona" impresa dovrebbe generare e distribuire valore:

- Il Lavoro: inteso come lo spazio di valorizzazione del capitale umano, dove il valore si traduce in dignità, crescita professionale e benessere dei collaboratori.
- Il Prodotto: il fulcro del rapporto con il mercato, dove l'utilità generata deve rispondere ai bisogni reali della collettività, garantendo qualità e trasparenza.
- Il Valore Economico: la risorsa che assicura stabilità agli investitori e continuità all'organizzazione, permettendo all'impresa di rimanere un attore vitale e rigenerativo per il sistema-società.

IL MODELLO GIURIDICO DELLA SOCIETÀ BENEFIT

La Società Benefit rappresenta l'evoluzione formale e normativa di questa visione. Introdotta in Italia con la Legge n. 208/2015, questa qualifica giuridica consente a una società di diritto privato di andare oltre il solo scopo di lucro, integrando nel proprio oggetto sociale il perseguimento di una o più finalità di beneficio comune.

Questo modello si poggia su tre direttrici fondamentali:

1. Dualità dello Scopo: Le Società Benefit perseguono congiuntamente il profitto e l'impatto positivo verso l'esterno (comunità, territorio, ambiente, comunità interessate, enti e associazioni).
2. Responsabilità degli Amministratori: Il management ha il dovere di bilanciare l'interesse dei soci con quello di tutti i soggetti influenzati dall'attività aziendale, garantendo un'equa distribuzione del valore creato.
3. Obbligo di Trasparenza: La società è tenuta per legge a redigere una Relazione annuale sull'impatto. Questo documento descrive le azioni intraprese, i risultati raggiunti e i nuovi impegni per l'esercizio successivo, utilizzando standard di valutazione esterni e indipendenti per garantirne l'oggettività.

GLI OBIETTIVI DI BENEFICIO COMUNE

Truck Training Center coinvolgendo i suoi stakeholder e attraverso azioni e iniziative aziendali, si impegna 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;
- promuovere e realizzare conferenze, seminari, corsi, workshop, campagne di comunicazione, dialoghi ed eventi correlati tenendo conto degli obiettivi di sostenibilità etica, sociale ed ambientale;
- ideare e produrre materiale informativo e divulgativo realizzato tenendo conto anche dell'impatto sociale ed ambientale delle attività proposte;
- realizzare 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.

2.3 Etica, anticorruzione e codice di condotta

L'azienda adotta un Il Codice di condotta comportamentale che, riassume i principi e i valori a cui si ispira l'attività aziendale.

La sua osservanza è vincolante per dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali.

I principi etici fondamentali adottati sono:

- Legalità: rispetto delle leggi e normative vigenti nel Paese in cui si opera
- Correttezza: rispetto dei diritti di ogni soggetto coinvolto, privacy, pari opportunità, lealtà, trasparenza
- Onestà: divieto assoluto di qualsiasi forma di corruzione, doni o favori verso terzi per procurare vantaggi
- Trasparenza: informazioni chiare, complete e accurate in tutte le operazioni aziendali
- Riservatezza: trattamento dei dati aziendali esclusivamente nell'ambito delle proprie attività
- Efficienza: ottimizzazione dell'impiego delle risorse e servizio adeguato alle esigenze
- Centralità della persona: attenzione alle ricadute delle scelte aziendali sulla dignità, sicurezza e benessere delle persone

Il Codice disciplina le norme di comportamento nei rapporti con il personale, i clienti, i fornitori, le Pubbliche Amministrazioni e l'ambiente. La sua violazione grave costituisce inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro.

3. Sostenibilità in Azienda

In questo capitolo viene illustrato il percorso di evoluzione dell'azienda verso un modello di business pienamente responsabile. Essere Società Benefit dal 2022 per entrambe le realtà, Pesci Attrezzature Srl e Truck Training Center Italy Srl SB, significa lavorare per integrare all'interno delle proprie operazioni aziendali soluzioni maggiormente sostenibili e mitigare gli impatti negativi generati.

L'integrazione continua gradualmente e ogni anno le aziende introducono nuove soluzioni e iniziative in linea con gli Obiettivi di Beneficio Comune.

TEAM DI SOSTENIBILITÀ

Nello spirito dell'approccio responsabile e trasparente, il gruppo ha costituito un Team di Sostenibilità multidisciplinare, formato da figure chiave rappresentative di ogni azienda. Nominato annualmente dalla Direzione, ha tre compiti principali:

- Coordinamento delle attività sostenibili: assicura coerenza ed efficacia delle iniziative, facilitando il dialogo tra le diverse funzioni aziendali e monitorando l'avanzamento dei progetti
- Ascolto delle esigenze interne: raccoglie proposte dei collaboratori e redige annualmente il piano di sostenibilità
- Sensibilizzazione e formazione: promuove la cultura della sostenibilità attraverso campagne informative, workshop e percorsi formativi

Il team coordina, progetta e promuove le iniziative di sostenibilità di entrambe le aziende e risponde direttamente all'Amministratore.

3.2 Il Semaforo degli impatti

Nel 2025, seguendo la struttura della Buona Impresa, è continuata la mappatura degli impatti di Truck sulle questioni di sostenibilità riportate dal modello. L'azienda ha condotto un'autovalutazione strutturata, valutando ciascun requisito su tre livelli:

- soddisfatto,
- in via di definizione,
- non soddisfatto.
- Non applicabile

Nella seguente tabella vengono riportati gli elementi valutati e i requisiti.

Tabella 1: impatti ESG valutati

Area di impatto	Elemento	Requisito
Governance	Comunicazione e trasparenza	soddisfatto
	Anticorruzione e conflitto di interessi	in via di definizione
Prodotto	Salute e sicurezza dei clienti	soddisfatto
Lavoro	Salute e sicurezza dei collaboratori	soddisfatto
	Salario dignitoso	soddisfatto
	Disparità salariali	in via di definizione
	Rispetto dei diritti umani	soddisfatto
	Monitoraggio D&I	non soddisfatto
	Parità di genere	in via definizione
	Accessibilità	soddisfatto
Valore Economico	Rispetto degli impegni economici	soddisfatto
	Fisco e Tasse	soddisfatto
Operations sostenibili	Salario dignitoso lungo la filiera	soddisfatto
	Comunità Locali	soddisfatto
	Monitoraggio e riduzione delle emissioni GHG	soddisfatto
	Monitoraggio e riduzione dei consumi di risorse	in via di definizione
	Monitoraggio e riduzione inquinamento	non applicabile
	Monitoraggio e riduzione scarichi idrici	non applicabile
	Monitoraggio e riduzione dell'impatto sulla biodiversità	non applicabile

I requisiti classificati come soddisfatti (11 su 19) attestano una gestione crescente delle principali aree di impatto, con particolare solidità nelle aree di Prodotto, Lavoro e Valore Economico.

L'azienda ha posto attenzione alle operations sostenibili dallo scorso anno di rendicontazione e continua a lavorare per consolidare gli impatti.

I requisiti in via di definizione quali anticorruzione e conflitto di interessi, disparità salariali, parità di genere, a cui si aggiunge il monitoraggio del consumo di risorse e

degli scarichi idrici, saranno oggetto di valutazione specifiche previste nella roadmap 2025-2026.

Il monitoraggio dell'impatto sulla Diversity&Inclusion risulta non soddisfatto in quanto, allo stato attuale, non sono stati attivati processi di rilevazione e valutazione di questa area per dimensione e struttura aziendale.

L'azienda valuterà, nei prossimi di esercizi, l'eventuale implementazione di un sistema di valutazione degli impatti maggiormente strutturato come previsto dai nuovi standard di rendicontazione.

3.3 Coinvolgimento degli Stakeholder

Siamo consapevoli che la creazione di valore duraturo passa attraverso l'ascolto. Il costante coinvolgimento degli Stakeholder (dipendenti, clienti, fornitori e comunità locale) è un elemento fondamentale da monitorare per prendere scelte aziendali consapevoli e sostenibili nel tempo. Attraverso un processo di questionari di gradimento, raccogliamo le aspettative di chi interagisce con noi per garantire che la nostra strategia di sostenibilità sia pertinente e condivisa.

Abbiamo quindi coinvolto i nostri portatori di interesse in una survey strutturata su due aree:

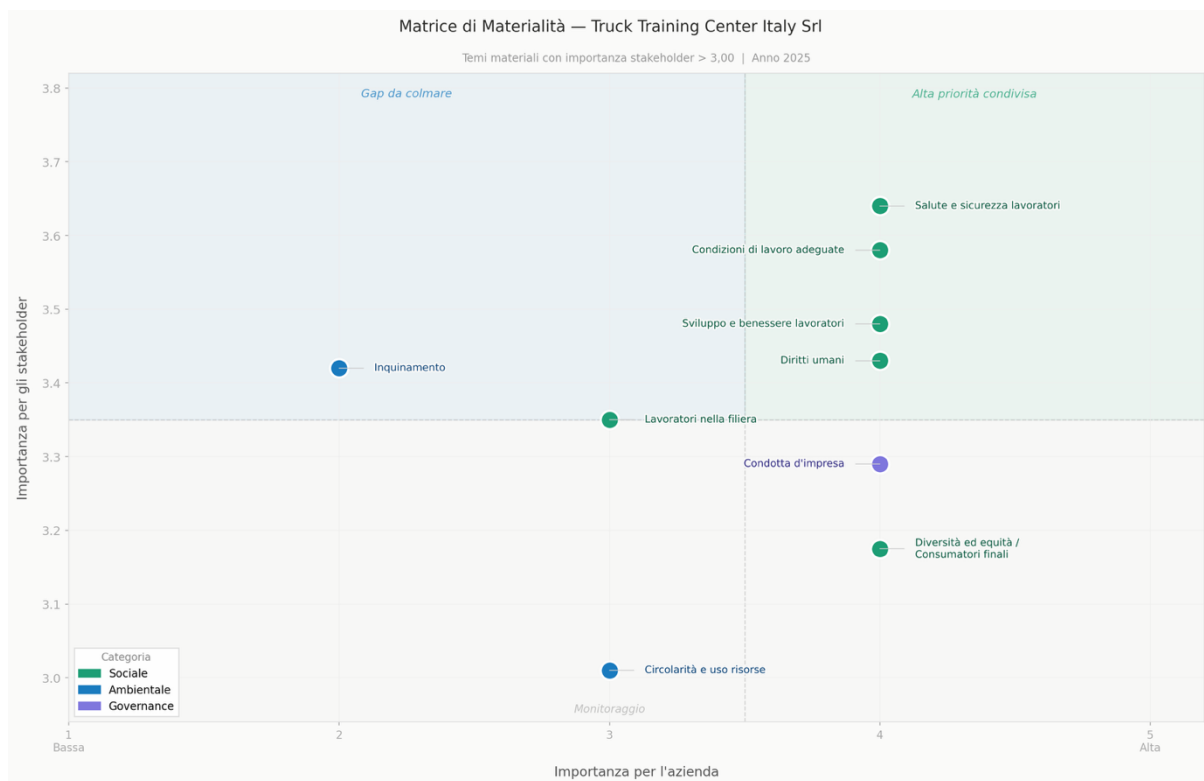
- Materialità: rilevanza specifica su aree di competenza;
- Grado di soddisfazione: valutazione dell'azienda su aree di competenza.

Nel 2025 hanno partecipato 59 intervistati di cui:

Tabella 2: dati di partecipazione alla survey

Categoria Stakeholder	% Partecipanti	N. intervistati
Clienti	76,1%	44
Collaboratori	15,5%	9
Fornitori	7,0%	5
Soci	1,4%	1
TOTALE	100%	71

3.4 La matrice di materialità



La matrice di materialità rappresenta graficamente le tematiche di sostenibilità ritenute rilevanti dall'azienda e dagli stakeholder, posizionando su due assi il livello di importanza (materialità) attribuito da ciascuna parte. Sono visualizzati i dieci temi che hanno superato la soglia di rilevanza stakeholder pari a 3.00, su una scala da 0 a 4.

La matrice è una fotografia del posizionamento attuale che orienta le priorità strategiche aziendali tenendo in considerazione le voci dei propri stakeholder di riferimento.

Alta priorità condivisa

Il quadrante in alto a destra raccoglie i temi su cui azienda e stakeholder esprimono il massimo allineamento: salute e sicurezza dei lavoratori (3,64), condizioni di lavoro adeguate (3,58), sviluppo e benessere dei lavoratori (3,48), diritti umani (3,43), condotta d'impresa (3,29), diversità ed equità (3,18) e consumatori finali (3,17).

Si tratta di temi a prevalenza sociale e di governance, coerenti con il profilo di una Società Benefit e con il modello produttivo di Truck Training Center, che opera in un settore ad alta intensità di lavoro qualificato. Su questi temi l'azienda concentra già oggi le proprie azioni principali e intende mantenere un presidio strutturato e misurabile nel tempo.

Questioni da presidiare

Il quadrante in alto a sinistra segnala i temi che gli stakeholder considerano rilevanti ma che l'azienda non presidia ancora con la stessa intensità: inquinamento (3,42) e lavoratori nella filiera (3,35).

Il primo è strettamente connesso all'attività di officina e al servizio di allineamento veicoli, ambito in cui Truck ha già avviato nel 2024 un processo di misurazione delle emissioni inquinanti ridotte grazie al servizio stesso. Il secondo rimanda alla necessità di estendere i criteri di responsabilità sociale lungo la catena di fornitura, tema su cui l'azienda intende sviluppare azioni concrete nei prossimi anni.

Anche la circolarità e uso delle risorse (3,01) si colloca in questa zona, confermando che la dimensione ambientale rappresenta la frontiera di sviluppo più significativa per il prossimo ciclo di rendicontazione.

L'obiettivo per i prossimi anni è ridurre progressivamente la distanza tra percezione aziendale e aspettative degli stakeholder, muovendo i temi oggi in zona arancione verso il quadrante verde della priorità condivisa e di implementare ulteriormente il sistema di mappatura delle questioni di sostenibilità sia lato azienda che lato stakeholder.

3.5 Obiettivi e target

OBIETTIVI RAGGIUNTI

Nel corso del 2024, attraverso il contributo del Team di Sostenibilità, il gruppo ha realizzato le seguenti iniziative:

- Costituzione del Team di Sostenibilità multidisciplinare
- Verifica e ottimizzazione dei materiali di imballaggio in magazzino
- Avvio calcolo riduzione CO₂ e PM5 derivante dall'allineamento camion (brand All-Linea)
- Organizzazione del primo team building aziendale (Moena, Dolomiti, settembre 2024, 24 partecipanti)
- Attivazione del Piano di Welfare Aziendale (Conto Welfare Edenred, 750€/dipendente)
- Abbonamento partite Germani Basket Brescia per tutti i dipendenti
- Mappatura delle esigenze formative interne
- Formazione tecnica presso fornitori internazionali (Steril Koni - Olanda, Wallmek - Svezia)
- Attività di solidarietà verso enti territoriali (Giornata Spiedo Solidale, donazioni)
- Riqualificazione spazi comuni per la pausa
- Avvio servizio vendita attrezzature usate ricondizionate

Nel 2025 invece, l'azienda ha raggiunto i seguenti obiettivi:

- Passaggio a fornitura di energia elettrica 100% rinnovabile
- Analisi di Life Cycle Assessment completo sul prodotto All-Linea e sull'effettiva riduzione delle emissioni di CO₂ e PM5 derivante dal processo di allineamento dei mezzi pesanti
- Rinnovo dell'abbonamento partite Germani Basket Brescia per tutti i dipendenti
- Rivalutazione degli spazi aziendali destinati alla raccolta dei rifiuti
- Mappatura dei rifiuti domestici generati in azienda e destinati allo smaltimento

OBIETTIVI FUTURI

- Definizione politica di acquisti sostenibili
- Diffusione del Codice Etico di condotta su tutta la catena di fornitura
- Avvio di percorsi formativi dedicati ai ruoli chiave dell'organizzazione
- Certificazione EcoVadis
- Diffusione dei risultati di riduzione delle emissioni ALL-LINEA
- Integrazione di pratiche di riduzione dei rifiuti domestici generati da Truck

3.6 Buona Impresa: Prodotto, Lavoro e Valore Economico

Il modello della Buona Impresa considera l'impresa come un attore sociale impegnato nella creazione di valore non solo economico-finanziario. I cinque pilastri fondamentali, Governance, Prodotto, Lavoro, Valore Economico, Sostenibilità Sociale e Ambientale, guidano la selezione dei temi materiali, la definizione degli obiettivi di impatto e il modo in cui viene interpretata la creazione di valore.

In questa sezione vengono presentati i risultati delle survey annuali condotte con i principali stakeholder secondo il modello della Buona Impresa, che valuta la creazione di valore attraverso tre pilastri: Governance, Prodotto, Lavoro, Valore Economico e Sostenibilità.

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. Esso si declina poi nell'adozione di processi strategici coerenti, in una modalità sistemica di valutazione dei risultati e in un approccio trasparente alla condivisione e alla rendicontazione.

Prodotto

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.

In questa sezione vengono coinvolti i clienti nella valutazione dei risultati ottenuti dall'azienda su diversi aspetti che riguardano il prodotto, la sua qualità e la sostenibilità.

Tabella 3: valutazione dei clienti (media)

Elemento	Clienti 25	Clienti 24	Clienti 23
Qualità del servizio	4,61	4,55	4,39
Qualità della relazione con i clienti	4,73	4,67	4,50
Accessibilità e inclusività	4,23	4,30	4,13
Contributo al benessere del pianeta	3,95	3,51	NR
Materie prime	3,98	3,75	NR
Fine vita del prodotto	3,95	3,91	NR
Innovazione di prodotto	4,36	4,10	4,36
Cultura	4,23	3,78	4,28
Politiche di prezzo al cliente	4,09	3,93	NR

Nel corso del 2025, i clienti di Truck Training Center (44) hanno espresso la propria valutazione confermando un giudizio complessivamente positivo e in miglioramento rispetto all'anno precedente su quasi tutti gli indicatori rilevati.

L'elemento che ottiene il punteggio più elevato è la qualità della relazione con i clienti (4,73), in crescita continua dal 2023 (4,50) al 2025. Questo risultato riflette l'impegno costante dell'azienda nel costruire un rapporto fondato sulla disponibilità, la competenza tecnica e la fiducia reciproca, reso concreto anche attraverso il servizio di consulenza telefonica diretta che consente alle officine clienti di ricevere supporto immediato senza dover necessariamente inviare i veicoli in sede.

Anche la qualità del servizio si conferma solida (4,61, in crescita da 4,55), a testimonianza di un presidio efficace delle attività operative, dall'allineamento veicoli alla produzione e installazione del sistema ASP®.

Un altro segnale positivo arriva dall'indicatore cultura (4,23), che registra il miglioramento più significativo dell'anno (+0,45 rispetto al 2024). Questo dato riflette il valore crescente attribuito dai clienti all'attività formativa del Truck Training Center, che nel 2025 ha continuato a offrire corsi pratici e teorici per tecnici del settore veicoli industriali, contribuendo alla diffusione di competenze specialistiche e alla promozione di standard elevati di sicurezza ed efficienza.

In crescita anche il contributo al benessere del pianeta (3,95, +0,44 rispetto al 2024), il dato segnala che i clienti percepiscono un orientamento sempre più consapevole dell'azienda verso la sostenibilità ambientale, coerentemente con le iniziative avviate sul fronte energetico e con il processo di misurazione delle emissioni legate al servizio di allineamento avviato nel 2024.

L'innovazione di prodotto si attesta a 4,36, tornando ai livelli del 2023 dopo la flessione del 2024: un risultato che riflette la capacità di Truck di mantenere una proposta tecnica aggiornata e distintiva, con particolare riferimento al sistema brevettato ASP® e agli strumenti di allineamento avanzato.

Le politiche di prezzo al cliente (4,09) e le materie prime (3,98) si collocano su valori in crescita rispetto al 2024 e confermano una percezione positiva, pur indicando margini di miglioramento su cui l'azienda intende continuare a lavorare nei prossimi anni.

Nel complesso, i dati 2025 confermano che Truck Training Center è percepita dai propri clienti come un'azienda in crescita, capace di coniugare eccellenza tecnica e qualità relazionale, con una sensibilità ambientale e culturale in progressivo consolidamento.

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, il 90,9% dei rispondenti (40 su 44) ha espresso un giudizio positivo, con una quota del 9% che ha selezionato la modalità più convinta ("Sì, superiore all'aspettativa").

4 risposte sono state neutre ("Abbastanza"), e nessuna ha manifestato un'intenzione negativa o contraria.

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.

Con questa consapevolezza, Truck Training Center coinvolge annualmente i propri collaboratori in una valutazione strutturata della qualità del lavoro offerto, raccogliendo percezioni e aspettative su dieci dimensioni fondamentali della vita aziendale.

Tabella 4: valutazione dei collaboratori (media)

Elemento	Collaboratori 25	Collaboratori 24	Collaboratori 23
Creazione e remunerazione del lavoro	3,88	4,00	3,11
Welfare e Benefit	3,88	4,50	3,44
Prospettive e tutela dei lavoratori	4,13	4,38	3,83
Coerenza e ruolo persona	4,00	4,25	3,00
Formazione e sviluppo professionale	3,88	4,38	3,22
Chiarezza organizzativa	2,88	3,75	2,33
Relazioni e collaborazione	3,00	4,13	2,89
Riconoscimento	3,38	4,14	3,00
Valorizzazione delle differenze e inclusione	3,50	4,13	3,44
Condivisione con i lavoratori	3,25	4,00	N/R

I dati raccolti nel 2025 restituiscono un quadro articolato, che invita a una lettura attenta e onesta: rispetto al 2024 si registra una flessione generalizzata su tutti gli indicatori, ma il confronto con il 2023 mostra come il percorso di crescita avviato negli ultimi anni abbia comunque prodotto un miglioramento strutturale. Il 2024 ha rappresentato probabilmente un picco legato all'entusiasmo delle prime iniziative di welfare e sostenibilità avviate dall'azienda; il 2025 segnala che consolidare quell'entusiasmo richiede un impegno più profondo e continuativo.

Il punteggio più elevato riguarda le prospettive e la tutela dei lavoratori (4,13): i collaboratori percepiscono solidità e stabilità, un risultato coerente con la scelta aziendale di garantire a tutti i dipendenti un contratto a tempo indeterminato, senza alcuna cessazione registrata nell'anno. Anche la coerenza tra ruolo e persona (4,00) si mantiene su un livello positivo, a indicare che la maggioranza dei collaboratori si riconosce nel proprio ruolo e nelle responsabilità assegnate.

Il 2024 ha rappresentato un anno di forti discontinuità positive: l'avvio del piano welfare, il primo team building aziendale, la costituzione del Team di Sostenibilità, la mappatura delle esigenze formative. Tutte iniziative che hanno generato aspettative

nuove e più elevate da parte delle persone. Il 2025 ha misurato, per la prima volta, la distanza tra quelle aspettative e la realtà quotidiana e questa distanza si riflette nei punteggi.

È un meccanismo noto nei processi di cambiamento organizzativo: quando un'azienda inizia a investire nel benessere e nello sviluppo delle persone, la soglia di attenzione e di aspettativa si alza. I collaboratori diventano più consapevoli di ciò che desiderano, più capaci di nominarlo e più esigenti nel valutarlo. In questo senso, la flessione è il segnale che il percorso intrapreso ha generato una maturità nuova, che ora chiede risposte più strutturate e continuative.

Gli indicatori che mostrano i cali più significativi, chiarezza organizzativa, relazioni e collaborazione, condivisione con i lavoratori, riconoscimento, appartengono tutti a una stessa famiglia: cultura organizzativa. Non si tratta di elementi isolati, ma di dimensioni profondamente interconnesse e su cui l'azienda sta già concretamente lavorando per migliorare.

Tabella 5: valutazione dei fornitori (media)

Elemento	Fornitori 2025	Fornitori 2024	Fornitori 2023
Qualità dei rapporti con i fornitori	4,2	4,44	4,50
Sostegno all'indotto	3,4	4,22	4,00
Coesione con i fornitori	4,2	NR	NR

Anche i fornitori sono stati coinvolti nella valutazione annuale, esprimendosi su tre dimensioni della relazione con Truck Training Center.

La qualità dei rapporti con i fornitori (4,2) e la coesione (4,2, rilevata per la prima volta nel 2025) si attestano su valori positivi, confermando una relazione solida e caratterizzata da correttezza e fiducia reciproca. Il dato sulla coesione, pur non avendo un confronto storico, offre una baseline utile per i prossimi anni.

La conferma del 100% di fornitori disponibili a proseguire la collaborazione nel medio-lungo periodo resta tuttavia un segnale forte di fiducia complessiva nel rapporto.

4. Ambiente

La creazione di valore non può prescindere dalla gestione degli impatti dei processi in ottica di tutela dell'ambiente e della comunità. Il gruppo agisce in base al principio '*Do no significant harm*', assicurandosi che le proprie azioni non causino danni all'ambiente e alla società.

Truck Training Center opera all'interno di catene del valore ad alto impatto ambientale, l'attività operativa dell'azienda però, per sua natura intrattiene un rapporto diretto con alcune delle principali sfide ambientali del settore, portando reali benefici alla riduzione delle emissioni dei veicoli pesanti su strada.

Essere una Società Benefit significa riconoscere questo rapporto, senza limitarsi a dichiarare buone intenzioni ma costruendo, anno dopo anno, un sistema di misurazione, monitoraggio e miglioramento concreto delle proprie operazioni e anche impegnarsi concretamente per contribuire a ridurre gli impatti dei propri clienti.

Se il percorso interno è ancora in fase di definizione, l'azienda nel 2025 ha investito direttamente sulle esternalità negative indirette, avviando un processo di LCA di prodotto, per qualificare l'effettiva riduzione di emissioni quali CO₂ e PM₅ derivante dall'allineamento e della manutenzione corretta dei mezzi pesanti.

All'interno del seguente capitolo vengono presentati i dati raccolti nel 2025 che rappresentano la prima baseline strutturata su cui l'azienda intende lavorare nei prossimi anni e i risultati dell'analisi LCA di prodotto.

Per quanto riguarda le operations interne, le aree presidiate in questa sezione riguardano il consumo energetico e le emissioni di gas a effetto serra (Scope 1 e Scope 2), con un focus particolare sul mix delle fonti utilizzate e sulle scelte già adottate per ridurre l'impronta carbonica delle operazioni. Nei prossimi cicli di rendicontazione l'azienda si impegna ad estendere progressivamente il perimetro di misurazione, includendo le emissioni indirette di Scope 3, i consumi idrici e la gestione dei rifiuti, in coerenza con quanto emerso dalla matrice di materialità e con le aspettative espresse dagli stakeholder.

La trasparenza su questi temi è uno strumento di gestione interna, che aiuta l'impresa a prendere decisioni più consapevoli, a orientare gli investimenti e a costruire una cultura aziendale in cui la sostenibilità ambientale non è un capitolo separato, ma una dimensione integrata nel modo di lavorare ogni giorno.

4.1 Energia e mix energetico

Nell'anno 2025 Truck Training Center ha monitorato i propri consumi energetici seguendo gli standard VSME, il framework consigliato dall'EFRAG alle PMI. Il consumo totale di energia delle operazioni proprie dell'impresa è risultato pari a **227,54 MWh**.

Tabella 6: consumo di elettricità 2025

Tipologia	Rinnovabile	Non rinnovabile	Totale
Energia elettrica (secondo bollette)	10.13	-	10.13
Combustibili	-	217.41	217.41

Il 95% del consumo totale è attribuibile ai combustibili fossili, gas naturale per il riscaldamento degli ambienti di lavoro e gasolio per la movimentazione della flotta aziendale. Il restante 5% è costituito dall'energia elettrica utilizzata nello stabilimento, acquistata al 100% da fonti rinnovabili grazie al contratto di fornitura attivato nell'anno di rendicontazione.

OBIETTIVO RAGGIUNTO

Dal 2025 l'azienda ha modificato il contratto di energia elettrica passando a un rifornimento 100% rinnovabile.

4.2 Emissioni lorde di gas effetto serra

Quando si parla di emissioni di gas a effetto serra in ambito aziendale, ci si riferisce alla quantità di gas clima alterante, principalmente CO₂, ma anche metano e altri rilasciati nell'atmosfera come conseguenza diretta o indiretta delle attività dell'impresa.

Questi gas contribuiscono al riscaldamento globale trattenendo il calore solare, ed è per questo che la loro misurazione è diventata uno degli indicatori più rilevanti nella rendicontazione di sostenibilità.

Per rendere confrontabili gas con effetti diversi sull'atmosfera, tutte le emissioni vengono espresse in un'unica unità di misura: la tonnellata di CO₂ equivalente (t CO₂eq).

Il framework internazionale di riferimento per la misurazione delle emissioni aziendali è il Greenhouse Gas Protocol, che organizza le emissioni in tre ambiti, chiamati Scope, in base alla loro origine:

- Scope 1 comprendono le emissioni generate direttamente dall'azienda: nel caso di Truck Training Center, la combustione di gas naturale per il riscaldamento degli spazi di lavoro e il gasolio consumato dalla flotta aziendale.
- Scope 2 comprendono le emissioni generate indirettamente dall'acquisto di energia elettrica. Queste emissioni non avvengono fisicamente in azienda, ma sono causate dalla produzione dell'energia che l'azienda consuma. Per questo ambito esistono due metodi di calcolo: il metodo location based, che utilizza il mix energetico medio nazionale, e il metodo market based, che tiene conto del contratto specifico di fornitura e che nel caso di Truck risulta pari a zero, grazie alla scelta di approvvigionarsi al 100% da fonti rinnovabili.
- Scope 3, non ancora rilevato nella presente edizione, includeranno in futuro le emissioni indirette legate alla catena di fornitura, ai trasporti, ai rifiuti e all'uso dei prodotti da parte dei clienti.

Nelle pagine seguenti sono riportati i valori misurati per il 2025, che costituiscono la prima baseline strutturata dell'azienda e il punto di riferimento per il monitoraggio degli anni successivi.

EMISSIONI SCOPE 1: EMISSIONI DIRETTE

Le emissioni di ambito 1 riguardano le fonti di proprietà o sotto il controllo diretto dell'impresa: la combustione di gas naturale per il riscaldamento degli spazi produttivi e il gasolio utilizzato dalla flotta aziendale.

Durante l'esercizio 2025 sono state emesse, nel perimetro dello Scope 1, 48,7 tonnellate di CO₂ equivalente.

Tabella 7: emissioni di Scope 1 2025

Indicatore	2025
Emissioni lorde GES Scope 1 (tCO ₂ eq)	48.72
% coperta da sistemi ETS	0%

La percentuale di emissioni di ambito 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni è pari a **0%**.

Circa il 60% delle emissioni complessive è generato dallo spostamento dei mezzi propri per poter svolgere l'attività primaria aziendale di manutenzione, assistenza e consegna ricambi sui sistemi APS® installati dai clienti.

EMISSIONI SCOPE 2: ENERGIA ACQUISTATA

Lo Scope 2 riguarda le emissioni generate dall'acquisto di energia in qualsiasi forma.

Il valore “Location based” utilizza il fattore di emissione derivante dal mix energetico nazionale (italiano), quindi non tiene in considerazione la scelta di Truck di approvvigionarsi di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili.

Il valore nullo risultante dal calcolo “Market based” è il risultato del contratto di fornitura specifico per l’impresa che favorisce esclusivamente le fonti rinnovabili nel suo mix energetico.

Grazie alla scelta di approvvigionarsi al 100% da fonti rinnovabili, le emissioni Scope 2 calcolate con il metodo market-based risultano pari a zero.

Tabella 8: emissioni di Scope 2 2025

Metodo di calcolo	Valore (tCO ₂ eq)
Location based (mix energetico nazionale IT)	13,77
Market based (contratto 100% rinnovabile)	0

INTENSITÀ EMISSIVA

L'intensità emissiva esprime il rapporto tra le emissioni lorde di gas a effetto serra prodotte dall'azienda e i ricavi generati nello stesso periodo. È un indicatore che consente di valutare l'efficienza carbonica dell'impresa nel tempo e di effettuare confronti con realtà analoghe, indipendentemente dalla dimensione aziendale.

L'indicatore presuppone che più il risultato è basso, più l'azienda produce valore economico con minore impatto climatico. Serve soprattutto per confrontare lo stesso dato negli anni successivi, se il fatturato cresce ma l'intensità scende, significa che l'azienda sta diventando più efficiente dal punto di vista emissivo.

Per ogni milione di euro di fatturato, Truck Training Center genera 21,0 tonnellate di CO₂ equivalente. Il dato costituisce la baseline di riferimento per il monitoraggio degli anni successivi e per la definizione di obiettivi di riduzione dell'intensità emissiva nel medio periodo.¹

¹ In assenza del dato definitivo di fatturato relativo all'esercizio 2025, il calcolo dell'intensità di gas a effetto serra è stato effettuato utilizzando i ricavi delle vendite e delle prestazioni dell'esercizio 2024, pari a € 2.446.988,00.

4.3 Allineamento e impatto ambientale

L'impatto ambientale dell'allineamento: dati, metodo e risultati dello studio LIFE CYCLE ASSESSMENT 2025.

OBIETTIVO RAGGIUNTO

Un camion allineato riduce le emissioni del 4% e l'usura degli pneumatici del 15%. Lo abbiamo misurato.

Nel 2025, in collaborazione con CSMT Centro di Ricerca dell'Università degli studi di Brescia, Pesci Attrezzature e Truck Training Center hanno condotto il primo studio scientifico validato che dimostra come il corretto allineamento degli assali di un veicolo pesante riduca le emissioni di CO₂ del 4% e l'impatto ambientale da usura pneumatici del 15,2% per ogni chilometro percorso.

LA MANUTENZIONE COME IMPATTO AMBIENTALE MISURABILE

Pesci Attrezzature progetta e produce strumenti per la manutenzione e la regolazione di veicoli industriali e commerciali. Truck Training Center ne applica quotidianamente le tecnologie nella propria officina specializzata di Montichiari, dove ogni giorno veicoli pesanti vengono allineati, riparati e rimessi su strada in condizioni ottimali.

Ogni intervento di allineamento che viene eseguito migliora le prestazioni del veicolo, ne riduce i consumi e ne prolunga la vita utile. In questo senso, eseguire correttamente un allineamento significa contribuire direttamente alla riduzione delle emissioni su strada. Consapevoli di questa responsabilità, nel 2025 abbiamo scelto di andare oltre la percezione e misurare con rigore scientifico il beneficio ambientale reale generato dall'utilizzo dei nostri strumenti e dei nostri servizi.

Lo studio LCA condotto da esperti del CSMT, rappresenta l'iniziativa di sostenibilità più significativa dell'anno: la prima dimostrazione scientificamente validata che i nostri prodotti e servizi generano un impatto ambientale positivo misurabile sull'intero settore del trasporto pesante.

LO STUDIO LCA: METODO, PERIMETRO E VALIDAZIONE

Nel corso del 2024–2025, l'azienda ha avviato uno studio di Life Cycle Assessment (LCA) incentrato sull'analisi comparativa degli impatti ambientali derivanti dall'allineamento degli assali dei veicoli pesanti.

La LCA è uno strumento riconosciuto a livello internazionale per valutare in modo oggettivo e verificabile l'impatto ambientale di un prodotto o processo lungo l'intero ciclo di vita.

Lo studio è stato condotto in conformità alle norme internazionali ISO 14040 e ISO 14044, adottando il metodo di valutazione degli impatti ReCiPe 2016 Midpoint (H), che consente di misurare gli effetti su 18 categorie ambientali distinte, dal cambiamento climatico alla tossicità umana, dall'acidificazione del suolo all'ecotossicità delle acque.

Lo studio ha coinvolto una flotta di 4 veicoli pesanti diesel Euro 6 appartenenti a un'azienda di trasporto di liquidi alimentari operante nel Nord Italia e in Europa (Francia, Svizzera, Austria, Slovenia, Germania). I veicoli, tutti della stessa categoria tecnica, con portata di 42 tonnellate e configurazione trattore e rimorchio a tre assi gemellati, sono stati monitorati per 7 mesi consecutivi, dall'agosto 2024 al febbraio 2025.

Il monitoraggio è avvenuto tramite la piattaforma telematica Verizon Connect, con acquisizione dei dati al minuto su percorsi GPS, velocità, livello e consumo di carburante, ore motore e odometro. I dati grezzi sono stati elaborati attraverso algoritmi dedicati che hanno classificato ogni chilometro percorso per tipologia di strada, autostradale, secondaria, locale, con una tolleranza tra dati calcolati e registrati inferiore al 2%.

Due veicoli sono stati sottoposti ad allineamento completo degli assali all'inizio del periodo di osservazione. Gli altri due, pur conformi alle normative stradali, non avevano ricevuto un allineamento recente: il trattore più datato risaliva ad aprile 2021, il rimorchio al novembre 2014.

Questo approccio ha consentito di isolare con precisione l'effetto dell'allineamento sulle performance ambientali, a parità di ogni altra condizione operativa. In parallelo, i consumi degli pneumatici sono stati misurati tramite il dispositivo TreadReader, strumento di scansione tridimensionale del battistrada, con rilevazioni su oltre 50 pneumatici per veicolo a inizio e fine campagna. I millimetri di usura rilevati sono stati convertiti in chilogrammi di materiale consumato, tenendo conto della composizione della miscela e della densità specifica per marca.

I RISULTATI: BENEFICI CONCRETI SU TUTTE LE CATEGORIE DI IMPATTO

Si riportano nella seguente tabella il Consumo di carburante, riduzione degli impatti per km percorso.

Tabella 9: confronto per km percorso tra veicoli allineati e non (per impatto ambientale)

Categoria d’impatto		Veicoli non allineati	Veicoli allineati	%
Riscaldamento globale GWP100		1,37 CO ₂ eq	1,32 kg CO ₂ eq	-4%
Particolato fine (PMFP)		5,52×10 ⁻⁴ kg PM2.5eq	5,01×10 ⁻⁴ kg PM2.5eq	-9%

Categoria d'impatto	Veicoli non allineati	Veicoli allineati	%
Acidificazione terrestre (TAP)	$1,36 \times 10^{-3}$ kg SO ₂ eq1	21×10^{-3} kg SO ₂ eq	-11%
Tossicità umana cancerogena	73×10^{-2} kg 1,4-DCBeq	$1,54 \times 10^{-2}$ kg 1,4-DCBeq	-11%
Risorse fossili (FFP)	0,627 kg oil eq	0,561 kg oil eq	-11%
Ecotossicità terrestre (TETP)	1,09 kg 1,4-DCB eq	0,978 kg 1,4-DCB eq	-11%

Un camion allineato brucia meno carburante, emette meno particolato fine e genera meno sostanze tossiche per ogni chilometro percorso, con riduzioni che vanno dal 4% all'11% a seconda della categoria di impatto. La riduzione più contenuta sul GWP100 (-4%) è attribuibile al fatto che la CO₂ da combustione resta la componente dominante delle emissioni, ma la riduzione sugli altri gas climalteranti è stata molto più marcata: -88% sulle componenti diverse da CO₂ e metano.

Le Tire Wear Particles: un impatto invisibile, finalmente misurato

La riduzione del 15,2% sull'intera batteria di indicatori ambientali legati all'usura degli pneumatici merita un approfondimento specifico, perché riguarda uno degli impatti ambientali meno conosciuti ma più pervasivi del trasporto su gomma.

I veicoli pesanti emettono fino a 1.200 mg/km di Tire Wear Particles (TWP) circa dieci volte più di un'autovettura.

Le TWP sono microparticelle generate dall'abrasione del pneumatico sull'asfalto. Contengono microplastiche, metalli pesanti e composti organici persistenti che si disperdono nell'aria, nel suolo e nelle acque superficiali, con effetti documentati sulla salute umana e sugli ecosistemi acquatici. Il disallineamento degli assali aggrava ulteriormente questo fenomeno aumentando la frizione tra pneumatico e asfalto e accelerando l'usura in modo non uniforme.

Tabella 10: confronto sugli impatti generati dalle TWP tra veicoli allineati e non (per impatto ambientale)

Categoria d'impatto	Veicoli non allineati	Veicoli allineati	%
Riscaldamento globale GWP100	$6,98 \times 10^{-3}$ kg CO ₂ eq	$5,92 \times 10^{-3}$ kg CO ₂ eq	-15.2%
Particolato fine (PMFP)	$9,79 \times 10^{-6}$ kg PM2.5eq	$8,31 \times 10^{-6}$ kg PM2.5eq	-15.2%
Acidificazione terrestre (TAP)	$8,97 \times 10^{-4}$ kg 1,4-DCB eq	$7,61 \times 10^{-4}$ kg 1,4-DCB eq	-15.2%
Tossicità umana cancerogena	$8,97 \times 10^{-4}$ kg 1,4-DCB eq	$7,61 \times 10^{-4}$ kg 1,4-DCB eq	-15,2%

Categoria d'impatto	Veicoli non allineati	Veicoli allineati	%
Ecotossicità acqua dolce (FETP)	$2,89 \times 10^{-4}$ kg 1,4-DCB eq	$2,45 \times 10^{-4}$ kg 1,4-DCB eq	-15.2%
Ecotossicità terrestre (TETP)	$2,04 \times 10^{-2}$ kg 1,4-DCB eq	$1,73 \times 10^{-2}$ kg 1,4-DCB eq	-15.2%

La riduzione uniforme del 15,2% su tutte le categorie di impatto legate agli pneumatici non è casuale: riflette il fatto che l'allineamento corretto riduce proporzionalmente l'intera quantità di materiale abraso, con benefici diretti e simultanei su tutte le dimensioni ambientali correlate.

Emissioni evitate su scala di flotta

Per tradurre questi risultati in grandezze comprensibili, è utile ragionare su scala operativa reale. Un veicolo pesante percorre mediamente 120.000 km all'anno. Su questa base, per una flotta di 10 veicoli da 42 tonnellate con consumo medio di 34 l/100 km:

Tabella 11: stima del beneficio economico e ambientale generato (su un anno)

Beneficio generato	Stima annua
Riduzione CO ₂ da carburante	-53tCO ₂
Gasolio risparmiato	-20.000 litri
Risparmio economico stimato	-25.000,00 €
Riduzione dispersione TWP	-15,2% per km percorso

La riduzione del 4% sul GWP100 da carburante corrisponde a oltre 720 kg di CO₂eq per veicolo all'anno, equivalenti alle emissioni di un'automobile media percorrendo circa 4.500 km.

Il contributo alla transizione ecologica del trasporto su gomma

In Italia circolano oltre 700.000 veicoli pesanti. Se anche solo una frazione di questi venisse sottoposta ad allineamento periodico con strumenti di precisione, i benefici ambientali aggregati sarebbero di ordine relevantissimo.

In un settore responsabile di una quota significativa delle emissioni climalteranti e dell'inquinamento atmosferico urbano, l'allineamento periodico degli assali si rivela uno strumento concreto e immediatamente disponibile di decarbonizzazione, senza richiedere investimenti in nuove tecnologie di propulsione né la sostituzione della flotta. Questo è il contributo che Pesci Attrezzature e Truck Training Center intendono portare alla transizione ecologica del trasporto su gomma: strumenti precisi, affidabili

e ora scientificamente validati, capaci di trasformare la manutenzione ordinaria in un atto misurabile di responsabilità ambientale.

4.4 Rifiuti ed economia circolare

La gestione responsabile dei rifiuti e l'adozione di principi di economia circolare rappresentano per Truck Training Center e Pesci Attrezzature un impegno concreto, radicato nelle pratiche operative quotidiane prima ancora che nelle politiche dichiarate. In un settore come quello della manutenzione e della distribuzione di attrezzature per veicoli industriali, i flussi di materiale sono inevitabilmente presenti, dagli imballaggi delle forniture alle attrezzature a fine vita e la loro gestione responsabile è parte integrante di una visione d'impresa orientata alla sostenibilità.

Nel 2025 il gruppo ha impostato una metodologia strutturata per la raccolta, la classificazione e la rendicontazione dei dati sui rifiuti prodotti, in linea con quanto richiesto dallo standard VSME al punto B7. I dati qui presentati costituiscono la prima baseline sistematica del gruppo e il punto di riferimento per il monitoraggio degli anni successivi.

Tabella 12: rifiuti per materiale

Tipologia di rifiuto	Kg	Peso su totale
Carta e cartone	2.270	22.6 %
Plastica	130	1.3 %
Vetro	1.340	13.3 %
Legno	3.480	34.6 %
Indifferenziato	2.840	28.6%
TOTALE	10.060	100%

Il dato più significativo è la quota contenuta di plastica (1,3% del totale), coerente con le pratiche di riduzione degli imballaggi plastici avviate dal magazzino. Il legno rappresenta la frazione più rilevante (34,6%), attribuibile principalmente ai bancali e contenitori provenienti dalle forniture, gran parte dei quali viene reimmesso nel ciclo produttivo attraverso il riutilizzo descritto al punto precedente.

SISTEMA RACCOLTA DIFFERENZIATA

Il Gruppo, all'interno della sede, ha implementato un sistema capillare di raccolta differenziata articolato in 5 aree ecologiche distribuite in tutti i reparti della sede di Montichiari. Il sistema è progettato per garantire la corretta separazione delle frazioni in ogni contesto operativo, dagli uffici alla mensa, dall'officina al reparto produzione.

Tutti i collaboratori e le collaboratrici sono adeguatamente informati, consapevoli delle aree di raccolta e delle corrette modalità di smaltimento dei rifiuti generati dalle operazioni aziendali.

Tabella 13: suddivisione dei punti di raccolta differenziata

Tipologia di rifiuto	Punti di raccolta
Carta e cartone	5 – tutti i reparti
Plastica	5 – tutti i reparti
Vetro	2
Umido e organico	2 – ufficio e mensa
Indifferenziato	3
Ferro e alluminio	2 – magazzino e officina
Rifiuti speciali (batterie, toner, materiale lettrico)	Gestione operatore specializzato

Le frazioni di rifiuto raccolte in modo differenziato, carta, cartone, plastica, vetro, legno, metalli, sono interamente conferite a filiere di riciclaggio oppure riutilizzati direttamente internamente come nel caso degli imballaggi di plastica.

Anche i bancali e i contenitori in legno vengono reimpiegati direttamente nelle spedizioni, bypassando il circuito del rifiuto. Le frazioni speciali sono affidate all'operatore INDECO per il recupero dedicato.

La gestione delle frazioni speciali attraverso un operatore certificato garantisce il corretto avvio a smaltimento o recupero di materiali che richiedono filiere dedicate, evitando dispersioni ambientali e rispettando le normative vigenti in materia di rifiuti speciali.

In assenza di dati quantitativi sul tasso di riciclaggio effettivo per il 2025, il gruppo si impegna a strutturare entro il 2026 un sistema di tracciatura dei flussi in uscita che consenta di rendicontare con precisione i volumi avviati a riciclaggio, riutilizzo e smaltimento finale.

INIZIATIVE DI ECONOMIA CIRCOLARE

Pesci Attrezzature ha avviato due iniziative in materia di economia circolare.

Gestione sostenibile degli imballaggi in magazzino

Il magazzino di Pesci Attrezzature ha avviato un processo strutturato di riduzione e riutilizzo dei materiali di imballaggio che coinvolge direttamente il personale logistico, protagonista attivo di questa trasformazione.

I bancali e i contenitori in legno provenienti dalle forniture estere, a loro volta realizzati con materiale riciclato, vengono sistematicamente recuperati e reimpiegati per le spedizioni ai clienti, in sostituzione di imballaggi nuovi in plastica. Questa pratica

riduce contestualmente il consumo di materia prima vergine e la produzione di rifiuti da imballaggio.

Su iniziativa propria, gli addetti alla logistica e al magazzino hanno analizzato nel dettaglio tutti i materiali utilizzati per le spedizioni e hanno definito procedure interne per minimizzare il materiale impiegato in ogni fase del confezionamento. Il perimetro del riutilizzo si è progressivamente esteso oltre i bancali e i contenitori in legno, coinvolgendo anche i materiali di protezione in plastica e i materiali di fissaggio in carta, con l'obiettivo di ridurre al minimo il ricorso a materiale monouso.

Questa iniziativa nasce dalla consapevolezza diretta di chi lavora ogni giorno in magazzino, ed è per questo che risulta particolarmente significativa in quanto non riguarda l'applicazione di una policy aziendale, ma la traduzione operativa di una cultura aziendale orientata alla responsabilità.

I KPI quantitativi relativi ai volumi di imballaggio riutilizzato e ai materiali risparmiati non sono ancora disponibili per il 2025. Il gruppo si impegna a strutturare un sistema di misurazione dedicato entro il 2026, al fine di rendere questo impatto pienamente misurabile e rendicontabile nelle prossime edizioni.

Vendita di attrezzature usate ricondizionate

Pesci Attrezzature ha sviluppato una linea di servizio dedicata alla vendita di strumenti, macchine e pezzi di ricambio di seconda mano, recuperati, ricondizionati e riverniciati, ceduti al mercato con una garanzia di 12 mesi.

Questa attività incarna in modo diretto il principio di economia circolare applicato al settore delle attrezzature per officina. Invece che avviare a smaltimento macchinari ancora funzionali o suscettibili di recupero, l'azienda li rimette in circolo prolungandone la vita utile e offrendo ai clienti, in particolare alle officine di piccola dimensione, accesso a strumentazione di qualità a costi contenuti.

La natura stessa dei prodotti trattati rende questa iniziativa particolarmente efficace dal punto di vista circolare, un banco prova freni ha una vita media di 15-20 anni, un sistema di sollevamento o di allineamento assali può operare per decenni se correttamente mantenuto.

Ricondizionare e reimmettere sul mercato questi strumenti significa sottrarre al ciclo produttivo tonnellate di materia prima e di energia che sarebbero altrimenti necessarie per la produzione di nuovi equivalenti.

I dati quantitativi relativi ai volumi di attrezzature ricondizionate e vendute non sono ancora sistematicamente rilevati. Il gruppo prevede di integrare questo flusso nel sistema di rendicontazione entro il 2026.

5. Persone

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. L'impresa genera valore quando condivide la responsabilità con i suoi partner, costruendo filiere orientate all'impatto positivo.

Le persone sono il cuore dell'attività di Truck Training Center. In un'azienda che fonda la propria reputazione sulla competenza tecnica, sulla qualità del servizio e sulla relazione con il cliente, il capitale umano non è una risorsa tra le altre, è la condizione stessa del successo.

Per questo la gestione delle persone non si esaurisce nel rispetto degli obblighi contrattuali e normativi, ma si esprime in una visione più ampia che comprende la stabilità occupazionale, la sicurezza sul lavoro, la crescita professionale e il benessere quotidiano.

I dati presentati in questa sezione si riferiscono all'organico di Truck Training Center Italy Srl al 31 dicembre 2025 e sono organizzati secondo i requisiti dello standard VSME.

5.1 Forza lavoro: composizione e caratteristiche

Al 31 dicembre 2025 l'organico complessivo è composto da **14 dipendenti**, tutti assunti con contratto a tempo indeterminato. Non sono presenti contratti a tempo determinato né contratti a chiamata. Il tasso di cessazione nel periodo di riferimento è pari a zero.

Tutti i 14 dipendenti operano in Italia, con contratto regolato dalla normativa italiana.

L'azienda non opera in più paesi con dipendenti diretti.

Tabella 14: forza lavoro per genere e tipologia di contratto

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti	1	13	14
Tempo indeterminato	1	13	14
Tempo determinato	—	—	0
Contratto a chiamata	—	—	0
Dipendenti cessati	—	—	0

La composizione dell'organico riflette una caratteristica strutturale del settore della meccanica industriale e della manutenzione di veicoli pesanti, storicamente a forte predominanza maschile.

L'azienda è consapevole di questo squilibrio e lo considera un'area di attenzione strategica, coerentemente con quanto emerso dalla matrice di materialità, dove la diversità, l'equità e l'inclusione figurano tra i temi materiali con importanza stakeholder superiore a 3.

Con 14 dipendenti, Truck Training Center non supera la soglia di 50 dipendenti prevista dal punto 40 VSME per la comunicazione obbligatoria del tasso di avvicendamento. A titolo volontario si segnala che nel periodo di riferimento non si è registrata alcuna cessazione del rapporto di lavoro, corrispondente a un tasso di turnover pari a **0%**.

5.2 Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza dei lavoratori sono presidiate con continuità, attraverso la formazione obbligatoria e avanzata, la manutenzione degli ambienti di lavoro e l'adozione di dispositivi di protezione adeguati alle attività svolte.

Nel 2025 la formazione in tema sicurezza ha rappresentato uno dei due percorsi formativi principali erogati al personale.

I dati quantitativi sugli infortuni non sono ancora disponibili nel periodo di riferimento. Il gruppo si impegna a strutturare entro il 2026 un sistema di rilevazione conforme ai requisiti VSME, che consenta di rendicontare questo indicatore nelle prossime edizioni. Il dato sui decessi è pari a zero.

FORMAZIONE SICUREZZA 2025

Nel gennaio-marzo 2025 sono state erogate tre sessioni di formazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (art. 37 c. 2), con certificazione da parte di SINTEX Srl (Centro accreditato Regione Lombardia, ID operatore 151972/2008).

Tabella 15: ore di formazione

Sede	Contenuto	Ore	Partecipanti
Truck Training Center	Aggiornamento sicurezza: gestione emergenze, rischio elettrico, macchine	6	14
Pesci Attrezzature	Aggiornamento sicurezza + modulo specifico mansione	6	14
e-learning	Formazione generale lavoratori (D.Lgs. 81/08)	6	2
Truck Training Center	Aggiornamento per addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo	4	5

5.3 Condizioni di lavoro

Tutti i dipendenti di Truck Training Center percepiscono una retribuzione pari o superiore ai minimi tabellari previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato. In Italia non è vigente un salario minimo legale nazionale, ma i minimi retributivi sono determinati dalla contrattazione collettiva di categoria. La conformità a tali minimi è garantita per la totalità dell'organico.

Il **100%** dei dipendenti è coperto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento per il settore. Non sono presenti lavoratori privi di copertura contrattuale collettiva.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Nel 2025 sono state erogate complessivamente 94 ore di formazione, distribuite su 4 corsi frequentati dall'intero organico o da figure specifiche in base al ruolo ricoperto.

Il piano formativo 2025 ha privilegiato la sicurezza sul lavoro come tema prioritario, in coerenza con il profilo di rischio di un'officina specializzata in veicoli industriali. I corsi in presenza hanno garantito un'interazione diretta tra formatori e lavoratori, favorendo l'applicazione pratica dei contenuti nell'ambiente di lavoro reale. Il corso online per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ha invece consentito un aggiornamento specialistico sulla gestione degli infortuni e dei quasi infortuni, tema di particolare rilevanza nella prevenzione proattiva dei rischi.

Tabella 16: ore di formazione per genere

Genere	N° dipendenti	Ore totali	Ore medie
Dipendenti di sesso femminile	1	6	6
Dipendenti di sesso maschile	13	88	6.8
Totale	14	94	6.7

La differenza nelle ore totali erogate tra i due generi è attribuibile esclusivamente alla composizione numerica dell'organico e alla natura dei corsi erogati: la dipendente di sesso femminile ha partecipato alla formazione in tema di sicurezza obbligatoria, mentre i corsi tecnici specialistici, come l'aggiornamento per la conduzione di carrelli elevatori e il corso per RLS, hanno coinvolto figure operative prevalentemente maschili in ragione del ruolo ricoperto.

La media per dipendente è sostanzialmente omogenea tra i due generi (6,0 vs 6,8 ore).

WELFARE AZIENDALE E BENEFIT

Creare un ambiente di lavoro in cui le persone stiano bene è una condizione necessaria per fare bene il proprio lavoro.

Il gruppo ha costruito nel tempo un sistema di welfare che non si limita alla retribuzione, ma si estende alla flessibilità organizzativa, alla copertura sanitaria integrativa, al sostegno economico per bisogni personali e familiari e alla promozione del benessere attraverso lo sport e le relazioni.

Seguono descrizioni delle iniziative attive per il 2025.

Politica orario flessibile

L'organizzazione del lavoro in Truck Training Center è progettata per conciliare le esigenze operative dell'azienda, che richiede la presenza continuativa del personale in officina e nei reparti produttivi, con la necessità di offrire ai collaboratori una gestione del tempo flessibile e rispettosa degli impegni personali.

Con comunicazione formale del 21 gennaio 2025, efficace dal 3 febbraio 2025, il gruppo ha formalizzato la propria politica di flessibilità oraria, rendendola strutturata, trasparente e applicabile in modo uniforme a tutti i dipendenti. Le regole base prevedono che ciascun dipendente rispetti le ore giornaliere concordate dal proprio contratto, con una pausa obbligatoria di 30 minuti, registrata tramite timbratura, per orari superiori alle 6 ore giornaliere.

Tutte le richieste di flessibilità sono concordate con il referente di reparto, in un dialogo basato su fiducia reciproca e responsabilità personale.

I reparti garantiscono la copertura nella fascia oraria 8.00–12.30 e 14.00–17.00. Durante il periodo estivo, i reparti di officina e produzione possono adottare l'orario continuato 7.00–16.00, consentendo ai lavoratori di beneficiare di pomeriggi liberi nei mesi più caldi.

La formalizzazione scritta di questa politica rappresenta un passo importante verso una gestione più trasparente e condivisa delle condizioni di lavoro e risponde concretamente alle esigenze raccolte tra i collaboratori sul tema.

Piano di Welfare Aziendale

Nel 2025 Truck Training Center ha confermato e consolidato il proprio Piano di Welfare Aziendale, erogato tramite il Conto Welfare Individuale Edenred, strumento flessibile e personalizzabile a disposizione di tutti i collaboratori senza distinzione di ruolo o livello contrattuale.

Il valore del piano è pari a € 750,00 per dipendente, utilizzabili liberamente nell'ambito delle seguenti categorie:

- Visite mediche, prestazioni sanitarie, check-up
- Rimborso spese scolastiche, copertura retta asilo nido, centri estivi
- Abbonamenti per trasporti pubblici
- Attività sportive, buoni cultura, viaggi.

A questo si aggiunge l'iscrizione di Truck Training Center Italy Srl al Fondo EST, fondo di assistenza sanitaria integrativa, attiva e solvente dal 1° gennaio 2018, che garantisce a tutti i dipendenti una copertura sanitaria complementare al Servizio Sanitario Nazionale. Questa tutela, strutturale e continuativa, rappresenta una forma concreta di protezione del benessere fisico dei lavoratori e delle loro famiglie.

Abbonamento Germani Basket Brescia

Nel 2025 l'azienda ha rinnovato per il secondo anno consecutivo la propria iniziativa di welfare sportivo, mettendo a disposizione di tutti i dipendenti due abbonamenti in tribuna per le partite casalinghe della Germani Basket Brescia.

L'iniziativa nasce con un duplice obiettivo. Da un lato, promuovere la partecipazione a eventi sportivi di rilievo sul territorio, valorizzando lo sport come strumento di benessere fisico, socialità e coesione tra colleghi. Dall'altro, offrire un supporto concreto alla società sportiva locale, in linea con la vocazione di Truck Training Center a generare valore non solo per i propri dipendenti ma per la comunità in cui opera.

Il fatto che questa sia la seconda edizione consecutiva dell'iniziativa non è un dettaglio marginale: segnala che si tratta di un impegno consolidato, non di un'azione occasionale. Portare i propri collaboratori a vivere esperienze condivise al di fuori del contesto lavorativo rafforza il senso di appartenenza, alimenta relazioni informali e costruisce quella cultura aziendale che non si trasmette con le circolari ma si vive insieme.

6. Contributo alla Comunità Locale

La generazione di valore economico si traduce anche nella destinazione di una parte del valore prodotto a investimenti per la comunità, in diverse forme: sponsorizzazioni, erogazioni liberali e iniziative di solidarietà.

6.1 Donazioni e sponsorizzazioni

Nel corso del 2025, il gruppo ha sostenuto le seguenti realtà del territorio:

Tabella 17: sostegno sociale 2025

Ente beneficiario	Tipologia di erogazione
Parrocchia Poncarale	Sponsorizzazione Festa Campagnola
Oratorio San Luigi	Sponsorizzazione
Lega Italiana Fibrosi Cistica	Erogazione liberale
FC Persiceto per Scuola Calcio	Sponsorizzazione
PMG per veicolo trasporto persone svantaggiate	Prestazioni promo-pubblicitarie
Scuola Primaria 'Casa Mia'	Erogazione liberale
AIRC – Fondazione per la Ricerca sul Cancro	Erogazione liberale

Tabella di riconciliazione GRI / ESRS / Buona Impresa

Le seguenti tabelle mettono in relazione i punti degli standard GRI (2023) con gli standard ESRS e gli strumenti di autovalutazione della Buona Impresa.

Capitolo	rif. VSME	rif. GRI	Buona Impresa
L'azienda		GRI 2-1	Prodotto
Il nostro gruppo		GRI 2-1	
Governance aziendale		GRI 2-9	
Struttura societaria e responsabilità		GRI 2-1	
Società Benefit: il modello organizzativo			
Etica, anticorruzione, cod. Di condotta		GRI 2-23	
Sostenibilità in Azienda	b2-26.a	GRI 2-22	
Il Semaforo degli impatti	b2-26.a		
Coinvolgimento degli Stakeholder		GRI 2-29	
La matrice di materialità	b2- 27		Operations sostenibili
Obiettivi e target	b2-26.c		
Buona Impresa: Prodotto, Lavoro e Valore Economico			Prodotto, lavoro, val economico
Ambiente			
Energia e mix energetico	b3-29	GRI 302-1	Operations sostenibili
Emissioni lorde di gas effetto serra	b3-30-31	GRI 305-1/2/4	Operations sostenibili
Allineamento e impatto ambientale			Operations sostenibili
Rifiuti ed economia circolare	b7-38.a.b.c	GRI 306-3	Operations sostenibili
Persone	b10-42.a.b.c		Lavoro
Forza lavoro: composizione e caratteristiche	b8-39 a.b.c.	GRI 2-7	Lavoro
Salute e sicurezza	b9-41	GRI 403-1/4/5/7	Lavoro
Condizioni di lavoro		GRI 401-2 GRI 404-1	Lavoro
Contributo alla comunità locale		GRI 413	Lavoro

Il Responsabile d'impatto

Rosa Romba