



# Rapporto **CSR** 2024



responsabilità sociale d'impresa  
competitività **sostenibilità** responsabilità

## *Indice*

### **1. Informativa Generale**

- a. Nota Metodologica
- b. Lettera agli Stakeholders
- c. Principali Performance 2024
- d. Chi siamo
- e. La sede
- f. Certificazioni
- g. Struttura organizzativa e di Governance
- h. La strategia di Sostenibilità
- i. Identificazione Stakeholders
- j. Matrice di materialità e tabella degli impatti
- k. Principali fattori di rischio connessi ai temi di sostenibilità

### **2. Environment**

- a. Aspetti Ambientali
- b. Dettaglio dei consumi energetici
- c. Risorse idriche
- d. Emissioni
- e. Consumo di carta
- f. Andamento dei rifiuti prodotti
- g. Iniziative di sostenibilità ambientali
- h. Biodiversità ed ecosistemi

### **3. Social**

- a. Aspetti Sociali
- b. Lavoro infantile
- c. Lavoro forzato obbligatorio
- d. Salute e sicurezza sul lavoro (Sistema di Gestione)
- e. Formazione e sviluppo professionale dei lavoratori
- f. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- g. Discriminazione
- h. Forza lavoro
- i. Procedure disciplinari
- j. Orari di lavoro
- k. Tipologia contrattuale e remunerazione
- l. Dialogo e coinvolgimento
- m. Benessere dei Lavoratori (Welfare Aziendale)
- n. Soci
- o. Gestione della catena di fornitura (Supply Chain)
- p. Iniziative di carattere sociale

### **4. Governance**

- a. Aspetti di Governance
- b. Valore Economico generato e distribuito
- c. Etica Aziendale e Comportamenti Corretti
- d. Sicurezza dei Dati Personali e delle Informazioni (Cyber Security)

### **5. Obiettivi nel Medio e Lungo Periodo**

## *Informativa Generale*



Al fine di meglio consolidare l'impegno dell'organizzazione in ambito ESG (**Environmental, Social e di Governance**) ed il contributo agli Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'**Agenda 2030 (SDGs)**, la D'Alfonso Autotrasporti redige il presente **Bilancio di Sostenibilità** (di seguito anche Bilancio), per l'anno **2024** al fine di comunicare e rendicontare iniziative, attività, risultati e obiettivi futuri in ambito economico, ambientale e sociale, oltre a rappresentare uno strumento di informazione e dialogo con i principali stakeholders. Esso è stato elaborato utilizzando come standard di rendicontazione il **GRI (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards)** e i suoi contenuti sono stati definiti conformemente ai principi di **accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità**, previsti dal GRI 1: Principi fondamentali 2021.

**La redazione del presente documento, si configura come un esercizio di natura volontaria in quanto la D'Alfonso Autotrasporti non rientra nel perimetro delle organizzazioni tenute a rendicontare le proprie performance non finanziarie.**

Il presente documento, pertanto, si riferisce all'anno fiscale 2024 e copre il periodo dal **1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024**, impegnandosi per il futuro a redigere il Bilancio annualmente.

Dal punto di vista del processo, le **funzioni aziendali** e la **Direzione** sono stati coinvolti sia nella fase di definizione dei temi su cui focalizzare la rendicontazione sia nella raccolta di contenuti qualitativi e dati quantitativi necessari alla redazione del Bilancio. I dati vengono accuratamente calcolati utilizzando le informazioni contabili, extracontabili e provenienti da altri sistemi informativi utilizzati dalle funzioni aziendali competenti.

Il bilancio è strutturato in **diverse sezioni** che coprono aspetti fondamentali dell'attività aziendale e dell'impegno nei confronti della sostenibilità. Ogni sezione è pensata per fornire una visione chiara e completa delle nostre azioni e dei risultati ottenuti, attraverso un approccio che integra aspetti ambientali, sociali, economici e di governance.

## **1. Informativa Generale**

Questa prima sezione offre una panoramica iniziale dell'azienda e delle sue principali performance. Inizia con una **Lettera agli Stakeholders**, che esprime i nostri ringraziamenti e aggiornamenti sull'anno appena concluso. La **Nota Metodologica** spiega il processo seguito nella raccolta e presentazione dei dati, assicurando trasparenza e affidabilità delle informazioni. Vengono poi presentati i risultati delle **Principali Performance 2024**, che mostrano l'andamento dell'azienda durante l'anno. La sezione prosegue con una presentazione di **Chi siamo**, della nostra **Sede** e delle **Certificazioni** ottenute. Vengono quindi illustrate la nostra **Struttura Organizzativa e di Governance**, la **Strategia di Sostenibilità** adottata, e come abbiamo identificato e gestito i nostri **Stakeholders**. La **Matrice di Materialità** e la **Tabella degli Impatti** mostrano le priorità per l'azienda in relazione ai temi di sostenibilità ed infine vengono analizzati i **Principali Fattori di Rischio** connessi a questi temi.

## 2. Environment

La sezione dedicata all'ambiente descrive i principali **Aspetti Ambientali** connessi alle nostre attività. Si focalizza sull'uso delle **Risorse Energetiche e Idriche**, nonché sulle **Emissioni** prodotte. Analizziamo anche il nostro **Consumo di Carta** e l'**Andamento dei Rifiuti** prodotti, con una particolare attenzione alle iniziative che abbiamo intrapreso per promuovere la sostenibilità ambientale. Inoltre, dedichiamo spazio alla **Biodiversità e agli Ecosistemi**, riflettendo sul nostro impatto sul territorio e sugli ambienti naturali.

## 3. Social

Questa sezione è incentrata sugli **Aspetti Sociali** e sulle pratiche aziendali che tutelano i diritti dei lavoratori e la comunità. Trattiamo temi cruciali come il **Lavoro Infantile** e il **Lavoro Forzato Obbligatorio** e presentiamo il nostro **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro**. Affrontiamo, inoltre, il tema della **Formazione e dello Sviluppo Professionale** dei dipendenti, nonché la **Libertà di Associazione** e il **Diritto alla Contrattazione Collettiva**.

Altri aspetti trattati includono la lotta alla **Discriminazione**, le condizioni della **Forza Lavoro**, le **Procedure Disciplinari**, gli **Orari di Lavoro** e la **Tipologia Contrattuale e Remunerazione**. In questa sezione, abbiamo anche descritto il nostro impegno verso il **Dialogo** e il **Coinvolgimento** dei dipendenti, il **Benessere dei Lavoratori** e le politiche di **Welfare Aziendale**, oltre a come gestiamo la **Catena di Fornitura**. Concludiamo con una descrizione delle **Iniziative di Carattere Sociale** che abbiamo intrapreso.

## 4. Governance

La sezione dedicata alla **Governance** esplora gli **Aspetti di Governance** che guidano le decisioni aziendali. Presentiamo il **Valore Economico Generato e Distribuito**, offrendo una panoramica su come i benefici economici dell'azienda vengono redistribuiti tra i vari stakeholders. Dettagliamo anche i nostri principi di **Etica Aziendale** e il nostro impegno a mantenere comportamenti corretti, nonché le politiche per garantire la **Sicurezza dei Dati Personali** e delle **Informazioni**, con un focus sulla **Cyber Security**.

## 5. Obiettivi nel Medio e Lungo Periodo

Infine, concludiamo il report con una sezione che illustra gli **Obiettivi nel Medio e Lungo Periodo**. Qui definiamo le nostre priorità future e gli obiettivi strategici che intendiamo perseguire per continuare a crescere in modo sostenibile, con un impegno costante verso il miglioramento e l'innovazione in tutti gli ambiti trattati nel report.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 è reso disponibile sulla pagina web dell'azienda al link <https://www.dalfonsoautotrasporti.com>

Il **2024** ha confermato un contesto in continua trasformazione, segnato da un crescente impegno nella lotta contro il cambiamento climatico e i suoi effetti sociali, nonché da un aumento significativo dei costi delle materie prime e dell'energia.

In questo scenario, **D'Alfonso Autotrasporti** ha seguito con attenzione l'evoluzione del panorama nazionale, rispondendo tempestivamente alle sue sfide e promuovendo un dialogo costruttivo con tutti i nostri stakeholders. Il nostro obiettivo è continuare a generare valore condiviso, anche in un ambiente in costante cambiamento, mettendo in discussione i modelli di business tradizionali per favorire una transizione giusta e inclusiva, che non lasci indietro nessuno.

Il presente **Bilancio di Sostenibilità**, illustra gli impegni e i risultati raggiunti nel corso del **2024**, anno di transizione e sviluppo per l'azienda, caratterizzato da numerose sfide. Fattori come l'aumento dell'inflazione, la crescita dei prezzi e delle materie prime, hanno reso ancor più urgente la necessità di costruire un **modello di business maggiormente sostenibile**. Siamo sempre più impegnati nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e positivo. L'impegno per la costruzione di quest'ultimo trova riscontro anche nella valorizzazione delle capacità dei singoli lavoratori, nella parità di genere e nella promozione di una cultura dell'ascolto che ci ha portato all'adozione di politiche di tutela del work-life balance e della qualità di vita dei dipendenti come la flessibilità e lo smart working per i lavoratori in sede.

La soddisfazione per i risultati raggiunti funge da leva motivazionale per superare nuove sfide che ci permettano di contribuire a lasciare alle nuove generazioni un mondo migliore.

A voi, collaboratori, il nostro grazie per la vostra professionalità, competenza e senso del dovere.

A voi, stakeholders esterni, il nostro grazie per la fiducia che costantemente ci dimostrate.

Maurizio D'Alfonso  
Legale rappresentante

Principali Performance 2024

**PERFORMANCE AMBIENTALI**

ELETTRICITÀ PRODOTTA DA IMPIANTO FOTOVOLTAICO

40.816 kwh

ELETTRICITÀ ACQUISTATO DA FONTI RINNOVABILI

14.003 kwh

TOTALE CONSUMI ELETTRICI DA FONTI RINNOVABILI

81,10% dell'energia totale utilizzata

EMISSIONI DI CO2 EVITATE

15,92 tCO2

RIFIUTI PRODOTTI E AVVIATI AL RECUPERO

100 %

7

**PERFORMANCE SOCIALI**

PARITÀ DI GENERE

CERTIFICAZIONE UNI PdR 125:2022

PERCENTUALE PRESENZA DONNE (mansione impiegati)

69,23 %

ASSENZA DI ATTI DISCRIMINATORI E/O ABUSI LEGATI ALLA PARITÀ DI GENERE

0

EVENTI NEGATIVI CONCERNENTI I DIRITTI UMANI E DEL LAVORO

0

ATTIVITÀ FORMATIVE E SVILUPPO PROFESSIONALE

2954 ore di formazione erogate (65,64 ore medie annue per dipendente)

INFORTUNI SUL LAVORO

0

**PERFORMANCE DI GOVERNANCE**

VALORE GENERATO E DISTRIBUITO

97,82%

EVENTI DI CORRUZIONE E MISURE ADOTTATE

0

RECLAMI PER VIOLAZIONE DELLA PRIVACY

0

EVENTI DI CYBER SECURITY

0

La **D'Alfonso Autotrasporti Srl**, nasce alla fine degli anni '50 ad opera del suo fondatore D'Alfonso Giuseppe.

L'azienda cresce nell'ambito dei trasporti petroliferi fino a quando, nel 1983, viene trasformata con l'attuale ragione sociale e gli attuali soci.

Il cambio generazionale apporta novità e sviluppo: la società rinnova il parco automezzi e le attrezzature e si specializza, entrando nel settore della chimica e delle merci pericolose ADR.

Il baricentro operativo viene spostato verso il Nord Italia e verso l'estero.

Negli anni a seguire l'azienda differenzia la propria offerta specializzandosi ulteriormente nella raccolta e trasporto di rifiuti pericolosi e non.

La società opera nel settore del trasporto merci conto terzi ed in particolare nel comparto dei "trasporti specifici" di prodotti liquidi esolidi.

I prodotti trasportati sono prevalentemente: materie chimiche e petrolifere, merci pericolose in A.D.R., rifiuti speciali non pericolosi (cat. 4 classe B), rifiuti speciali pericolosi (cat. 5 classe B), SOA - sottoprodotti di origine animale (cat. 1, 2 e 3).

Il servizio offerto è destinato, oltre che a grandi gruppi industriali operanti nel comparto petrolchimico, anche a realtà industriali medio-piccole e si svolge sia sul territorio nazionale che su quello europeo ed extraeuropeo.

Tra i punti di forza della società sono da annoverare la consolidata esperienza nel settore da circa 60 anni e un consistente parco attrezzature tecnologicamente avanzate ed altamente innovative.



La sede legale, ubicata nella zona industriale di Crotona in via E.Mattei n.57 (Località Passovecchio) dispone di un piazzale di mq. 20.000 adibito al parcheggio degli automezzi, palazzina uffici, locale di ristoro per il personale, officina per la manutenzione e impianto di lavaggio esterno dei mezzi.



La società dispone di una seconda sede commerciale a:

- **Piazza Quattro novembre n.7, 20124 Milano (MI).**

La nostra azienda vanta diverse certificazioni di grande valore, tra cui **ISO 9001:2015**, **ISO 14001:2015**, **ISO 45001:2018**, **UNI PdR 125:2022** e **SQAS**, che attestano il nostro impegno verso l'eccellenza, la qualità e la sostenibilità in tutti i nostri processi. Di seguito, una breve spiegazione di ciascuna di queste certificazioni:



Questa certificazione riguarda il **Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ)** ed attesta che la nostra azienda adotta pratiche che garantiscono la qualità dei prodotti e dei servizi offerti, con l'obiettivo di soddisfare le esigenze dei clienti e migliorare continuamente le prestazioni aziendali.



Questa certificazione si riferisce al **Sistema di Gestione Ambientale (SGA)** e testimonia l'impegno dell'azienda nella gestione responsabile dell'ambiente, riducendo l'impatto ambientale delle proprie attività e promuovendo pratiche sostenibili.



Questa certificazione riguarda il **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL)** e garantisce che la nostra azienda adotti politiche e pratiche per tutelare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e ridurre i rischi legati al luogo di lavoro.



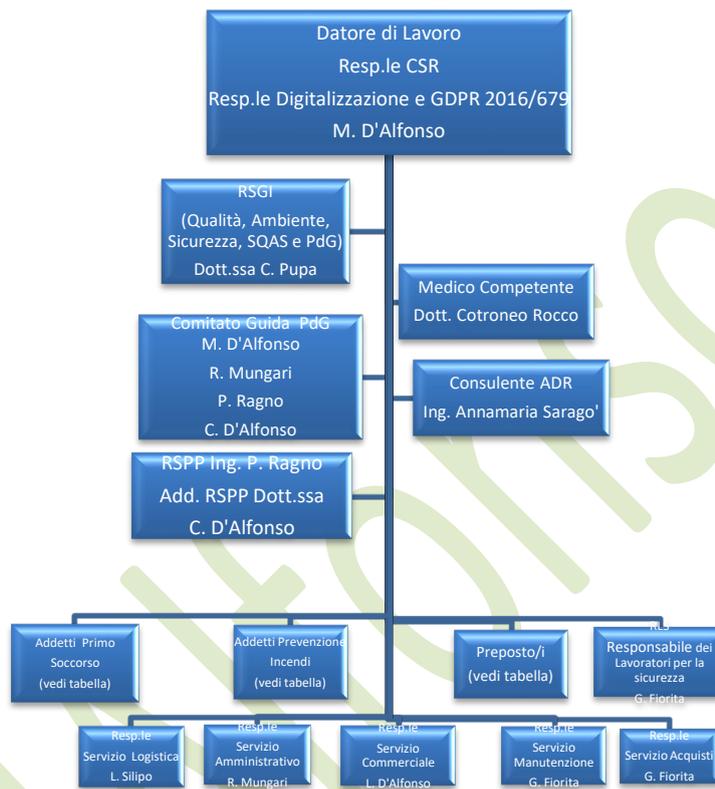
Questa certificazione si riferisce alla gestione della **Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)** ed attesta che l'azienda adotta pratiche etiche e socialmente responsabili, promuovendo la sostenibilità e il benessere delle persone, delle comunità e dell'ambiente.



Questa certificazione si concentra sulla **sicurezza**, la **qualità** e la **sostenibilità** dei servizi di trasporto e logistica. Con SQAS, garantiamo che i nostri fornitori e i nostri processi operativi siano conformi agli standard di sicurezza, qualità e sostenibilità richiesti nel settore.

**Struttura organizzativa e di governance**

La nostra struttura di **Governance** si configura come una solida struttura che consente un efficace coordinamento e controllo delle varie attività aziendali.



L'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance è garantita attraverso processi strutturati in tutta l'Azienda che prevedono: l'identificazione delle priorità per l'Azienda, gli stakeholders, la realizzazione di specifiche azioni a sostegno degli obiettivi di sostenibilità. Tutte le fasi dei processi fanno leva sul rispetto dei diritti umani, della parità di genere e dell'inclusione quale elemento fondante per perseguire un successo sostenibile. Ci impegniamo costantemente a gestire e misurare la nostra performance su tutti gli aspetti rilevanti, considerando le tematiche ambientali, sociali e di governance.

Nel definire la propria politica, la **D'Alfonso Autotrasporti**, ha individuato precisi Obiettivi:

- La **soddisfazione delle esigenze del cliente** e dei collaboratori in conformità alle norme e all'etica professionale;
- **Fidelizzazione del cliente** diventando suo partner per le Aree di propria competenza;
- Il **continuo miglioramento del servizio**, sia sotto l'aspetto di razionalizzazione dei costi di erogazione sia di efficienza nella fornitura del servizio offerto;
- La **creazione di condizioni** che favoriscono l'impegno di tutta la struttura a perseguire la **qualità** del servizio erogato;
- **Business sostenibile** nel lungo periodo;
- Il **miglioramento continuo del proprio Sistema** e della **comunicazione verso l'esterno** con l'obiettivo di diventare un'azienda «Eccellente».

La nostra società si impegna a creare valore economico, sociale ed ambientale per i nostri clienti, per i soci e per i nostri lavoratori, attraverso il nostro impegno costante al fine di garantire un servizio continuo e di qualità in un'ottica di sostenibilità che persegua il fine di preservare il patrimonio ambientale, sociale e umano:

## Environment



- **Mitigazione e adattamento del cambiamento climatico** (per quanto riguarda il monitoraggio delle emissioni di **gas ad effetto serra**);
- Protezione della **biodiversità** e degli ecosistemi;
- Utilizzo delle risorse energetiche da **fonti rinnovabili**;
- Uso sostenibile delle risorse (acqua, carta);
- Economia circolare;

## Social



- **Salute e sicurezza sul lavoro**;
- **Benessere dei lavoratori**;
- **Parità di genere**, inclusione e prevenzione delle discriminazioni e da atteggiamenti poco inclusivi e classisti.
- **Rispetto ed attenzione** verso problematiche delle risorse umane e il rispetto dei diritti umani;
- Spirito di **collaborazione tra le risorse** importante per il successo aziendale;
- Senso di **appartenenza alla cultura aziendale**;
- Importanza della socializzazione e lo **scambio di idee** creando un'atmosfera partecipativa ed inclusiva;

## Governance



- **Condotta aziendale**

Il confronto strutturato con i propri stakeholders è per la **D'Alfonso Autotrasporti** un'attività centrale nel rafforzamento del proprio profilo di sostenibilità. L'obiettivo principale è quello di integrare in modo sempre più efficace e innovativo i temi di sostenibilità nelle attività di business, dando una risposta alle istanze degli stakeholders esterni e mettendo in luce le peculiarità di ogni settore dell'azienda.

Lo **“stakeholder engagement”** è quindi un'attività sistematica di ascolto e coinvolgimento dei portatori di interesse dell'azienda su tematiche rilevanti inerenti la sostenibilità ambientale, sociale e di governance e permette al contempo di migliorare le relazioni esistenti, di ascoltare le necessità presenti e verificare la distanza tra le aspettative espresse e il percorso intrapreso. Di seguito viene presentata una matrice che riepiloga le aspettative e gli strumenti di interazione utilizzati nei confronti dei propri stakeholders.

| STAKEHOLDER                            | ASPETTATIVE   | STRUMENTI DI INTERAZIONE  |
|--|---|---|
| <b>Proprietà<br/>(Direzione, Soci)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione e Governo dell'azienda</li> <li>▪ Crescita aziendale</li> <li>▪ Controllo sul miglioramento dell'efficienza gestionale</li> <li>▪ Controllo sul rispetto della conformità normativa al fine di evitare un eventuale fermo dell'attività da parte delle Autorità di controllo</li> <li>▪ Controllo sulla prevenzione all'accadimento di eventi negativi con ripercussioni sui lavoratori (infortuni), sull'ambiente, causa di conseguenze a danno dell'azienda dal punto di vista materiale (sanzioni) e immateriale (caduta di immagine)</li> <li>▪ Continuità occupazionale</li> <li>▪ Crescita professionale</li> <li>▪ Pari opportunità (PdG)</li> <li>▪ Ambiente di lavoro sicuro ed eticamente sostenibile</li> <li>▪ Gestione del rischio dovuti a cambiamenti climatici</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Business Continuity</li> <li>▪ Tutela reputazionale</li> </ul> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Personale</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definizione ruoli e responsabilità</li> <li>▪ Crescita professionale</li> <li>▪ Continuità occupazionale</li> <li>▪ Pari opportunità (PdG)</li> <li>▪ Clima aziendale</li> <li>▪ Pagamenti puntuali</li> <li>▪ Salute e Sicurezza sul lavoro</li> <li>▪ Privacy e Sicurezza dei Dati</li> <li>▪ Gestione del rischio dovuti a cambiamenti climatici</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tutela reputazionale</li> <li>▪ Sviluppo delle Competenze</li> <li>▪ Intranet aziendale</li> <li>▪ Benefit e Welfare aziendale</li> </ul>   |
| <p><b>RLS<br/>(rappresentante dei lavoratori)</b></p>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Viene consultato in merito a tutti i rischi valutati dal Datore di Lavoro, facendosi portavoce di tutti i lavoratori, nelle problematiche in ambito da Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché per quelli ambientali che caratterizzano gli ambienti di lavoro</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Attività Formative</li> <li>▪ Controllo sul rispetto della conformità normativa</li> <li>▪ Controllo sulla prevenzione all'accadimento di eventi negativi con ripercussioni sui lavoratori (infortuni),</li> <li>▪ Continuità occupazionale</li> <li>▪ Crescita professionale</li> <li>▪ Ambiente di lavoro sicuro ed eticamente sostenibile</li> </ul> |
| <p><b>Clienti</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garanzia di servizi di qualità e rispettosi delle aspettative</li> <li>▪ Risposte specialistiche puntuali e veloci</li> <li>▪ Continuità nelle forniture dei servizi</li> <li>▪ Riservatezza delle informazioni</li> <li>▪ Gestione del rischio dovuti a cambiamenti climatici</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualità del servizio offerto</li> <li>▪ Gestione dei rischi dovuti a cambiamenti climatici</li> </ul>   |
| <p><b>Fornitori</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chiarezza nella definizione delle caratteristiche del prodotto richiesto</li> <li>▪ Continuità del rapporto commerciale</li> <li>▪ Ottimizzazione delle consegne anche in relazione al rispetto dei tempi definiti e della qualità richiesta</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rapporti contrattuali per le forniture richieste</li> <li>▪ Gestione del rischio dovuti a cambiamenti climatici</li> </ul>  |
| <p><b>Fornitori di Servizi<br/>(Banche e Assicurazioni)</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stabilità contrattuale nei rapporti bancari e assicurativi</li> <li>▪ Proseguimento del rapporto contrattuale</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione dei rapporti bancari e assicurativi secondo le esigenze aziendali</li> <li>▪ Gestione del rischio dovuti a cambiamenti climatici</li> </ul>  |

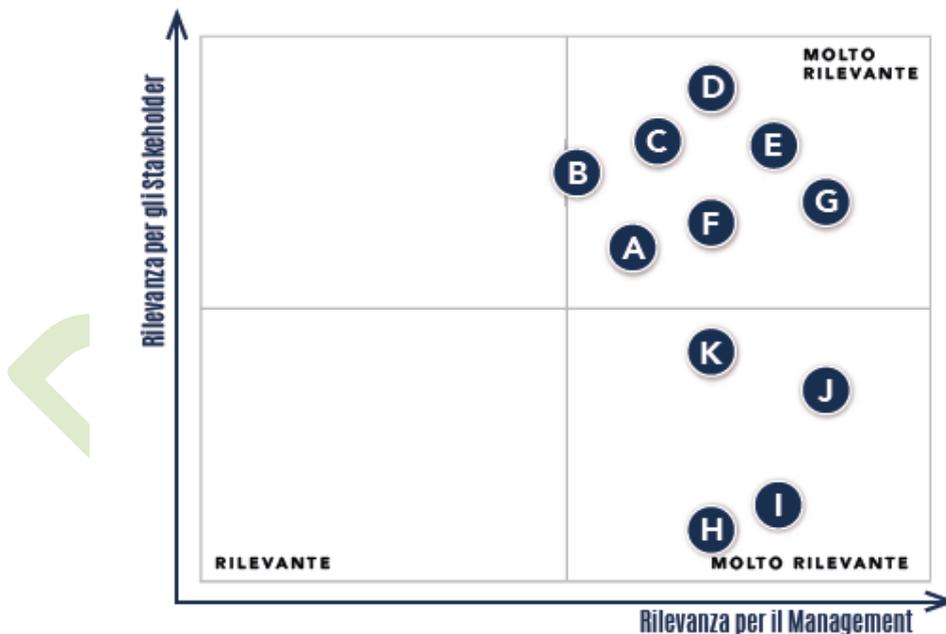
|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Pubblica Amministrazione / Enti di Controllo</b><br>(Albo Autotrasportatori Conto Terzi, Albo Gestori Ambientali, Agenzia delle Entrate, ASL, INL, ecc..) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integrità, correttezza e spirito di collaborazione nei rapporti con le istituzioni ed enti di controllo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione nel rispetto delle normative vigenti e ai principi di collaborazione e buona fede</li> </ul>   |
| <b>Comunità' Locale</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contributo all'economia locale, rispetto dell'ambiente e dei diritti umani</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Partecipazione a progetti di sviluppo</li> </ul>  |
| <b>Organismo di Certificazione</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rispetto requisiti degli Standard di riferimento concordati</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disponibilità e competenza delle figure aziendali di processo coinvolti nelle attività oggetto di verifica</li> <li>▪ Trasparenza nelle comunicazioni</li> <li>▪ Rispetto obblighi di conformità</li> </ul> |

GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3 **Matrice di materialità e tabella degli impatti**

Identificate le **tematiche** e le **categorie di stakeholders**, il processo di analisi di materialità procede con la valutazione della **significatività dei temi analizzati**, ossia la rilevanza relativa di ciascuna tematica da parte degli stakeholder (asse verticale) e della Direzione (asse orizzontale).

La **matrice delle priorità**, restituendo una vista comprensiva di tutti gli stakeholder dell'Azienda, fornisce una completa disclosure di sostenibilità, nonché una rappresentazione integrata del contributo dell'Azienda allo sviluppo sostenibile. Il processo consente di individuare sia le priorità per l'azienda che per le singole unità aziendali.

Negli anni futuri, si intende migliorare e rendere sempre più efficace la definizione della Matrice di Materialità, incrementando lo **“Stakeholder engagement”** utilizzando sempre di più lo strumento come guida per la definizione delle proprie strategie, obiettivi e indicatori in ambito di sostenibilità.



I temi materiali sono stati suddivisi a seconda del loro campo di influenza e di seguito riassunti:

| Environment |   | Social   |  | Governance |                           |
|-------------|---|----------|--|------------|---------------------------|
| <b>B</b>    | <b>Gestione Ambientale e monitoraggio delle Emissioni</b> | <b>D</b> | <b>Benessere, Salute e Sicurezza sul Lavoro</b>                            | <b>E</b>   | <b>Condotta Aziendale</b> |
| <b>C</b>    | <b>Cambiamento climatico</b>                              | <b>A</b> | <b>Gestione del Personale e sviluppo delle competenze</b>                  |            |                           |
| <b>K</b>    | <b>Biodiversità ed Ecosistemi</b>                         | <b>F</b> | <b>Parità di Genere, prevenzione delle Discriminazioni e Diritti Umani</b> |            |                           |
| <b>J</b>    | <b>Risorse ed Economia Circolare</b>                      | <b>G</b> | <b>Centralità del Cliente</b>  |            |                           |
|             |   | <b>H</b> | <b>Gestione della catena di fornitura (supply chain)</b>                   |            |                           |
|             |   | <b>I</b> | <b>Iniziative verso la Comunità</b>  |            |                           |
|             |   |          |  |            |                           |

Identificati gli impatti per ciascun tema materiale, sono stati individuati 12 dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (**Sustainable Development Goals – SDGs dell’Agenda 2030 dell’ONU**) applicabili per la **D’Alfonso Autotrasporti**, con lo scopo di identificare le tematiche di potenziale influenza e impatto dell’azienda per il raggiungimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile SDGs**:

| Environment   |   |
|---|---|
| Temi Materiali  | SDGs  |
| Gestione Ambientale e monitoraggio delle Emissioni                  |     |
| Cambiamento climatico   |   |
| Biodiversità ed Ecosistemi  |   |
| Risorse ed Economia Circolare                                       |   |
| Social  |   |
| Temi Materiali  | SDGs  |
| Benessere, Salute e Sicurezza sul Lavoro                            |   |
| Gestione del Personale e sviluppo delle competenze                  |   |
| Parità di Genere, prevenzione delle Discriminazioni e Diritti Umani |   |
| Centralità del Cliente  |   |
| Gestione della catena di fornitura (supply chain)                   |   |
| Iniziative verso la Comunità  |   |
| Governance  |   |
| Temi Materiali  | SDGs  |
| Condotta Aziendale  |  |

## *Principali fattori di rischio connessi ai temi di sostenibilità*

Nel presente paragrafo, vengono riportati i **principali rischi**, generati o subiti, connessi ai temi di sostenibilità rilevanti di natura: **Ambientale, Sociale e di Governance**, che derivano dalle attività aziendali o dai rapporti commerciali, incluse le catene di fornitura, con potenziali ripercussioni negative in tali ambiti.

Per ciascun fattore di rischio, sono richiamate le modalità di gestione adottate dall'azienda in termini organizzativi, procedurali o di altra natura. L'identificazione dei rischi connessi ai temi di sostenibilità, con potenziali impatti ambientali, sociali e di governance sono identificati e tenuti sotto controllo nel più ampio e approfondito processo di **"Risk Assessment"** adottato dall'azienda.

Di seguito, si elencano i principali fattori di rischio più rappresentativi connessi ai temi di sostenibilità perseguiti dalla dall'azienda:

| AREA TEMATICA      | RISCHI ESG   | AZIONI DI GESTIONE / MITIGAZIONE   |
|--------------------|--|--|
| <b>Environment</b> | La possibile non conformità a norme e regolamenti ambientali                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politica del SGI per la qualità, l'ambiente, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e la PdG;</li> <li>• Sistema di certificazione ISO 14001:2015 (che prevede verifiche di conformità da ente certificatore)</li> </ul>   |
|                    | Cambiamento climatico e/o eventi meteo climatici particolarmente estremi per intensità | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Business Continuity (rientro in operatività nel minor tempo possibile)</li> <li>• Attività formativa del personale</li> </ul>   |
|                    | Emissioni atmosferiche   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controllo emissioni CO2 (Scope 1, Scope 2 e Scope 3)</li> </ul>   |
|                    | Consumi energetici   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili</li> <li>• Produzione di energia elettrica da impianto fotovoltaico</li> </ul>   |
|                    | Gestione consapevole delle risorse   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizzo consapevole e gestione dell'acqua utilizzata</li> <li>• Utilizzo consapevole della carta (utilizzo di carta ecologica, PEFC)</li> <li>• Valorizzazione dei materiali</li> </ul>  |
|                    | Rischi connessi al trasporto e alla produzione dei rifiuti                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano operativo per l'attività di trasporto dei rifiuti</li> <li>• Procedure operative per la gestione dei rifiuti prodotti (volte al riuso e al riciclo)</li> <li>• Polizza assicurativa RC Ambientale per danni da inquinamento improvviso e/o accidentale</li> <li>• Attività formativa del personale</li> </ul> |
|                    | Tutela della Biodiversità  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapporto di analisi ambientale</li> <li>• Iniziative con enti ed associazioni per la tutela del territorio e della biodiversità'</li> </ul>   |

| AREA TEMATICA | RISCHI ESG   | AZIONI DI GESTIONE / MITIGAZIONE  |
|---------------|--|---|
| <b>Social</b> | Rischi connessi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politica del SGI per la qualità, l'ambiente, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e la PdG;</li> <li>• Sistema di certificazione ISO 45001:2018 (che prevede verifiche di conformità da ente certificatore)</li> <li>• Creazione e diffusione della cultura della sicurezza e tutela dell'integrità psicofisica delle persone, quale valore aziendale al centro di ogni processo organizzativo</li> <li>• Attività formativa del personale</li> </ul> |
|               | Parità di Genere, inclusione e prevenzione delle discriminazioni     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusione e rafforzamento di una cultura dell'inclusione, non discriminatoria, attraverso la promozione della diversità e della pari opportunità</li> <li>• Creazione del Comitato Guida per la PdG</li> <li>• Vigilanza da parte della Direzione e del Comitato Guida per la PdG al fine di prevenire atti discriminatori, abusi fisici e/o verbali da parte del personale</li> <li>• Attività formativa del personale</li> </ul>                            |
|               | Valorizzazione e sviluppo delle competenze e gestione delle carriere | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorizzazione delle capacità professionali e di carriera, attraverso politiche meritocratiche e meccanismi trasparenti ed equi che consentano a tutti i dipendenti di raggiungere il pieno potenziale</li> <li>• Percorsi formativi del personale</li> </ul>  |
|               | Tutela e Benessere dei dipendenti                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività di tutela e benessere dei dipendenti e dell'equilibrio tra la vita professionale e personale, attraverso politiche di Welfare, strumenti e modelli di lavoro flessibili e gestione responsabile dei cambiamenti organizzativi</li> <li>• Attività formative del personale</li> </ul>  |
|               | Orientamento al cliente e qualità del servizio                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politica SGI QAS e PdG</li> <li>• Comprensione delle esigenze attuali e future dei clienti attraverso servizi di qualità</li> </ul>  |
|               | Rischi connessi sulla catena di fornitura                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politica Sistema di Gestione Integrato QAS e PdG</li> <li>• Procedura di valutazione e di qualifica dei fornitori (supply chain)</li> </ul>  |

| AREA TEMATICA     | RISCHI ESG   | AZIONI DI GESTIONE / MITIGAZIONE   |
|-------------------|--|--|
| <b>Governance</b> | Performance economiche dovute al mancato raggiungimento dei target previsti dai piani aziendali con conseguenti impatti negativi (operativi, economiche e reputazionali) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pianificazione e monitoraggio dei target aziendali e dei strumenti finanziari</li> <li>• Adozione di strumenti di finanza sostenibile</li> <li>• Comunicazione trasparente delle performance economiche</li> </ul>  |
|                   | Rischi connessi a tematiche di etica aziendale e comportamenti corretti  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapporti con i Clienti e la Pubblica Amministrazione</li> <li>• Procedura anti-corruzione</li> <li>• Prevenzione di illeciti e fenomeni di corruzione, tramite l'adozione di comportamenti etici e la conduzione di pratiche commerciali basata sui principi fondamentali di trasparenza e lealtà, in conformità con la visione e i valori aziendali</li> <li>• Rafforzamento della cultura della legalità attraverso la realizzazione di attività formative</li> </ul> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | Rischi di non conformità alla normativa sulla Privacy (Regolamento UE 2016/679 GDPR) | <ul style="list-style-type: none"><li>• Policy in materia di protezione dei dati personali</li><li>• Corsi di formazione ai dipendenti in materia reg.to UE 2016/679 GDPR</li></ul>  |
|  | Rischi di Cyber Security   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Gestione della sicurezza dei dati e delle informazioni</li><li>• Backup dei dati</li><li>• Polizza assicurativa a copertura del rischio cyber security</li><li>• Attività formative per il personale</li></ul> |

D'Alfonso

*Environment*



D'ALFONSO

*Aspetti Ambientali*

Salvaguardare l'ambiente è un impegno e una premessa imprescindibile di ogni forma di innovazione perché la sostenibilità e la modernizzazione passano attraverso la tutela del suo territorio. La **D'Alfonso Autotrasporti**, in quanto azienda operante nel settore dei servizi, presenta un significativo impatto sull'ambiente, attraverso l'attività di trasporto merci su strada.

Per fare ciò l'azienda si impegna in conformità alla propria **Politica del Sistema di Gestione Integrato**, nell'operare in maniera conforme alle normative e ai regolamenti vigenti e mette in atto numerose iniziative per ridurre i propri impatti ambientali e prevenirne ogni rischio. In particolare, la tutela dell'Ambiente è garantita dalla presenza del sistema di gestione ambientale certificato secondo gli standard internazionali **ISO 14001:2015**.

23



*Dettaglio dei consumi energetici*

Le risorse energetiche utilizzate per le attività della **D'Alfonso Autotrasporti Srl**, sono:

- **Energia elettrica (acquistata e prodotta** tramite l'impianto fotovoltaico);
- **Gasolio** (mezzi aziendali);

**Energia Elettrica**

Di seguito, si riporta l'andamento dei consumi totali di energia elettrica e gasolio relativo all'ultimo triennio:

**Consumi di energia all'interno dell'organizzazione**

| RISORSA ENERGETICA                          | Quantità |         |         |
|---|----------|---------|---------|
|   | 2022     | 2023    | 2024    |
| <b>Energia elettrica (kWh) – acquistata</b> | 48.967   | 41.462  | 26.783  |
| <b>Energia elettrica (kWh) – prodotta</b>   | /        | 5.820   | 40.816  |
| <b>Gasolio (litri)</b>                      | 866.033  | 707.157 | 654.392 |

Per il consumo di energia elettrica per le attività aziendali e allo stesso tempo limitare l'acquisto di energia dal fornitore esterno, con il **Piano di Miglioramento in campo Ambientale n°03/2023 del 13.03.2023 (concluso in data 10.10.2023)**, l'azienda, si è dotato di un impianto fotovoltaico integrato con l'impianto elettrico aziendale al fine di beneficiare dell'energia solare, ridurre l'energia acquistata e immettere nella rete esterna l'energia non utilizzata, beneficiando così anche di un incentivo economico. Di seguito, i dati rilevati per l'energia acquistata (fornitore esterno) e quella prodotta (impianto fotovoltaico).

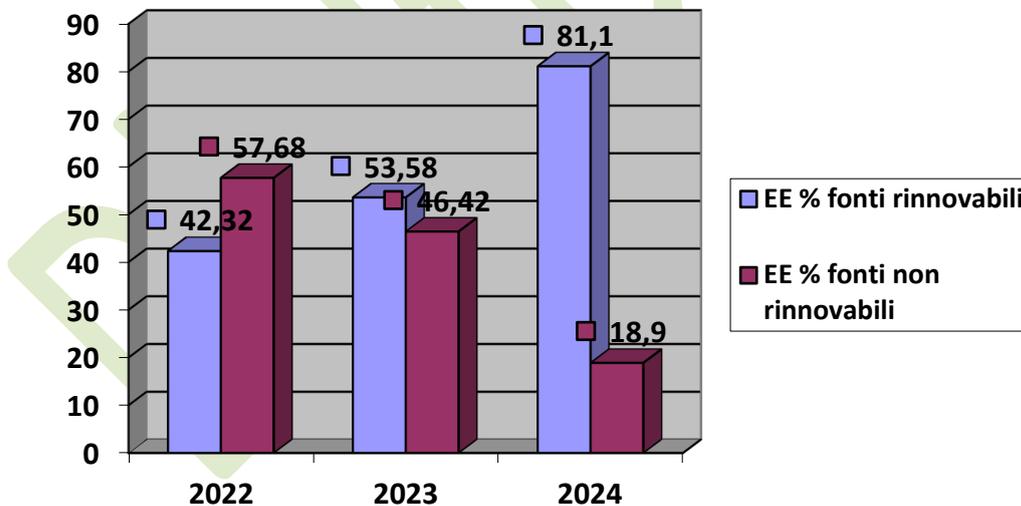
L'impianto fotovoltaico, è stato completato in data 10.10.2023, con il collegamento dello stesso alla rete da parte di Enel SpA (per il conferimento in rete dell'energia non utilizzata). Trattandosi di impianto di nuova applicazione, di seguito, si riportano i dati per il primo periodo di riferimento (dal 10.10.2023 al 31.12.2023):

| ENERGIA ELETTRICA PRODOTTA in Kw/h |      |                                     |           |
|------------------------------------|------|-------------------------------------|-----------|
| DESCRIZIONE                        | 2022 | 2023<br>(dal 10.10.2023/31.12.2023) |           |
|                                    |      | 2023                                | 2024      |
| E.E. Prodotta                      | 0    | 5.820,50                            | 40.816,26 |
| E.E. Utilizzata                    | 0    | 5.820,50                            | 20.841,14 |
| E.E. Immessa in Rete               | 0    | 0                                   | 19.975,12 |

Di seguito, si dà evidenza dell'andamento del totale di energia utilizzata (acquistata e prodotta) tra fonti rinnovabili e non rinnovabili riferimento anno 2024:

| TIPOLOGIA FONTI                | Rinnovabili   |               | Non Rinnovabili |               |
|--------------------------------|---------------|---------------|-----------------|---------------|
|                                | Kw/h          | %             | Kw/h            | %             |
| Fonti rinnovabili (acquistata) | 14.003        | 25,54 %       | -               | -             |
| Fonti rinnovabili (prodotta)   | 40.816        | 74,46%        | -               | -             |
| Fonti non rinnovabili          | -             | -             | 12.780          | 18,90%        |
| <b>Totale per tipologia</b>    | <b>54.819</b> | <b>81,10%</b> | <b>12.780</b>   | <b>18,90%</b> |
| <b>Totale Kw/h 67.599</b>      |               |               |                 |               |

Andamento in % dell'energia utilizzata tra fonti rinnovabili e non rinnovabili relativi all'ultimo triennio :



Dal grafico, si rileva un'inversione di tendenza dell'energia utilizzata rispetto agli anni precedenti, infatti l'energia proveniente da fonti rinnovabili è maggiore rispetto a quella proveniente da fonti non rinnovabili, grazie all'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico (installato nel 2023).

| INTENSITA' ENERGETICA 2024 - Gj 243,36 |       |
|--|-------|
| Energia totale per superficie (Gj/mq)  | 0,243 |
| Energia totale per superficie (kwh/mq) | 67,60 |

GRI 303-2; GRI 303-3; GRI 303-4; GRI 303-5 ; GRI 304-2

**Risorse idriche**

L'acqua potabile e quella industriale vengono prelevate dalle reti dell'acquedotto del **CoRAP Consorzio Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive di Crotone**, a seguito di stipula di apposito contratto di fornitura. Lo scarico idrico è effettuato direttamente nelle reti fognarie del depuratore CoRAP.

La risorsa idrica ad uso civile è utilizzata sia per i servizi aziendali che per le docce del personale, mentre le acque ad uso industriale sono usate principalmente per il lavaggio esterno degli automezzi e per l'irrigazione delle aree verdi. Le due reti sono dotate di contatori per la misura delle acque prelevate e risultano rispettivamente:

| Anno                   | 2022  | 2023  | 2024 |
|------------------------|-------|-------|------|
| Acqua Potabile (mc)    | 280   | 268   | 259  |
| Acqua Industriale (mc) | 2.720 | 2.732 | 2567 |

GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3 **Emissioni**

La Direzione, ha deciso di analizzare e rendicontare i gas ad effetto serra (**GHG – Green House Gas**) derivanti dalle attività svolte dalla D'Alfonso Autotrasporti Srl di Crotone, in un'ottica di trasparenza e sostenibilità in conformità alla norma ISO 14064-1:2019.

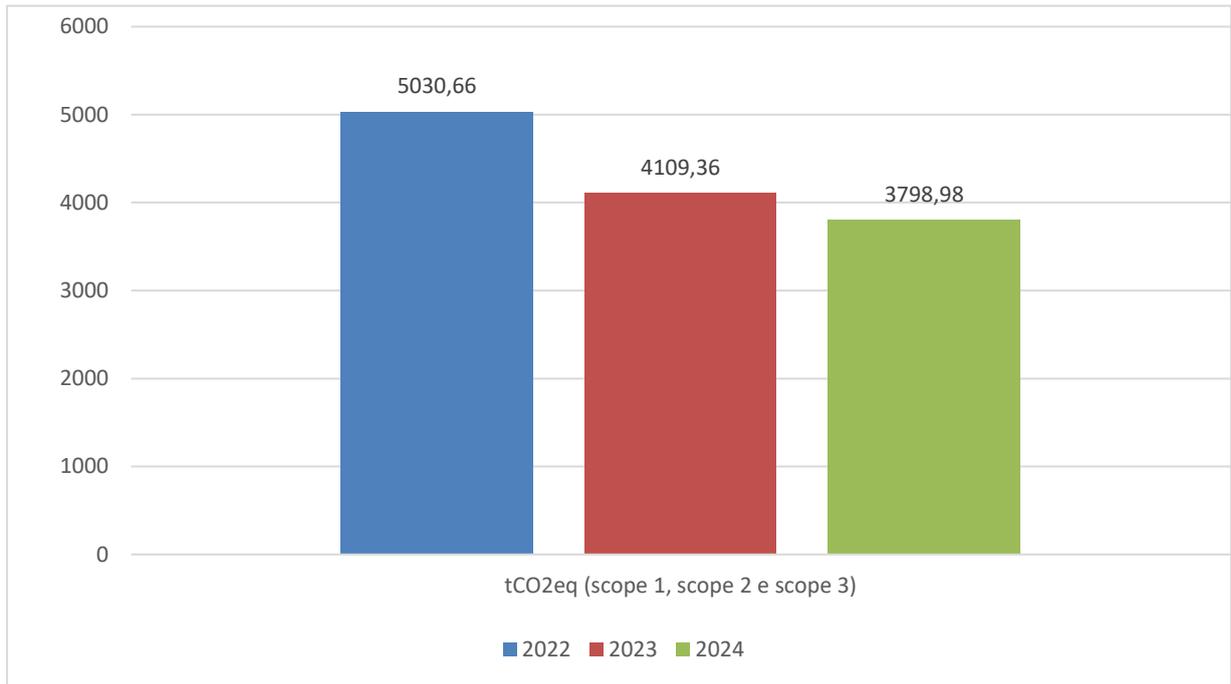
Il GHG più rilevante è rappresentato dall'anidride carbonica (CO<sub>2</sub>), la quale viene prodotta ogni volta che vengono bruciate fonti fossili come il carbone, il petrolio e il metano nelle fabbriche, negli uffici e nei veicoli.

La rendicontazione di un inventario dei GHG è in grado di migliorare la conoscenza dell'organizzazione in merito alle proprie emissioni e di incrementare un'immagine aziendale positiva nei confronti delle parti interessate.

L'inventario dei GHG, inoltre, può aiutare significativamente ad identificare le migliori opportunità di riduzione delle emissioni, incrementando il posizionamento dell'azienda in un mercato sempre più sensibile e attento alle problematiche ambientali.

Il **“Report GHG” elaborato del 13.01.2025 rev.0** , si riferisce all'analisi e quantificazione delle emissioni GHG relativamente **all'anno solare 2024**.

| SCOPE 1   | Consumo totale carburante lt. | Emission da perdite refrigerate | Emission di tCO2eq | % Incidenza |
|---|-------------------------------|---------------------------------|--------------------|-------------|
| Combustione da mezzi aziendali  | 654.392                       | //                              | 1.718,17           | 45,24%      |
| Perdite impianto di condizionamento   | //                            | 0                               | 0                  | 0%          |
| SCOPE 2   | Consumo totale in KWh         | Emission di tCO2eq              | %                  |             |
| Consumo di energia elettrica<br>(per il calcolo si è tenuto conto dei kwh prodotti solo da fonti non rinnovabili) | 12.780                        | 6,39                            | 0,16%              |             |
| SCOPE 3   | Consumo totale carburante lt. | Emission di tCO2eq              | %                  |             |
| Emissioni di GHG (gasolio) derivanti dalla produzione al punto utilizzo di utilizzo                               | 654.392                       | 2.074,42                        | 54,60%             |             |
| <b>TOTALE EMISSIONI tCO2eq</b>  |                               |                                 | <b>3.798,98</b>    | <b>100%</b> |



Per l'anno 2024, si registra un leggera diminuzione delle tCO2eq prodotte, dovute ad una flessione delle attività aziendali e alla riduzione di energia elettrica acquistata grazie all'installazione dell'impianto fotovoltaico completato nel mese di Ottobre 2023 e pienamente operativo nel 2024.

L'attività amministrativa della **D'Alfonso Autotrasporti Srl**, richiede costanti approvvigionamenti di carta, con conseguente consumo di risorsa, in particolare carta di formato A4. Nella Tabella seguente, sono riportati i consumi relativi agli ultimi 3 anni espressi in kg:

Tabella 19 – Consumo di carta

| Carta (formato A4) | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------|------|------|------|
| Kg                 | 523  | 518  | 507  |

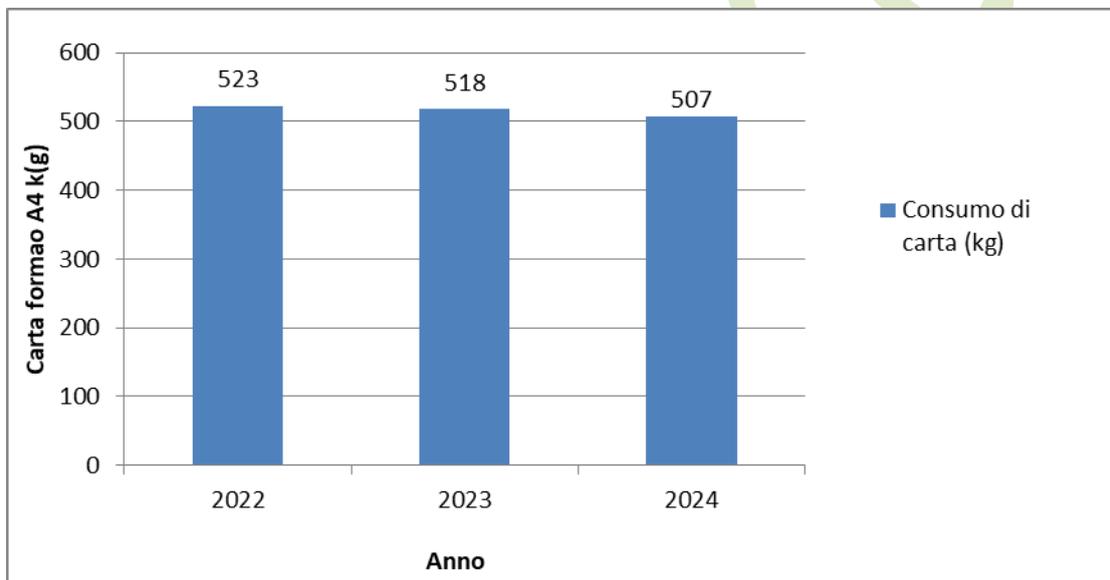
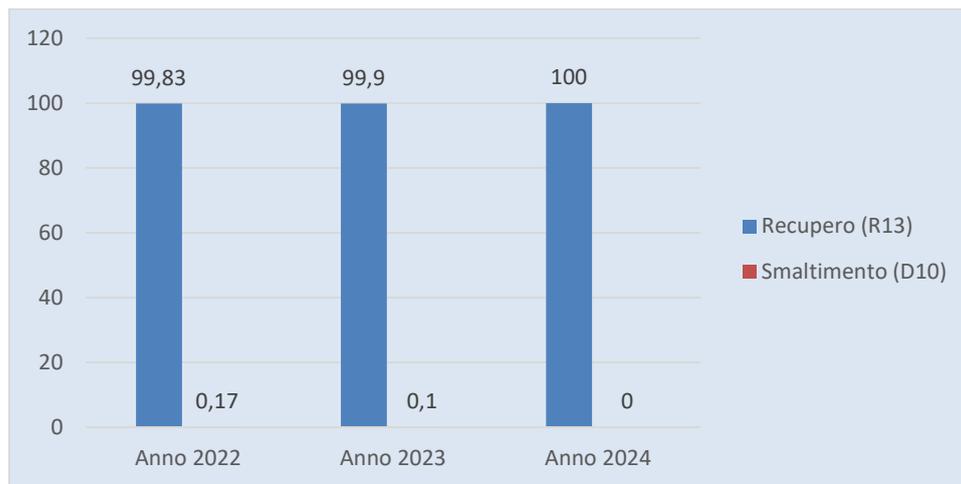


Figura 1 – Consumo di carta (kg)

Dal grafico, si evidenzia, una riduzione del consumo di carta grazie anche ad una maggiore sensibilizzazione effettuata al personale amministrativo privilegiando l'utilizzo delle comunicazioni informatiche rispetto a quelle cartacee, ottimizzando le stampe dei documenti con modalità' fronte / retro. Inoltre, in azienda, viene utilizzata carta che sulla confezione riporta la sigla **“PEFC o FSC”** (si tratta di certificazioni internazionali con la quale si garantisce che il prodotto è proveniente da una foresta e da una filiera di approvvigionamento gestita in modo responsabile e sostenibile).

La produzione dei rifiuti da parte della **D'Alfonso Autotrasporti Srl** è riconducibile esclusivamente alle attività di manutenzione dei mezzi e dalla gestione dell'ufficio. Tutti i rifiuti, **vengono destinati esclusivamente al recupero** (ad esclusione del codice CER 180103\* "mascherine") che va a smaltimento trattandosi di rifiuti sanitari:

30



#### Percentuale tra rifiuti recuperati e smaltiti

Dai grafici di cui sopra, si rileva che la totalità dei rifiuti prodotti sono avviati al recupero (R1 e R13). Nel globale, per l'anno 2024, si registra una diminuzione dei rifiuti prodotti rispetto all'anno precedente a seguito di una migliore accuratezza della gestione dei materiali. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al rapporto di Analisi Ambientale del 15.01.2025.

### Iniziative di sostenibilità ambientali

La lotta ai cambiamenti climatici è uno dei 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs – Sustainable Development Goals) definiti dalle Nazioni Unite con orizzonte 2030 al fine di garantire un futuro sostenibile al nostro Pianeta e a tutti noi. Il fine di una maggiore sostenibilità in campo ambientale e limitare la produzione di rifiuti non necessari, prediligendo il riutilizzo, la D'Alfonso Autotrasporti applica alcune misure che di seguito elenchiamo:

31

#### ➤ **Risorsa Idrica**

Al fine di un miglioramento della riduzione del consumo idrico aziendale, si raccomanda all'addetto delle attività di gestione delle risorse idriche (lavaggio esterno mezzi e opere di giardinaggio), di vigilare costantemente sull'uso razionale della risorsa idrica esclusivamente all'effettivo fabbisogno.

#### ➤ **Risorsa Energetica**

Al fine di limitare il consumo di energia e allo stesso tempo una migliore sostenibilità ambientale, ha posto in essere le seguenti iniziative:

- In tutta l'azienda, per l'illuminazione, sono state installate nuove lampade del tipo "LED" a basso consumo di energia;
- Si è provveduto, altresì, alla riduzione di 3 ore di utilizzo sia per il riscaldamento (invernale) che per il raffreddamento (estate) dei locali adibiti ad uso ufficio e sosta per il personale e della riduzione di 2° gradi della temperatura nell'arco della giornata lavorativa, grazie anche alle migliori condizioni climatiche favorevoli dell'ultimo periodo.

#### ➤ **Gestione attrezzature Informatiche e Meccaniche (LCA)**

Al fine di limitare la produzione di rifiuti non necessari, prediligendo il riutilizzo e il riciclo, ha posto in essere le seguenti iniziative:

##### ▪ **Maggior vita alle attrezzature informatiche sostituite:**

a seguito della sostituzione di alcune attrezzature informatiche (ormai obsolete) per l'attività aziendale quali stampanti e monitor con attrezzature di nuova tecnologia e a maggior risparmio energetico ma allo stesso tempo funzionanti, sono state donate a titolo gratuito al personale aziendale che ne ha fatto richiesta per l'utilizzo a livello familiare.

- **Maggior vita alle parti meccaniche di ricambio provenienti dalla manutenzione dei mezzi aziendali:**

Alcune parti di ricambio, provenienti dalla manutenzione dei mezzi aziendali sostituiti durante la manutenzione programmata ma ancora in buono stato d'uso, vengono accuratamente ispezionati, selezionati e conservati nel magazzino ricambi dell'officina meccanica in attesa di essere utilizzati qualora non immediatamente disponibili presso i fornitori o in caso di emergenza, al fine di dare una maggior vita alle parti meccaniche di ricambio.

D'Alfonso

## Biodiversità ed Ecosistemi

La Direzione, ha deciso di impegnarsi in alcuni progetti di compensazione per portare fin da subito un contributo concreto alla lotta ai cambiamenti climatici. Dal 2021 compensiamo parte delle nostre emissioni dirette relative all'erogazione dei servizi ai clienti, con progetti di forestazione in grado di assorbire la CO2 e con progetti in energie rinnovabili che evitano di produrla. La Direzione, ha avviato alcune iniziative di sostenibilità per la **Salvaguardia dell'Ambiente** e per la **Biodiversità**, per contribuire fattivamente alla creazione di nuove aree verdi, alla salvaguardia dei boschi e al mantenimento dell'api-cultura, partecipando attivamente ai seguenti progetti:

33

- Progetto “**Cresci un’Albero**” di WOW Nature per lo sviluppo di una “Food Forest” in Sicilia presso il bosco di San Lio, Carlentini (SR).



Si tratta di un progetto di forestazione del bosco di San Lio a Carlentini (SR) con un duplice scopo: creare nuove aree verdi, in un contesto territoriale idoneo a mitigare l'impatto creato dalla cementificazione e dall'inquinamento, e fornire un bosco per la produzione di alimenti di origine forestale come frutta e per la promozione della produzione di miele, perché anche ciò che mangiamo ha un'importante influenza in termini di cambiamenti climatici. **In questo contesto, la D'Alfonso Autotrasporti contribuisce al progetto adottando “Alberi di Azzeruolo, Alberi di Corbezzolo e Pino d'Aleppo”.**

- Progetto “**Proteggi una Foresta**” di WOW Nature per la protezione delle foreste, in particolare la foresta dei **Boschi dell’Oglio Sud**, Calvatone (CR), la **Foresta del Rincine** (FI), **Boschi del Fiume Po** (CR) e **Riserva Naturale della Val di Mello** (SO).



Un programma di protezione delle foreste è il modo migliore per contrastare la crisi climatica. La loro sopravvivenza è in pericolo per incendi, abbandono e perdita di biodiversità. Più una foresta è ricca di specie diverse, tanto più sarà in grado di resistere alle minacce degli agenti esterni, offrire un ambiente accogliente alla fauna selvatica e a tutti coloro che vogliono godere dei servizi ecosistemici che la foresta offre. **In questo contesto, la D’Alfonso Autotrasporti contribuisce al progetto di protezione di:**

- **Foresta Boschi dell’Oglio Sud, Calvatone (CR);**
- **Foresta del Rincine, Londa (FI);**
- **Boschi del “Fiume PO, Martignana di PO (CR)”.**
- **Riserva Naturale della Val di Mello (SO).**

- Progetto “**Adotta un’Arnia**” di Lucchi e Guastalli Srl, azienda per lo sviluppo e il mantenimento dell’Api-Cultura situato a Riomaggiore (SP), per creare una nuova Api-Coscienza: la coscienza del fatto che senza le Api, non esiste la vita. Il futuro vede la nascita, nel nostro territorio come in altri territori Europei, di programmi volti a promuovere sia la conservazione naturale delle api mellifere che la biodiversità del territorio.



Adozione Ape Guardiana –  
Miele di Acacia



**LUCCHI E GUASTALLI SRL**

Il progetto consiste in una vera e propria rivalutazione di un terreno agricolo, dove si propone un’agricoltura rinnovata, un’area incontaminata, ricca di flora spontanea e di piante produttrici di nettare, sia erbacee che arboree. Un’area dove le Api possano nutrirsi e favorire l’impollinazione incrociata, base del successo riproduttivo e **soprattutto della biodiversità preservando l’ecosistema**. Ed è proprio in questo contesto che la D’Alfonso Autotrasporti contribuirà al progetto acquistando un’**arnia per le api per la produzione di miele di Acacia**.

International Transport

# D'ALFONSO

*Social*



Come azienda, crediamo fermamente che lo sviluppo, la valorizzazione e la tutela e il benessere dei dipendenti siano di vitale importanza per la **D'Alfonso Autotrasporti**, elementi essenziali per supportare la crescita economica e sostenibile del nostro business. Investire per la sicurezza e il benessere dei lavoratori porta vantaggi come maggiore produttività e riduzione dell'assenteismo. Inoltre, migliora l'immagine aziendale e la reputazione, garantisce la conformità alle normative e crea un clima organizzativo positivo.



Questo impegno è al centro della responsabilità sociale dell'azienda verso i dipendenti e contribuisce al successo e alla sostenibilità nel lungo termine. Di seguito, gli aspetti analizzati e tenuti sotto controllo.

### Lavoro Infantile

L'impegno della **D'Alfonso Autotrasporti** a favore della tutela dei diritti dei bambini si concretizza nel non impiegare lavoro infantile. Ad oggi, non si rilevano casi di utilizzo di lavoro infantile o di lavoratori minorenni. Pertanto, permane la volontà della Direzione che in nessun caso verranno assunti bambini o minorenni ma soltanto persone che abbiano raggiunto la maggiore età. A garanzia che, anche erroneamente vengano assunti o avviate pratiche di assunzione che non rispettino i requisiti relativi all'età del dipendente, verificiamo la veridicità dei documenti presentati.

38

#### **Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento :**

- Assenza di lavoratori minorenni = n°0

#### **Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni) :**

| ANNO | Totale Lavoratori | Assenza di lavoratori minorenni |              |
|------|-------------------|---------------------------------|--------------|
|      |                   | valore uomo                     | valore donna |
| 2022 | 46                | 0                               | 0            |
| 2023 | 43                | 0                               | 0            |
| 2024 | 45                | 0                               | 0            |

### Lavoro Forzato Obbligatorio

L'azienda non favorisce, né applica alcuna forma di lavoro forzato, vincolato o avente forme ad esse assimilabili. In particolare, non ci sono mai stati fino ad oggi casi in cui l'azienda abbia dato sostegno o abbia ricorso all'utilizzo di lavoro obbligato e/o abbia richiesto depositi di denaro e/o documenti di identità all'atto dell'assunzione.

Tutte le persone che l'azienda impiega continuano a prestare il loro lavoro volontariamente. Le modalità di assunzioni e dimissioni sono regolate dal CCNL Logistica Trasporto Merci.

Nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualche modo a prestare attività lavorativa. Non si rilevano segnalazioni di pressioni o minacce di alcun tipo. Il traffico umano non viene sostenuto in nessun modo e sotto alcuna forma.

Nessuna richiesta economica viene fatta al dipendente, in qualsiasi forma, per prestare la propria attività lavorativa.

Si conferma, che non ci sono state segnalazioni per restrizioni irragionevoli della libertà di movimento dei dipendenti.

**Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento:**

- Assenza di segnalazioni per lavoro forzato / obbligatori = n°0

**Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni):**

| ANNO | Totale Lavoratori | Assenza di segnalazioni per lavoro forzato obbligatorio |              |
|------|-------------------|---|--------------|
|      |                   | valore uomo   | valore donna |
| 2022 | 46                | 0   | 0            |
| 2023 | 43                | 0   | 0            |
| 2024 | 45                | 0   | 0            |

D'Alfonso

### *-Salute e Sicurezza sul lavoro (Sistema di Gestione)*

Consideriamo la Salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro un principio prioritario da garantire non solo per ottemperare agli obblighi di legge ma anche per assicurare un elevato benessere lavorativo. Per tale motivo, l'impegno al miglioramento continuo di queste tematiche è parte integrante del nostro Business Plan come attestato dal regolare mantenimento della certificazione del SGI in accordo alla norma **ISO 45001:2018**.

L'Organizzazione, come anche da evidenze emerse dagli audit del SGI, gestisce correttamente e puntualmente gli adempimenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro (**per maggiori approfondimenti, vedi Riesame della Direzione del SGI del 18.01.2024**).

La formazione sulla salute e sicurezza viene erogata all'atto dell'assunzione e ripetuta periodicamente secondo una pianificazione annuale concentrata sui temi della sicurezza sul lavoro.

Il Documento di Valutazione dei Rischi e le relative valutazioni integrative di approfondimento, sono in linea con le attività svolte dall'azienda, anche a seguito dell'implementazione del SGI per la **Qualità**, l'**Ambiente** e la **Sicurezza** con la norma **ISO 45001:2018** :

- Politica SGI del 25.07.2023;**
- Organigramma Aziendale del 21.03.2025;**
- Manuale di SGI Qualità, Ambiente, Sicurezza e PdG del 26.07.2023;**
- Risk Assessment del 14.01.2025;**
- Procedure Interne PI dal n° 01 al n° 29;**
- Istruzione Operativa IO 01 Manuale Operatore Addetto al Lavoro d'Ufficio;**
- Istruzione Operativa IO 02 Manuale Operatore Addetto al Servizio Manutenzione;**
- Istruzione Operativa IO 03 Manuale dell'Autista;**
- DVR rev.3 del 14.05.2024 e Valutazioni Integrative specifiche di approfondimento;**
- Rapporto di Analisi Ambientale del 15.01.2025;**
- Report GHG (rendicontazione dei gas ad effetto serra) anno di riferimento 2024 rev.0 del 13.01.2025;**
- Lista fornitori Qualificati;**
- Valutazione Rischio Biologico del virus SARS-CoV-2 (COVID 19) negli ambienti di lavoro del 05.09.2022 rev.4;**
- Comitato Guida per la Parità di Genere rev.0 del 12.07.2023;**
- Piano Strategico per la Parità di Genere rev.1 del 27.09.2024.**

**Lavoratori coperti da un sistema di Gestione della salute e sicurezza sul Lavoro**

| Dipendenti   | u.m. | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|------|------|------|------|
| Numero dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza | n°   | 46   | 44   | 45   |
| % di dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza   | %    | 100% | 100% | 100% |

**Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento :**

- Infortuni = n°0
- IG Indice di Gravità = 0
- IF Indice Frequenza = 0
- Malattie Professionali =0
- Reclami sulla sicurezza = 0

**Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni) :**

| Indicatore / Anno  | 2022         |          | 2023         |          | 2024         |          |
|--|--------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|
| <b>Totale ore lavorate</b>   | <b>81737</b> |          | <b>78598</b> |          | <b>40570</b> |          |
| <b>Totale dipendenti</b> (organico medio)  | <b>46</b>    |          | <b>44</b>    |          | <b>47</b>    |          |
|  | uomini       | donne    | uomini       | donne    | uomini       | donne    |
| <b>Totale Infortuni</b>  | <b>1</b>     | <b>0</b> | <b>0</b>     | <b>0</b> | <b>0</b>     | <b>0</b> |
| ▪ <b>di cui mortali</b>  | <b>0</b>     | <b>0</b> | <b>0</b>     | <b>0</b> | <b>0</b>     | <b>0</b> |
| ▪ <b>di cui con gravi conseguenze</b>  | <b>0</b>     | <b>0</b> | <b>0</b>     | <b>0</b> | <b>0</b>     | <b>0</b> |
| <i>(si definisce con gravi conseguenze se il lavoratore subisce un danno da cui non puo' riprendersi, o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi)</i> |              |          |              |          |              |          |
| <b>Numero Infortuni per Tipologia di Accadimento</b>   |              |          |              |          |              |          |
| ➢ Incidenti Stradali   | 1            | 0        | 0            | 0        | 0            | 0        |
| ➢ Incidenti Generici (scivolamento, inciampi, urto, ecc..)   | 0            | 0        | 0            | 0        | 0            | 0        |
| ➢ Incidenti Generici (attività di manutenzione, controlli)   | 0            | 0        | 0            | 0        | 0            | 0        |
| <b>Infortuni in Itinere</b>  | <b>0</b>     | <b>0</b> | <b>0</b>     | <b>0</b> | <b>0</b>     | <b>0</b> |

|   |              |   |   |   |   |   |
|---|--------------|---|---|---|---|---|
| <b>Numero Infortuni per Provenienza</b>                                       |              |   |   |   |   |   |
| ➤ Provenienza CE  | 1            | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ➤ Provenienza Extra CE  | 0            | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <b>gg. di Assenza per Infortunio</b>  | <b>36</b>    | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <b>Indice di Frequenza</b>  | <b>12,23</b> | 0 | 0 | 0 | 0 |   |
| <small>(I.F. = totale n° infortuni x 1.000.000 / totale ore lavorate)</small> |              |   |   |   |   |   |
| <b>Indice di Gravità</b>  | <b>0,44</b>  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <small>(I.G. = totale gg. assenza x 1.000 / totale ore lavorate)</small>      |              |   |   |   |   |   |
| <b>Malattie Professionali</b>   | 0            | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <b>Reclami sulla sicurezza</b> (pervenuti da clienti o da dipendenti)         | 0            | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

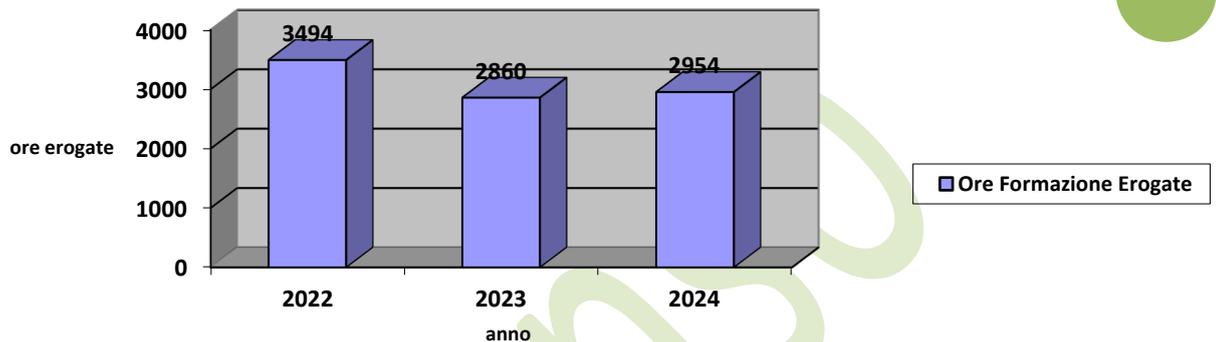
| Visite Medicina del Lavoro Effettuate dal 01.01.2024 al 31.12.2024 |                   |       |                   |       |                     |       |                        |       |
|--|-------------------|-------|-------------------|-------|---------------------|-------|------------------------|-------|
| MANSIONE   | VISITE EFFETTUATE |       | GIUDIZI IDONEITA' |       | GIUDIZI INIDONEITA' |       | MALATTIE PROFESSIONALI |       |
|  | uomini            | donne | uomini            | donne | uomini              | donne | uomini                 | donne |
| <b>Autisti</b>   | 30                | 0     | 30                | 0     | 0                   | 0     | 0                      | 0     |
| <b>Meccanici</b>   | 3                 | 0     | 3                 | 0     | 0                   | 0     | 0                      | 0     |
| <b>Impiegati</b>   | 3                 | 4     | 3                 | 4     | 0                   | 0     | 0                      | 0     |

### Consultazione e partecipazione dei lavoratori

Al fine della **“Consultazione e Partecipazione dei Lavoratori”** in tema di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nelle varie attività aziendali, il personale è rappresentato dal **Sig. Fiorita Giuseppe (RLS)**. Inoltre, l'azienda garantisce la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere anche in via anonima (**tramite il sistema “Safety Mail”**, problematiche legate all'ambiente lavorativo e/o eventuali fonti di disagio ad esso connesse).

**Formazione e Sviluppo Professionale dei Lavoratori**

La formazione è un'attività strategica che consente all'azienda di ottenere un importante vantaggio competitivo grazie ad una forza lavoro motivata e qualificata. Attraverso la formazione, possiamo inoltre rafforzare sia le conoscenze dei nostri dipendenti che la cultura aziendale al fine ultimo di prevenire e mitigare. Di seguito, si riportano le ore complessive di formazione erogate (corsi interni ed esterni) dall'azienda nel corso dell'ultimo triennio:



Si riporta, inoltre, le ore di formazione erogate (corsi interni ed esterni) per mansione e genere

| Ore Formazione erogata per mansione e genere |               |              |               |              |               |              |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Mansione                                     | 2022          |              | 2023          |              | 2024          |              |
|  | Valore uomini | Valore donne | Valore uomini | Valore donne | Valore uomini | Valore donne |
| <b>Autisti</b>                               | 3251          | 0            | 2632          | 0            | 2710          | 0            |
| <b>Meccanici</b>                             | 35            | 0            | 36            | 0            | 82            | 0            |
| <b>Impiegati</b>                             | 116           | 92           | 69            | 92           | 76            | 86           |
| <b>Totale Ore</b>                            | <b>3494</b>   |              | <b>2860</b>   |              | <b>2954</b>   |              |
| <b>Ore medie annue per dipendente</b>        | <b>79</b>     |              | <b>65</b>     |              | <b>65,64</b>  |              |

Il piano formativo aziendale, è il documento di programmazione delle attività di Informazione, Formazione e Addestramento per i lavoratori a partire da una precisa analisi dei bisogni formativi, per progettare e realizzare gli eventi formativi alla quale segue una puntuale valutazione e analisi dei risultati attesi in sede di **“Riesame della Direzione del SGI e della Riunione Annuale ai sensi dell’art. 35 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.”**.

Come previsto dal **"Piano Formativo 2024"**, dalle procedure interne o su specifica richiesta dei clienti, sono state erogate una serie di attività formative e addestrative specifiche (per il dettaglio, si fa riferimento al **Registro Formazione Erogata Anno 2024**, suddiviso per tipologia di attività formativa erogata, lavoratore, durata e docente).

Il personale aziendale e le loro competenze sono il pilastro principale della strategia aziendale. Pertanto, al fine di rafforzare le competenze e la riqualificazione dei lavoratori nel 2022 è stato avviato un progetto formativo finanziato con il “**POR Calabria FERS-FSE 2014/2020, finanziamento assunto con DD n°15281 del 28.11.2022**”.

Il personale, viene sottoposto ad una valutazione periodica riguardo alla propria **performance professionale** (comportamentale, crescita professionale). La valutazione è svolta dalla Direzione in collaborazione con i responsabili di processo aziendali e dai componenti del Comitato per la Parità di Genere.

Tutti i collaboratori, sono informati dal proprio responsabile di settore sul proprio feedback al fine di costruire, sulla base del confronto un percorso di crescita e individuare ulteriori sviluppi professionali. Gli esiti delle valutazioni, sono riportate nelle proprie schede personali.

| Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale |               |              |               |              |               |              |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| mansione  | 2022          |              | 2023          |              | 2024          |              |
|   | Valore uomini | Valore donne | Valore uomini | Valore donne | Valore uomini | Valore donne |
| Autisti   | 0             | 0            | 100%          | 100%         | 100%          | 100%         |
| Meccanici   | 0             | 0            | 100%          | 100%         | 100%          | 100%         |
| Impiegati   | 0             | 0            | 100%          | 100%         | 100%          | 100%         |
| <b>TOTALE</b>   | <b>0%</b>     |              | <b>100%</b>   |              | <b>100%</b>   |              |

**GRI 2-30 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva**

**La Direzione :**

- rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente a sindacati e non ostacola, in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni, scioperi nei limiti definiti dalla legge. Tutto il personale, mediante diffusione/affissione della politica aziendale è edotto circa i propri diritti messi a disposizione dalla Direzione.
- In fase di assunzione, adotta regole atte a prevenire la disparità' di genere, il diritto alla contrattazione collettiva, favorisce le pari opportunità' nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità' della persona ed il livello professionale. Presso gli uffici aziendali (sala autisti) è disponibile copia del CCNL Logistica Trasporto Merci applicato per l'eventuale consultazione da parte dei lavoratori.

45

**Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento :**

- Assenza di reclami per violazioni libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva = n°0
- Assenza Giornate di Sciopero = n°0

**Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni) :**

| ANNO | Totale Lavoratori | Assenza di reclami per violazioni libertà' di associazione e diritto alla contrattazione collettiva |              | Assenza Giornate di Sciopero |              |
|------|-------------------|---|--------------|------------------------------|--------------|
|      |                   | valore uomini   | valore donne | valore uomini                | valore donne |
| 2022 | 46                | 0   | 0            | 0                            | 0            |
| 2023 | 44                | 0   | 0            | 0                            | 0            |
| 2024 | 45                | 0   | 0            | 0                            | 0            |

**Accordi di contrattazione collettiva :**

| ANNO | Totale Lavoratori | % di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva |              |
|------|-------------------|---|--------------|
|      |                   | valore uomini   | valore donne |
| 2022 | 46                | 100%  | 100%         |
| 2023 | 44                | 100%  | 100%         |
| 2024 | 45                | 100%  | 100%         |

La **D'Alfonso Autotrasporti**, garantisce uguaglianza di trattamento a tutti i lavoratori: un principio fondamentale rispettato in fase di selezione, assunzione e durante tutta la durata del rapporto di lavoro.

**L'Azienda, non attua né da sostegno ad alcuna forma di discriminazione per razza, ceto sociale, nazionalità', religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica. Inoltre, non ammette al proprio interno comportamenti (linguaggio verbale, gesti, contatto fisico) che siano che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.**

46

Inoltre, promuove un ambiente di lavoro volto stimolante, aperto alle diversità, volto all'inclusione e all'integrazione del personale, garantendo l'uguaglianza sul lavoro e le pari opportunità. Viene applicato, **tolleranza zero verso qualsiasi tipo di violenza o molestia sul lavoro.** I dipendenti sono incentivati a farsi promotori di questi valori essenziali per la D'Alfonso Autotrasporti i cui principi sono riportati all'interno della Politica Aziendale.

L'azienda garantisce la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere anche in via anonima (tramite il sistema "Safety Mail", problematiche legate all'ambiente lavorativo e/o eventuali fonti di disagio ad esso connesse).

**Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento :**

- Assenza di reclami per discriminazioni = n°0
- Assenza di reclami per discriminazioni legate al genere, compreso ogni forma di abuso, violenza, incluse le molestie sessuali = n°0

**Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni) :**

| ANNO | Totale Lavoratori | Assenza di reclami per Discriminazione |              | Assenza di reclami per discriminazione legate al genere, compreso ogni forma di abuso, violenza, incluse le molestie sessuali |              |
|------|-------------------|--|--------------|---|--------------|
|      |                   | valore uomini                          | valore donne | valore uomini   | valore donne |
| 2022 | 46                | 0                                      | 0            | 0   | 0            |
| 2023 | 44                | 0                                      | 0            | 0   | 0            |
| 2024 | 45                | 0                                      | 0            | 0   | 0            |

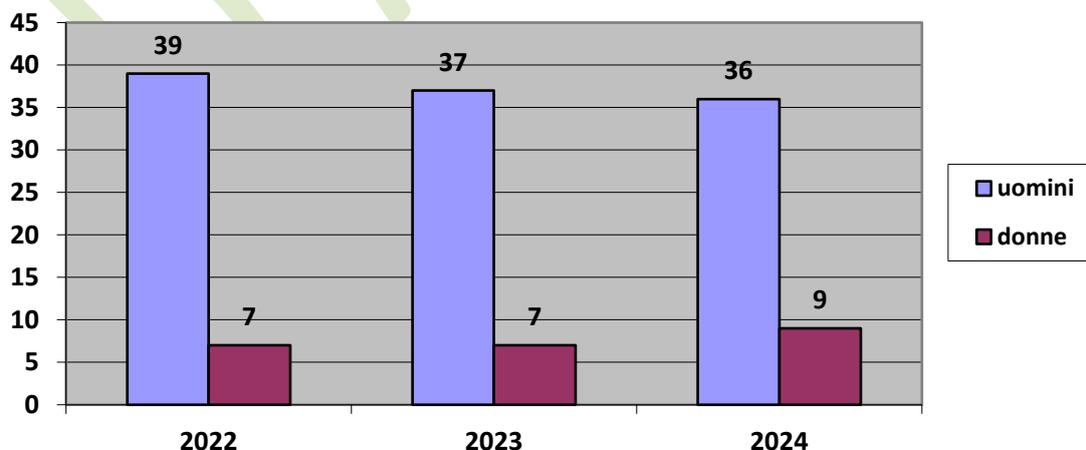
I lavoratori, rappresentano il **Capitale Umano**, inteso come l'insieme delle conoscenze, delle capacità' e delle competenze di cui l'azienda dispone. Infatti, essi giocano un ruolo fondamentale nella crescita e nello sviluppo aziendale.

Elementi quali il livello di istruzione, l'alta formazione, le qualità personali, la motivazione, lo spirito di squadra e le competenze professionali sono tutte grandezze che compongono il capitale più importante presente in azienda.

Al **31 Dicembre 2024**, le persone che lavorano nella D'Alfonso Autotrasporti sono pari a **45 unità** :

| Forza lavoro per genere e provenienza | 2022      | 2023      | 2024      | % incremento o decremento (rispetto all'anno precedente) |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|--|
| <b>TOTALE DIPENDENTI</b>              | <b>46</b> | <b>44</b> | <b>45</b> | <b>+2,22%</b>  |
| uomini                                | 39        | 37        | 36        | -2,7%  |
| donne                                 | 7         | 7         | 9         | +22,2%   |
| provenienza CE                        | 44        | 42        | 42        | 0,0 %  |
| provenienza extra CE                  | 2         | 2         | 3         | +33,3%   |

**Totale Forza Lavoro per Genere :**

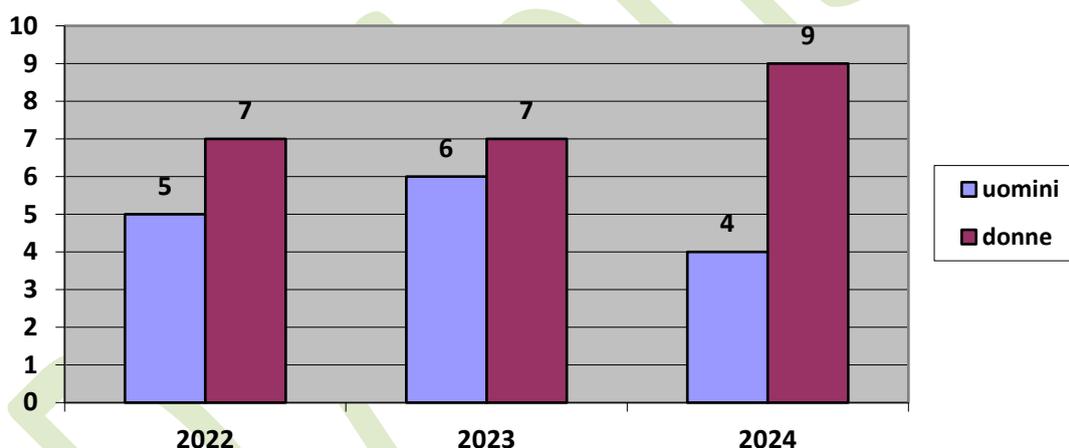


### Totale Forza Lavoro per Mansione

| Mansione                 | 2022      |       |        | 2023      |       |        | 2024      |       |        |
|--------------------------|-----------|-------|--------|-----------|-------|--------|-----------|-------|--------|
|                          | uomo      | donna | totale | uomo      | donna | totale | uomo      | donna | totale |
| Impiegati (Quadri)       | 1         | 0     | 12     | 1         | 0     | 13     | 1         | 1     | 13     |
| Impiegati                | 4         | 7     |        | 5         | 7     |        | 3         | 8     |        |
| Autisti                  | 31        | 0     | 31     | 29        | 0     | 29     | 29        | 0     | 29     |
| Meccanici                | 3         | 0     | 3      | 2         | 0     | 2      | 3         | 0     | 3      |
| <b>Totale Lavoratori</b> | <b>46</b> |       |        | <b>44</b> |       |        | <b>45</b> |       |        |

48

### Totale lavoratori per genere (mansione impiegati):



Dai prospetti e grafici sopra riportati, si rileva che la presenza femminile è inferiore rispetto a quella maschile sul totale dei lavoratori. Il dato, si inverte in ambito amministrativo dove risultano in maggioranza rispetto a quella maschile.

In realtà la presenza femminile è limitata al solo ambito amministrativo (ricoprendo anche ruoli di maggiore responsabilità) in quanto sono praticamente nulle le offerte di disponibilità femminile nelle attività operative con mansione di autista (attività prevalente dell'azienda) e meccanico, essendo mansioni tipicamente maschili.

Di seguito, si riporta l'età media dei dipendenti suddiviso per mansione, fascia di età' e sesso relativo **all'anno 2024** :

| <b>Età media dei dipendenti per mansione fascia di età e sesso</b> |             |      |       |                       |      |       |              |      |       |
|--|-------------|------|-------|-----------------------|------|-------|--------------|------|-------|
| mansione   | <di 30 anni |      |       | tra 30 anni e 50 anni |      |       | > di 50 anni |      |       |
|  | Totale      | uomo | donna | Totale                | uomo | donna | Totale       | uomo | donna |
| autisti  | 2           | 2    | 0     | 14                    | 14   | 0     | 13           | 13   | 0     |
| meccanici  | 0           | 0    | 0     | 1                     | 1    | 0     | 2            | 2    | 0     |
| impiegati  | 3           | 1    | 2     | 5                     | 2    | 3     | 5            | 1    | 4     |

49

**Assunzioni e Cessazioni (turnover) ultimo triennio :**

| Tipologia Contrattuale | 2022 |       |        | 2023 |       |        | 2024 |       |        |
|------------------------|------|-------|--------|------|-------|--------|------|-------|--------|
|                        | uomo | donna | totale | uomo | donna | totale | uomo | donna | totale |
| N° Nuovi assunti       | 11   | 0     | 11     | 9    | 0     | 9      | 7    | 3     | 10     |
| N° Cessazioni          | 6    | 2     | 8      | 10   | 0     | 10     | 11   | 1     | 12     |

L'azienda, garantisce pari opportunità di genere nell'accesso alle attività lavorative aziendali. Durante i colloqui, sono utilizzati linguaggi neutrali e non sono ammessi comportamenti, espressioni inappropriate o atteggiamenti offensivi della loro sfera personale.

La retribuzione media, presenta a parità di ruolo e anzianità, una sostanziale equivalenza tra uomini e donne.

L'accesso alla formazione è garantito a tutti sulla base delle necessità aziendali (oltre alle attività formative di legge, sono erogate attività formative continue per mansione per accrescere la cultura d'impresa e professionale).

Il lavoro è remunerato secondo quanto previsto dal CCNL Logistica Trasporto Merci.

L'azienda garantisce la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere anche in via anonima (**tramite il sistema "Safety Mail", problematiche legate all'ambiente lavorativo e/o eventuali fonti di disagio ad esso connesse**).

**Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento :**

- Assenza di segnalazioni legate a disagi nell'ambiente lavorativo = n°0

**Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni) :**

| ANNO | Totale Lavoratori | Assenza di segnalazioni legate a disagi nell'ambiente lavorativo |              |
|------|-------------------|--|--------------|
|      |                   | valore uomo  | valore donna |
| 2022 | 46                | 0  | 0            |
| 2023 | 44                | 0  | 0            |
| 2024 | 45                | 0  | 0            |

**Procedure Disciplinari**

Tutti i lavoratori sono trattati con rispetto e dignità e non sono utilizzate né tollerate punizioni corporali, coercizione fisica e/o mentale, abuso verbale nei confronti degli stessi. Non sono permessi trattamenti duri e disumani.

Ogni dipendente viene ascoltato e possibilmente aiutato nella risoluzione di ogni caso (anche di tipo familiare), al fine di garantire sempre un migliore clima aziendale nel pieno rispetto della persona.

La D'Alfonso Autotrasporti Srl, non attua la politica di riduzione del salario come attuazione di provvedimenti disciplinari per la risoluzione di un eventuale contenzioso. L'azienda ha confermato la validità ed adeguatezza della procedura di sistema sulle pratiche disciplinari che regolamentano il rapporto di lavoro in accordo a quanto previsto dal CCNL applicato (logistica, trasporto merci).

**Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento :**

- Assenza di provvedimenti disciplinari = n°0

**Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni) :**

| ANNO        | Provvedimenti Disciplinari per Tipologia |              |                     |              |                        |              |               |              |
|-------------|--|--------------|---------------------|--------------|------------------------|--------------|---------------|--------------|
|             | Rimprovero verbale                       |              | Ammonizione scritta |              | Sospensione dal lavoro |              | Licenziamenti |              |
|             | valore uomo                              | valore donna | valore uomo         | valore donna | valore uomo            | valore donna | valore uomo   | valore donna |
| <b>2022</b> | 0  | 0            | 0                   | 0            | 0                      | 0            | 0             | 0            |
| <b>2023</b> | 0  | 0            | 0                   | 0            | 1                      | 0            | 1             | 0            |
| <b>2024</b> | 0  | 0            | 0                   | 0            | 0                      | 0            | 0             | 0            |

Il personale, al momento dell'assunzione, è stato debitamente informato in merito alla **tipologia contrattuale applicata e all'orario di lavoro** secondo quanto stabilito dal **CCNL Logistica, Trasporto Merci** e dell'affissione dello stesso per la sua consultazione nella Sala Autisti (Avvisi al Personale).

Le richieste di ferie sono presentate alla Direzione che le autorizza sulla base delle esigenze aziendali di comune accordo con il lavoratore / lavoratrice.

Nell'eventualità di lavoro straordinario, si precisa, che lo stesso è stato oggetto di apposito accordo aziendale (lavoratori/sindacato) e depositato presso il competente ufficio INL di Crotone.

Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego.

**Indicatore di Prestazione/ Target di Riferimento :**

- Assenza di reclami / segnalazioni per orari di lavoro difforni = n°0

**Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni) :**

| ANNO | Totale Lavoratori | Assenza di reclami per orari di lavoro difforni |              |
|------|-------------------|---|--------------|
|      |                   | valore uomo                                     | valore donna |
| 2022 | 46                | 0   | 0            |
| 2023 | 44                | 0   | 0            |
| 2024 | 45                | 0   | 0            |

**GRI 2-30; GRI 405-2 Tipologia Contrattuale e Remunerazione**

L'azienda è convinta che un sistema di remunerazione basata sull'equità interna, sulla coerenza e sulla meritocrazia, consente di creare valore a lungo termine a tutti i livelli aziendali. Basato anche su principi di pari opportunità ed uguaglianza, che prevede benefit e sistemi di incentivazione finalizzati sia a migliorare la qualità della vita delle persone sia a valorizzare su base meritocratica, le performance e il raggiungimento di obiettivi specifici prefissati.

La retribuzione è conforme agli standard contrattuali previsti dalla legge. L'Azienda applica il CCNL "Autotrasporti Merci e Logistica" e si avvale di un consulente esterno per la gestione delle retribuzioni verificandone la conformità al CCNL in vigore. La retribuzione erogata, risponde al livello di inquadramento contrattuale e viene corrisposta mensilmente esclusivamente **tramite bonifico bancario**. In ogni caso, per qualsiasi chiarimento, la Direzione e/o il Responsabile Amministrativo è a disposizione dei lavoratori per eventuali chiarimenti. Il contratto a tempo indeterminato è la forma contrattuale maggiormente utilizzata, di seguito, gli indici aziendali:

**Forza Lavoro per tipologia contrattuale**

| Tipologia Contrattuale             | 2022      |       |        | 2023      |       |        | 2024      |       |        |
|------------------------------------|-----------|-------|--------|-----------|-------|--------|-----------|-------|--------|
|                                    | uomo      | donna | totale | uomo      | donna | totale | uomo      | donna | totale |
| N° Contratti a Tempo Indeterminato | 34        | 7     | 41     | 30        | 7     | 37     | 32        | 8     | 40     |
| N° Contratti a Tempo Determinato   | 5         | 0     | 5      | 7         | 0     | 7      | 4         | 1     | 5      |
| <b>Totale Lavoratori</b>           | <b>46</b> |       |        | <b>44</b> |       |        | <b>45</b> |       |        |

**Forza Lavoro per tipologia D'Impiego**

| Tipologia Contrattuale   | 2022      |       |        | 2023      |       |        | 2024      |       |        |
|--------------------------|-----------|-------|--------|-----------|-------|--------|-----------|-------|--------|
|                          | uomo      | donna | totale | uomo      | donna | totale | uomo      | donna | totale |
| N° Contratti Full-Time   | 39        | 7     | 46     | 37        | 7     | 44     | 35        | 9     | 44     |
| N° Contratti Part-Time   | 0         | 0     | 0      | 0         | 0     | 0      | 1         | 0     | 1      |
| <b>Totale Lavoratori</b> | <b>46</b> |       |        | <b>44</b> |       |        | <b>45</b> |       |        |

**Dal prospetto, si rileva anche per l'anno 2024 la predisposizione per il personale di contratti "Full-Time".**

Le retribuzioni pagate al personale, sono in linea con quanto previsto dal CCNL Logistica Trasporto Merci, oltre ad un'indennità di funzione per le mansioni di maggiore responsabilità. L'avanzamento della carriera all'interno della D'Alfonso Autotrasporti, è effettuata in relazione alla preparazione professionale (corsi formativi / addestramento per effettuati per lo sviluppo delle proprie competenze) e all'incarico assunto dal lavoratore mediante livelli retributivi appropriati.

Assenza di reclami per impropri livelli retributivi e dovuti anche a differenza di genere :

**Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento :**

- Assenza di segnalazioni per impropri livelli retributivi = n°0
- Assenza di segnalazioni per impropri livelli retributivi dovute a differenza di genere = n°0

**Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni) :**

| ANNO | Totale Lavoratori | Assenza di segnalazioni per impropri livelli retributivi |              | Assenza di segnalazioni per impropri livelli retributivi dovuti a differenza di genere |              |
|------|-------------------|--|--------------|--|--------------|
|      |                   | Valore uomini  | Valore donne | Valore uomini  | Valore donne |
| 2022 | 46                | 0  | 0            | 0  | 0            |
| 2023 | 44                | 0  | 0            | 0  | 0            |
| 2024 | 45                | 0  | 0            | 0  | 0            |

Di seguito, si riportano i dati rilevati (secondo quanto richiesto al punto 5.6.1 della Prassi di Riferimento UNI PdG 125:2022), riferiti alla sola mansione di impiegati, per livello, genere e competenze, in quanto non risulta presenza femminile nelle altre mansioni aziendali (autista / meccanico).

| <b>Percentuale di differenza retributiva a parità di livello delle donne rispetto agli uomini</b><br>(Prassi di Riferimento UNI PdG 125:2022 – 5.6.1) |   |   |  |
|---|---|---|--|
| <b>Mansione / livello</b>   | <b>2022</b>                                 | <b>2023</b>                                 | <b>2024</b>                                |
| Impiegati - Quadri  | Assenza di personale (femminile) livello Q  | Assenza di personale (femminile) livello Q  | 0,0%                                       |
| Impiegati – livello 1°  | -+1,89%                                     | -5,79%                                      | Assenza di personale (maschile) livello 1° |
| Impiegati – livello 2°  | -3,41%                                      | -3,41%                                      | 0,0%                                       |
| Impiegati – livello 3°  | Assenza di personale (femminile) livello 3° | Assenza di personale (femminile) livello 3° | 0,0 %                                      |



*Dialogo e Coinvolgimento*

Il coinvolgimento dei dipendenti nella vita aziendale è la principale modalità per realizzare un approccio. Il dialogo ed il coinvolgimento, infatti, rappresentano da sempre i fattori alla base della motivazione dei nostri dipendenti, elemento quest'ultimo che contribuisce notevolmente alla :

- Creazione di un clima più sereno in azienda;
- Riduzione di eventuale assenteismo;
- Efficace gestione delle attività aziendali;
- Diffusione di un maggior senso di responsabilità.

A tal proposito, il personale è coinvolto sui temi di **“Responsabilità’ Sociale di Impresa”** attraverso i canali di comunicazione aziendali mediante:

- attività’ formative e informative;
- appositi corsi di formazione continua;
- pubblicazione su rete e sito aziendale della documentazione relativa alle attività’ erogate ed ai verbali di rendicontazione.

Ad ogni nuovo assunto viene fornita apposita formazione sui principi della Politica del Sistema di Gestione Integrato e sugli Aspetti di Responsabilità Sociale applicati dall’azienda.

L’azienda garantisce la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere anche in via anonima (**tramite il sistema “Safety Mail”, problematiche legate all’ambiente lavorativo e/o eventuali fonti di disagio ad esso connesse**).

**Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento :**

- Assenza di segnalazioni legate all’accesso delle attività’ formative = n°0
- 

**Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni):**

| ANNO | Totale Lavoratori | Assenza di segnalazioni legate all’accesso delle attività formative |              |
|------|-------------------|---|--------------|
|      |                   | Valore uomini   | Valore donne |
| 2022 | 46                | 0   | 0            |
| 2023 | 44                | 0   | 0            |
| 2024 | 45                | 0   | 0            |

GRI 401-2; GRI 401-3 ***Benessere dei Lavoratori (Welfare Aziendale)***

La salute, il benessere dei propri lavoratori / lavoratrici è un principio fondamentale per la **D'Alfonso Autotrasporti** affinché possano svolgere la propria attività lavorativa in un clima sereno ed evitare eventuali tassi di assenteismo dal lavoro ingiustificato. Di seguito, alcune azioni messe in atto dall'azienda:

- L'azienda, offre **la propria disponibilità all'ascolto di eventuali necessità sia di carattere lavorativo che di tipo personale quali richieste di congedi parentali per entrambi i genitori, azioni a sostegno della maternità / paternità, orari più flessibili per problemi di salute, cure familiari per attività genitoriali o di assistenza a familiari anziani o con disabilità / difficoltà (caregiver)**, per una soluzione ottimale delle esigenze del lavoratore / lavoratrice, affinché durante l'attività lavorativa possa lavorare in un clima più sereno.
- **Benefit per la genitorialità:** premio per la nascita, bonus mamma;
- **Benefit di sanità integrativa:** l'azienda, ha inserito i propri lavoratori, nel programma assistenza sanitaria integrativa tramite il Fondo Sanilog (associato a UnipolSai Assicurazioni) specifico per i dipendenti del settore logistica e trasporto merci, garantendo servizi (gratuiti per il lavoratore) di prevenzione, cura della salute e servizi assistenziali, integrando le prestazioni fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.
- **Benefit assicurativo:** l'azienda, ha stipulato apposita polizza assicurativa integrativa con UnipolSai Assicurazioni SpA, per invalidità / morte avvenuti durante la prestazione lavorativa.
- **Benefit carburante:** l'azienda, offre gratuitamente ai propri lavoratori buoni carburante per le esigenze proprie e familiari.

Altre azioni messe in atto dalla **D'Alfonso Autotrasporti** è il **work-life balance (la conciliazione tra vita professionale e vita privata)**. Infatti, per coloro che ne facciano richiesta (ricoprendo mansioni che lo consentono), di svolgere il proprio lavoro da remoto o altre forme previste per legge quali congedi straordinari per assistenza a familiari (Legge n.104/1992 e D. Lgs. 151/2001 art. 42 comma 5).

**Risultati Ottenuti:**

| ANNO        | Totale Lavoratori | Lavoro da remoto |              | Congedo Straordinario per Assistenza Familiari |              |
|-------------|-------------------|------------------|--------------|--|--------------|
|             |                   | valore uomini    | valore donne | valore uomini                                  | valore donne |
| <b>2022</b> | 46                | 0                | <b>2</b>     | <b>1</b>                                       | <b>1</b>     |
| <b>2023</b> | 44                | 0                | <b>3</b>     | <b>2</b>                                       | 0            |
| <b>2024</b> | 45                | 0                | <b>4</b>     | <b>3</b>                                       | 0            |

Il personale, può esprimere anche in via anonima (tramite il sistema “Safety Mail”, problematiche legate all’ambiente lavorativo e/o eventuali fonti di disagio ad esso connesse).

**Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento :**

- Assenza di segnalazioni da parte del personale dovuti a disagi lavorativi per esigenze personali / familiari = n°0
- Tasso di Assenteismo per esigenze personali o familiari = n°0

**Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni) :**

| ANNO        | Totale Lavoratori | Assenza di segnalazioni da parte del personale dovuti a disagi lavorativi per esigenze personali o familiari |              | Tasso di Assenteismo per esigenze personali o familiari |              |
|-------------|-------------------|--|--------------|---|--------------|
|             |                   | valore uomini  | valore donne | valore uomini   | valore donne |
| <b>2022</b> | <b>46</b>         | 0  | 0            | 0   | 0            |
| <b>2023</b> | <b>44</b>         | 0  | 0            | 0   | 0            |
| <b>2024</b> | <b>45</b>         | 0  | 0            | 0   | 0            |

## Soci

L'**Assemblea dei Soci** rappresenta l'organo di massimo governo dell'azienda e include tutti gli **azionisti**, i quali svolgono un ruolo cruciale nel definire le linee strategiche e nell'orientare le scelte fondamentali per la crescita e la sostenibilità dell'impresa. Il nostro impegno verso i soci si traduce non solo nell'assicurare l'efficienza e l'efficacia nella gestione aziendale, ma anche nel garantire un comportamento etico, in linea con i principi di responsabilità sociale e trasparenza, che sono parte integrante della nostra cultura organizzativa.

La gestione oculata e l'adozione di pratiche in grado di garantire il raggiungimento di risultati positivi nell'esercizio aziendale sono aspetti fondamentali per la nostra azienda, in quanto consentono di consolidare la fiducia dei soci e di attrarre investimenti a lungo termine. Rispettiamo e promuoviamo il rispetto delle normative vigenti, sia a livello nazionale che internazionale, riconoscendo che la conformità normativa non è solo un obbligo legale, ma una garanzia di solidità e affidabilità per gli stakeholder.

L'Assemblea dei Soci si riunisce periodicamente in sedute convocate secondo le modalità previste dallo statuto aziendale. Questi incontri rappresentano un'occasione fondamentale per i soci di essere coinvolti direttamente nelle decisioni strategiche dell'azienda, discutendo e approvando scelte relative a bilanci, piani di sviluppo, investimenti significativi e altre tematiche di rilevante impatto per la crescita e la sostenibilità dell'impresa. Durante queste riunioni, i soci hanno l'opportunità di esprimere il proprio parere e di influenzare il processo decisionale, contribuendo così alla direzione futura dell'azienda.

Nel corso dell'anno, i soci sono costantemente aggiornati sulla gestione aziendale attraverso un flusso regolare e trasparente di informazioni. Il nostro **Legale Rappresentante**, come punto di contatto principale, mantiene una comunicazione continua con i soci, fornendo dettagli sullo stato delle operazioni aziendali, i risultati economici, e le eventuali problematiche che potrebbero influire sul nostro andamento. Questo dialogo costante permette ai soci di svolgere efficacemente le loro funzioni di indirizzo e controllo, intervenendo tempestivamente nelle aree che necessitano di attenzione.

**In sintesi, l'approccio della nostra azienda verso la governance aziendale si basa su un rapporto di fiducia reciproca con i soci, puntando su un'efficace comunicazione, trasparenza nelle operazioni e partecipazione attiva alle scelte strategiche. Questo permette non solo di raggiungere obiettivi economici di successo, ma anche di costruire una cultura aziendale che valorizza la responsabilità e la collaborazione in tutti i suoi aspetti.**

***Gestione della Catena di Fornitura (Supply Chain)***

I nostri rapporti con i fornitori (inclusi i collaboratori esterni, consulenti e più in generale tutti i soggetti coinvolti nella supply chain) sono orientati al rispetto dei principi di onestà, integrità, nonché ai valori della sostenibilità.

Improntiamo le nostre azioni e comportamenti alla massima correttezza e legalità con esclusione di qualunque favoritismo e in possesso di buona reputazione.

La gran parte dei fornitori della D'Alfonso Autotrasporti risiede nelle regioni in cui è dislocata la sede aziendale. Il valore generato, viene in gran parte ridistribuito ai fornitori di beni e servizi, in prevalenza italiani e presenti nel territorio dove è ubicata la sede principale, ma anche in altre aree del Paese in cui l'azienda opera.

L'approvvigionamento a livello locale è una strategia per garantire la fornitura, sostenere un'economia locale stabile e mantenere i rapporti con la comunità locale.

D'Alfonso

La Direzione, attenta alle problematiche sociali, sostiene organizzazioni impegnate in progetti di ricerca scientifica e in progetti di solidarietà tramite donazioni volontarie:

| Tipologia Progetto  | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------|------|------|------|
| Donazione ad un progetto nel campo della ricerca scientifica all'IRCCS Istituto Neurologico "Carlo Besta" di Milano, riconosciuto come centro di eccellenza nazionale ed internazionale nel campo delle neuroscienze e malattie rare dell'adulto e del bambino. |      |      |      |      |
| Donazione ad un progetto di allestimento spazio verde alla Lega Navale Italiana sede di Crotone.  |      |      |      |      |
| Sponsorizzazione attività sportiva "Torneo Open 4° Memoria F. Lidonnici"  |      |      |      |      |
| Donazione religiosa "Basilica Cattedrale di Crotone".   |      |      |      |      |
| Sponsorizzazione Associazione Teatrale "E' Solidarietà" di Crotone – Progetto Racconti di Vita  |      |      |      |      |
| Sponsorizzazione Torneo di Tennis 4° Memorial "F. Lidonnici" Crotone  |      |      |      |      |
| Contributo progetto Diversamente 2023 ad Associazione Diversamente Abili di Crotone   |      |      |      |      |
| Sponsor Centro Sportivo Academy Crotone (squadra femminile PADEL)   |      |      |      |      |

## *Governance*



D'ALFONSO

### Aspetti di Governance

La governance della **D'Alfonso Autotrasporti**, si configura come una solida struttura che consente un efficace coordinamento e controllo delle varie attività aziendali in conformità alla **Politica del Sistema di Gestione Integrato**.

63



L'azienda, ritiene che una buona Governance sia indispensabile per il raggiungimento degli impegni ambientali e sociali. Per avere una visione e una capillarità completa sulle tematiche di Sostenibilità, coinvolge le varie funzioni aziendali, integrando gli obiettivi a tutti i livelli al fine del raggiungimento del traguardo comune.

L'azienda, riconosce l'importanza di un'equilibrata distribuzione del valore generato dalla propria attività nei confronti dei propri stakeholders, valore che gli stessi, direttamente o indirettamente, hanno contribuito a produrre.

Attraverso l'analisi del valore economico distribuito, l'organizzazione evidenzia il flusso di risorse indirizzato ai propri dipendenti, ai propri fornitori di beni, servizi e capitali, alla Pubblica Amministrazione e alle comunità nelle quali è presente.

**L'azienda è costantemente impegnata al raggiungimento di obiettivi di sviluppo volti a garantire l'incremento del valore dell'azienda.**

Il valore aggiunto generato è stato distribuito tra gli stakeholders come segue:

- **Personale:** la quota è costituita da salari e stipendi, oneri e altri costi del personale;
- **Istituti di Credito:** la quota rappresenta il complesso di oneri finanziari sostenuti nei confronti di tutti i soggetti creditore;
- **Territorio:** rappresenta la quota stanziata per le attività realizzate sul territorio;
- **Pubblica Amministrazione:** quota complessivamente distribuita alla PA (imposte dirette e indirette, canoni di concessione del servizio, contributi alle autorità regionali, nazionali ecc..).

| <b>VALORE ECONOMICO 2024</b>              | <b>IMPORTO</b>      | <b>%</b>      |
|---|---------------------|---------------|
| <b>Valore economico (ricavi)</b>          | <b>6.342.417,00</b> | <b>100%</b>   |
| <b>Costi operativi</b>                    | 3.501.311,00        | 55,20%        |
| <b>Salari e benefit</b>                   | 2.634.471,00        | 41,54%        |
| <b>Pubblica amministrazione (imposte)</b> | 67.223,00           | 1,06%         |
| <b>Investimenti nella comunità</b>        | 1.091,00            | 0,02%         |
| <b>Valore economico distribuito</b>       | <b>6.204.096,00</b> | <b>97,82%</b> |
| <b>Valore economico trattenuto</b>        | 138.321,00          | 2,18%         |

Dal prospetto emerso, nel corso del 2024, si rileva che la nostra azienda ha generato un valore economico totale di **6.342.417,00** euro, confermando la solidità e la capacità di creare valore sostenibile nel mercato di riferimento. In particolare, il **41,54%** è stato destinato a salari e benefit, a testimonianza della centralità che attribuiamo al benessere e alla valorizzazione del capitale umano. Il valore economico trattenuto, pari al **2,18** viene reinvestito per sostenere la continuità e lo sviluppo futuro dell'azienda, garantendo innovazione e resilienza nel lungo periodo.

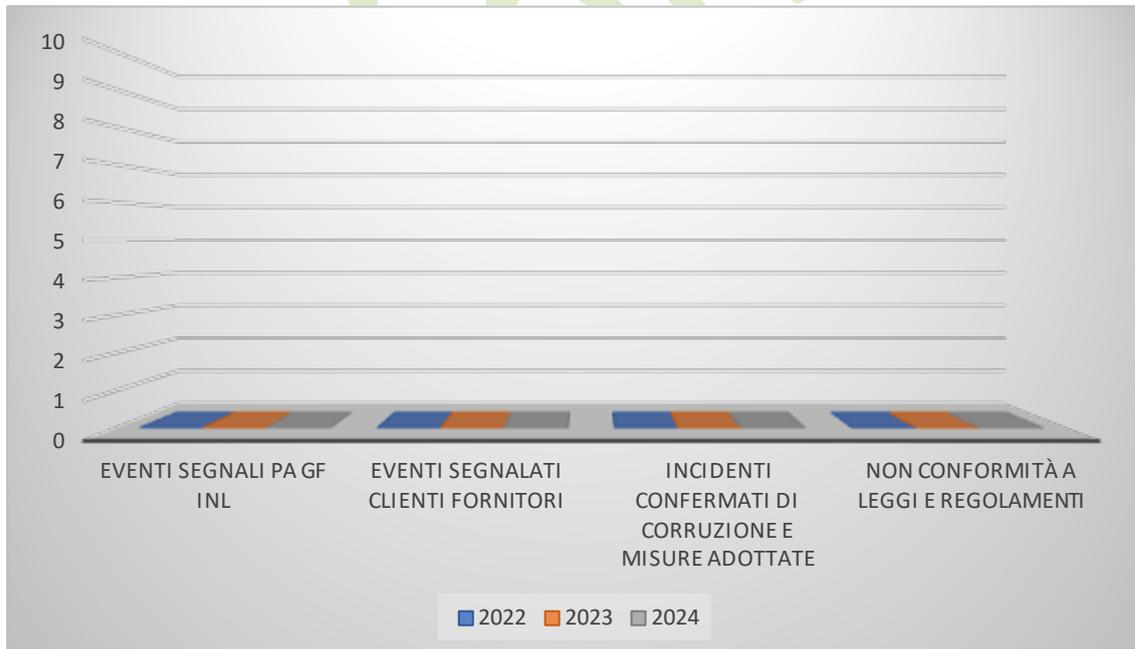
GRI 2-27; GRI 205-2; GRI 205-3; GRI 206-1

**Etica Aziendale e Comportamenti Corretti**

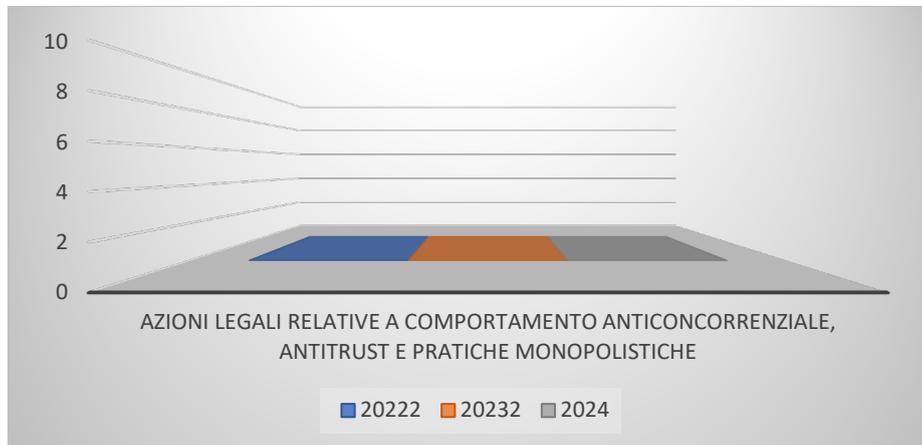
Nello svolgimento di qualsiasi attività lavorativa nei confronti della Pubblica Amministrazione, Enti di Controllo, Clienti e Fornitori, il personale o collaboratori della **D'Alfonso Autotrasporti Srl**, devono comportarsi correttamente e con trasparenza osservando leggi e regolamenti in vigore, rendere chiari, inequivocabili e comprensibili i **principi stabiliti dalla Politica Aziendale e nell'apposita procedura del SGI la PI 29 del 04.02.2020**.

**Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento :**

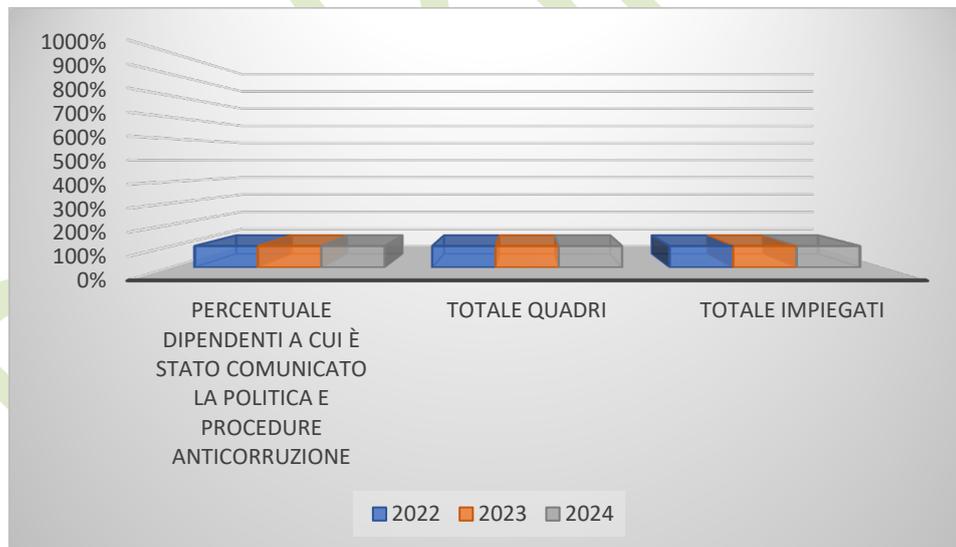
- **Assenza di eventi di corruzione pervenute dalle Autorità' di vigilanza (PA, Guardia di Finanza, INL) conseguenti ad accertamenti Ispettivi = n°0**
- **Segnalazioni pervenute da Clienti o Fornitori conseguenti ad attività eseguite dal personale = n°0**
- **Incidenti confermati di corruzione e misure adottate (incidenti accertati in cui i dipendenti sono stati licenziati o disciplinati per corruzione) = n°0**
- **Casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti = n°0**



- Azioni legali relative a comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche = **n°0**



- Comunicazione e formazione in materia di politica e di procedure anticorruzione = **100%**



**Analisi e Considerazioni Finali :**

- **Dai grafici sopra riportati, non si rilevano eventi in contrasto con l'Etica aziendale e comportamenti scorretti. Inoltre, tutto il personale risulta formato sulla Politica aziendale e sulle Procedure comportamenti da adottare.**

GRI 418-1

**Sicurezza dei Dati Personali e delle Informazioni (Cyber Security)**

La **D'Alfonso Autotrasporti**, attenta a prevenire ogni forma di violazione della privacy e dei dati personali e quindi dei diritti umani (discriminazioni derivanti dalla condivisione e dal trattamento dei dati personali quali genere, razza, credo religioso o dati sanitari), sono stati implementati tutti i requisiti necessari per rispettare il Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

In tale contesto, oltre all'implementazione di misure tecniche e organizzative a garanzia dei dati e delle informazioni, il personale, viene formato sui requisiti del **Regolamento Europeo 2016/679 - GDPR**, e sui temi di protezione dei dati (**Cyber Security**).

Nel corso del 2023, non si rilevano attacchi informatici o violazioni di dati. Inoltre, la D'Alfonso Autotrasporti non ha ricevuto alcuna contestazione da parte del "Garante della Privacy".

**Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento :**

- Assenza di reclami legati a violazioni della privacy o alla perdita dei dati = n°0

**Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni) :**

| ANNO | Assenza di reclami legati a violazioni della privacy o alla perdita dei dati |
|------|--|
| 2022 | 0  |
| 2023 | 0  |
| 2024 | 0  |

*Gli Obiettivi nel medio e lungo periodo*



D'ALFONSO

La **D'Alfonso Autotrasporti Srl** punta a migliorare le caratteristiche dei servizi che è in grado di offrire, cercando di raggiungere i massimi livelli qualitativi, attraverso una continua ricerca volta al miglioramento di tutte le attività e processi aziendali. Per tale motivo, tutte le risorse vengono responsabilizzate al fine di garantire professionalità, qualità del proprio operato e soddisfazione delle esigenze del Cliente.

## Da dove siamo partiti

- ✓ Integrare e coinvolgere tutte le risorse nel raggiungimento di obiettivi condivisi;
- ✓ Dare massima priorità alla qualità del servizio offerto con professionalità;
- ✓ Monitorare costantemente la conformità del sistema Qualità alla norma di riferimento adottata a garanzia di soddisfazione del cliente;
- ✓ Mantenere monitorata la soddisfazione dei clienti e adeguare con prontezza i servizi alle richieste del mercato.

## Dove vogliamo arrivare

- ✓ Miglioramento dei servizi offerti e della loro pianificazione;
- ✓ Segreto professionale e rispetto della privacy per informazioni tecniche, dati sensibili di cui viene a conoscenza;
- ✓ La totale trasparenza metodologica della propria struttura;
- ✓ L'impegno a trasferire al cliente la propria cultura tecnica in sintonia con le direttive istituzionali italiana ed europea;
- ✓ Continuo miglioramento del personale e delle professionalità a disposizione attraverso l'aggiornamento e la formazione dei propri collaboratori.

# GRI CONTENT INDEX

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Dichiarazione d'uso            | La D'Alfonso Autotrasporti Srl, ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 01/01/2024 - 31/12/2024 del periodo di rendicontazione |
| Utilizzo GRI 1                 | Principi Fondamentali 2021  |
| Standard di settore pertinente | Non applicabile   |



| Standard GRI                     | INFORMATIVA  | UBICAZIONE / NOTE  |
|----------------------------------|--|--|
| GRI 2: Informativa generale 2021 | 2-1<br>Dettagli organizzativi  | pp. 8-10   |
| GRI 2: Informativa generale 2021 | 2-2<br>Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione       | pp. 4-5  |
| GRI 2: Informativa generale 2021 | 2-3<br>Periodo di rendicontazione, frequenza   | p. 4   |
| GRI 2: Informativa generale 2021 | 2-4<br>Revisione delle informazioni  | pp. 4-5  |
| GRI 2: Informativa generale 2021 | 2-5<br>Assicurazione esterna   | Il presente Report non è stato sottoposto a verifica da parte di terzi |
| GRI 2: Informativa generale 2021 | 2-6<br>Attività, catena del valore e altri rapporti di business                        | p. 7, 8, 9 e 11  |
| GRI 2: Informativa generale 2021 | 2-7<br>Dipendenti  | p. 37 e 47   |
| GRI 2: Informativa generale 2021 | 2-9<br>Struttura e composizione della governance                                       | pp. 11   |
| GRI 2: Informativa generale 2021 | 2-12<br>Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | pp. 11-12  |
| GRI 2: Informativa generale 2021 | 2-14<br>Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità     | pp. 11-12  |
| GRI 2: Informativa generale 2021 | 2-15<br>Conflitti di Interessi   | Non sono stati registrati conflitti di interesse                       |

| Standard GRI                                   | INFORMATIVA  | UBICAZIONE / NOTE   |
|--|--|---|
| GRI 2: Informativa generale 2021               | 2-22<br>Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile                                    | p. 6 (lettera agli Stakeholder)   |
| GRI 2: Informativa generale 2021               | 2-27<br>Conformità a leggi e regolamenti   | pp. 65-66   |
| GRI 2: Informativa generale 2021               | 2-28<br>Appartenenza ad associazioni   | La D'Alfonso Autotrasporti aderisce alla seguente associazione: Confindustria |
| GRI 2: Informativa generale 2021               | 2-29<br>Approccio al coinvolgimento degli stakeholders   | pp. 13-15   |
| GRI 2: Informativa generale 2021               | 2-30<br>Contratti collettivi   | p. 45 e pp. 52-54   |
| GRI 3: Temi materiali 2021                     | 3-1<br>Processo di determinazione dei temi materiali   | pp. 16-21   |
| GRI 3: Temi materiali 2021                     | 3-2<br>Elenco di temi materiali  | pp.16-21  |
| GRI 3: Temi materiali 2021                     | 3-3<br>Gestione dei temi materiali   | pp. 16-21   |
| GRI 201: Performance economiche 2016           | 201-1<br>Valore economico direttamente generato e distribuito                                    | p. 64   |
| GRI 205: Anticorruzione 2016                   | 205-2<br>Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione           | pp. 65-66   |
| GRI 205: Anticorruzione 2016                   | 205-3<br>Incidenti confermati di corruzione e misure adottate                                    | pp. 65-66   |
| GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016 | 206-1<br>Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche | pp. 65-66   |
| GRI 302: Energia 2016                          | 302-1<br>Consumi di energia all'interno dell'organizzazione                                      | pp. 24-25   |
| GRI 302: Energia 2016                          | 302-3<br>Intensità energetica  | p. 25   |
| GRI 302: Energia 2016                          | 302-4<br>Riduzione del consumo di energia  | pp. 24-25   |

| Standard GRI                        | INFORMATIVA   | UBICAZIONE / NOTE |
|-------------------------------------|---|-------------------|
| GRI 303:<br>Acqua ed affluenti 2018 | 303-2<br>Gestione degli impatti legati allo scarico delle acque                   | p. 26             |
| GRI 303:<br>Acqua ed affluenti 2018 | 303-3<br>Prelievo idrico  | p. 26             |
| GRI 303:<br>Acqua ed affluenti 2018 | 303-4<br>Scarico idrico   | p. 26             |
| GRI 303:<br>Acqua ed affluenti 2018 | 303-5<br>Consumo idrico   | p. 26             |
| GRI 304:<br>Biodiversità 2016       | 304-2<br>Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità | pp. 26-28         |
| GRI 305:<br>Emissioni 2016          | 305-1<br>Emissioni di gas ad effetto serra GHG dirette (Scope 1)                  | pp. 26-28         |
| GRI 305:<br>Emissioni 2016          | 305-2<br>Emissioni di gas ad effetto serra GHG indirette (Scope 2)                | pp. 26-28         |
| GRI 305:<br>Emissioni 2016          | 305-3<br>Altre emissioni di gas ad effetto serra GHG indirette (Scope 3)          | pp. 26-28         |
| GRI 306:<br>Rifiuti 2020            | 306-1<br>Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti        | pp. 29-30         |
| GRI 306:<br>Rifiuti 2020            | 306-2<br>Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti                 | p. 30             |
| GRI 306:<br>Rifiuti 2020            | 306-3<br>Rifiuti prodotti   | p. 30             |
| GRI 401:<br>Occupazione 2016        | 401-1<br>Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover                                | p. 49             |
| GRI 401:<br>Occupazione 2016        | 401-2<br>Benefit previsti per i dipendenti  | pp. 57-58         |
| GRI 401:<br>Occupazione 2016        | 401-3<br>Congedo parentale  | pp. 57-58         |

| Standard GRI                                   | INFORMATIVA  | UBICAZIONE / NOTE |
|--|--|-------------------|
| GRI 403:<br>Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-1<br>Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro   | pp. 40-42         |
| GRI 403:<br>Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-2<br>Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti   | pp. 40-42         |
| GRI 403:<br>Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-3<br>Servizi di medicina del lavoro  | pp. 40-42         |
| GRI 403:<br>Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-4<br>Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro                   | p. 42             |
| GRI 403:<br>Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-5<br>Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro   | pp. 43-44         |
| GRI 403:<br>Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-7<br>Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali | pp. 40-44         |
| GRI 403:<br>Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-8<br>Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro  | p. 41             |
| GRI 403:<br>Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-9<br>Infortuni sul Lavoro  | pp. 41-42         |
| GRI 403:<br>Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-10<br>Malattie Professionali   | p. 42             |
| GRI 404:<br>Formazione e istruzione 2016       | 404-1<br>Ore medie di formazione annua per dipendente  | pp. 43-44         |
| GRI 404:<br>Formazione e istruzione 2016       | 404-2<br>Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione                       | pp. 43-44         |
| GRI 404:<br>Formazione e istruzione 2016       | 404-3<br>Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance  | p. 44             |

| Standard GRI                                    | INFORMATIVA  | UBICAZIONE / NOTE   |
|---|--|---|
| GRI 405:<br>Diversità e pari opportunità 2016   | 405-1<br>Diversità negli organi di Governance e tra i dipendenti   | pp. 47-50<br>(caratteristica della forza lavoro)                      |
| GRI 405:<br>Diversità e pari opportunità 2016   | 405-2<br>Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini                         | p. 55   |
| GRI 406:<br>Non discriminazione 2016            | 406-1<br>Episodi di discriminazione e misure adottate  | p. 46 (non si sono verificati episodi di discriminazione)             |
| GRI 413:<br>Comunità locali                     | 413-1<br>Operazioni con il coinvolgimento Delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo | p. 61   |
| GRI 416:<br>Salute e Sicurezza dei Clienti 2016 | 416-1<br>Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotti e servizi          | N.A.  |
| GRI 418:<br>Privacy dei clienti 2016            | 418-1<br>Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati              | p. 67 (non sono stati registrati episodi di violazione della privacy) |

D'ALFONSO



# Rapporto CSR 2024



responsabilità sociale d'impresa  
competitività **sostenibilità** responsabilità

Il Bilancio CSR della D'Alfonso Autotrasporti Srl è stato curato da un gruppo di lavoro interno composto da risorse dell'Area Tecnica e coordinato dalla Direzione.

Si ringraziano tutti i colleghi della società che hanno collaborato alla sua realizzazione.

