



Bilancio di Sostenibilità



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 **2025** 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, giunto alla sua **quinta edizione**, rappresenta un'iniziativa volontaria, poiché la D'Alfonso Autotrasporti non rientra tra le organizzazioni soggette all'obbligo di rendicontazione delle performance non finanziarie.

Il report si riferisce all'**anno fiscale 2025** e copre il periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025. L'azienda si impegna, inoltre, a proseguire la pubblicazione del Bilancio ESG con cadenza annuale, garantendo continuità, trasparenza e monitoraggio costante dei propri impatti e delle proprie performance.

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 2025**, 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, considerando sia gli impatti diretti sia quelli indiretti lungo il **Ciclo di Vita (LCA)**. L'analisi si focalizza sull'uso delle **Risorse Energetiche e Idriche**, nonché sulle **Emissioni** prodotte. Monitoriamo inoltre il **Consumo di Carta** e l'**Andamento dei Rifiuti** generati, con una particolare attenzione alle iniziative intraprese per migliorare l'efficienza nell'uso delle risorse e ridurre gli impatti ambientali. Inoltre, dedichiamo spazio alla **Biodiversità e agli Ecosistemi**, valutando il nostro impatto sul territorio, sugli ambienti naturali, anche in relazione ai rischi e alle opportunità derivanti dal **Cambiamento Climatico**.

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 **Governance** illustra gli **Aspetti di Governance** che orientano i processi aziendali dell'organizzazione. Viene presentato il **Valore Economico Generato e Distribuito**, offrendo una panoramica su come i benefici economici prodotti dall'azienda vengono redistribuiti tra i diversi stakeholder. Sono inoltre descritti i principi di **Etica Aziendale**, formalizzati nel **Codice Etico** e nella **Politica del SGI**, insieme all'impegno dell'azienda nel garantire **Comportamenti Corretti**, e conformi ai requisiti normativi e ai valori aziendali. La sezione include anche le politiche e le misure adottate per la **Sicurezza dei Dati Personali** e delle **Informazioni**, con particolare attenzione ai presidi di **Cyber Security** e alla protezione dell'infrastruttura digitale aziendale.

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 2026, la Politica del S.G.I. e il Codice Etico sono disponibili sul sito web aziendale all'indirizzo:

<https://www.dalfonsoautotrasporti.com>

Il **2025** ha confermato un contesto caratterizzato da trasformazioni profonde e continue, segnato da un crescente impegno globale nella lotta al cambiamento climatico e ai suoi impatti sociali, oltre che da un significativo incremento dei costi delle materie prime e dell'energia.

In questo scenario complesso, la D'Alfonso Autotrasporti ha monitorato con attenzione l'evoluzione del quadro nazionale e settoriale, adottando risposte tempestive e responsabili alle nuove sfide. L'Azienda ha rafforzato il dialogo con i propri stakeholder, riconoscendo il loro ruolo centrale nella definizione delle priorità strategiche e nella creazione di valore condiviso.

Il nostro impegno rimane quello di contribuire a una crescita sostenibile, promuovendo modelli di business capaci di accompagnare una transizione giusta e inclusiva, che generi benefici per le persone, i territori e la catena del valore, senza lasciare indietro nessuno.

Il presente **Bilancio di Sostenibilità**, illustra gli impegni e i risultati raggiunti nel corso del **2025**, 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 2025

PERFORMANCE AMBIENTALI (E)

ELETTRICITÀ PRODOTTA DA IMPIANTO FOTOVOLTAICO

40.803 kwh

ELETTRICITÀ ACQUISTATA DA FONTI RINNOVABILI

13.365 kwh

TOTALE CONSUMI ELETTRICI DA FONTI RINNOVABILI

74,62% dell'energia totale utilizzata

EMISSIONI DI TCO_{2eq} EVITATE

11,04 tCO_{2eq}

RIFIUTI PRODOTTI E AVVIATI AL RECUPERO

100%

7

PERFORMANCE SOCIALI (S)

PARITÀ DI GENERE

CERTIFICAZIONE UNI PdR 125:2022 (Parità di Genere)

PERCENTUALE PRESENZA DONNE (mansione impiegati)

50,00%

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

2644 ore di formazione erogate (64,48 ore medie annue per dipendente)

SALUTE E SICUREZZA (INFORTUNI SUL LAVORO)

0

EVENTI DI SAECURITY

0

PERFORMANCE DI GOVERNANCE (G)

VALORE GERNERATO E DISTRIBUITO

97,99%

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 e solidi.

I prodotti trasportati sono prevalentemente: materie chimiche, 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 Enrico 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.



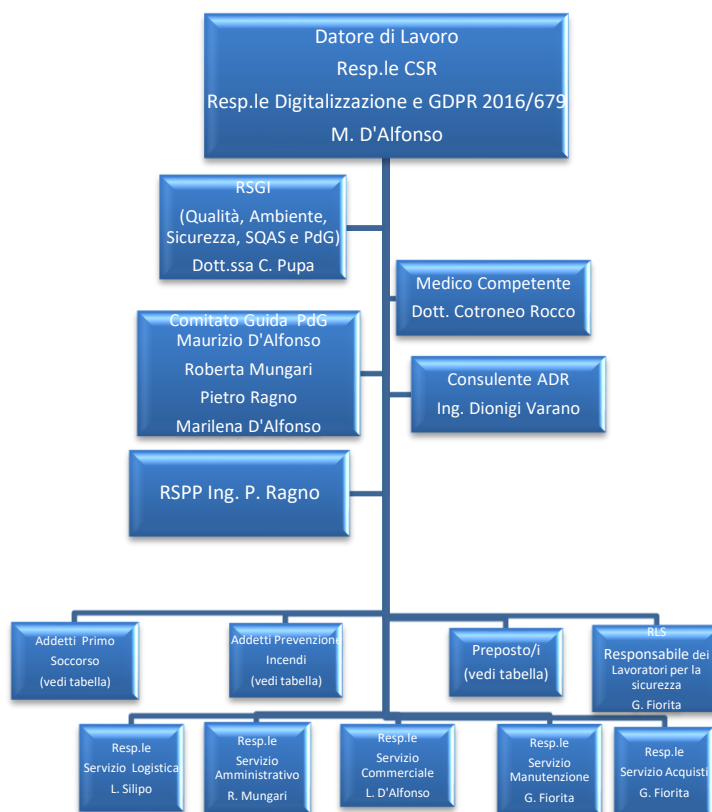
Questa certificazione si concentra sulla **sicurezza**, la **qualità** e la **sostenibilità** dei servizi di trasporto e logistica. Con SQAS, garantiamo che i nostri fornitori e i nostri processi operativi siano conformi agli standard di sicurezza, qualità e sostenibilità richiesti nel settore.



Nel corso dell'anno 2025, la nostra azienda ha ottenuto la **Medaglia d'Argento EcoVadis**, posizionandosi nel **top 15%** delle imprese valutate a livello globale per le performance in ambito ambientale, sociale ed etico. La medaglia d'argento conferma il nostro impegno concreto verso una crescita responsabile e trasparente, in linea con gli standard internazionali come il **Global Compact delle Nazioni Unite**.

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.

La strategia di sostenibilità dell'azienda è costruita a partire dai valori e dagli impegni espressi nel **Codice Etico** e nella **Politica del SGI**, che costituiscono la base del nostro approccio ESG. Questi documenti orientano la definizione delle priorità ambientali, sociali e di governance, guidando la gestione dei rischi, la pianificazione degli obiettivi e l'adozione di pratiche responsabili lungo tutta la catena del valore.

12

La Politica SGI, in particolare, definisce gli impegni dell'organizzazione in materia di tutela ambientale, sicurezza sul lavoro, qualità del servizio e rispetto dei diritti umani, mentre il Codice Etico assicura che tali impegni siano perseguiti nel rispetto dei principi di integrità, trasparenza e correttezza.

La strategia di sostenibilità è quindi pienamente integrata nel sistema di gestione aziendale e trova riscontro nelle iniziative, nei KPI e nei programmi di miglioramento descritti nel presente report. Codice Etico e Politica del SGI sono consultabili sul sito aziendale.

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 persegue 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
Proprietà (Direzione, Soci)	▪ Gestione e Governo dell'azienda ▪ Crescita aziendale ▪ Controllo sul miglioramento dell'efficienza gestionale ▪ Controllo sul rispetto della conformità normativa al fine di evitare un eventuale fermo dell'attività da parte delle Autorità di controllo ▪ 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) ▪ Continuità occupazionale ▪ Crescita professionale ▪ Pari opportunità (PdG) ▪ Ambiente di lavoro sicuro ed eticamente sostenibile ▪ Gestione del rischio dovuti a cambiamenti climatici	▪ Business Continuity ▪ Tutela reputazionale

Personale	▪ Definizione ruoli e responsabilità ▪ Crescita professionale ▪ Continuità occupazionale ▪ Pari opportunità (PdG) ▪ Clima aziendale ▪ Pagamenti puntuali ▪ Salute e Sicurezza sul lavoro ▪ Privacy e Sicurezza dei Dati ▪ Gestione del rischio dovuti a cambiamenti climatici	▪ Tutela reputazionale ▪ Sviluppo delle Competenze ▪ Intranet aziendale ▪ Benefit e Welfare aziendale
RLS (rappresentante dei lavoratori)	▪ 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	▪ Attività Formative ▪ Controllo sul rispetto della conformità normativa ▪ Controllo sulla prevenzione all'accadimento di eventi negativi con ripercussioni sui lavoratori (infortuni), ▪ Continuità occupazionale ▪ Crescita professionale ▪ Ambiente di lavoro sicuro ed eticamente sostenibile
Clienti	▪ Garanzia di servizi di qualità e rispettosi delle aspettative ▪ Risposte specialistiche puntuali e veloci ▪ Continuità nelle forniture dei servizi ▪ Riservatezza delle informazioni ▪ Gestione del rischio dovuti a cambiamenti climatici	▪ Qualità del servizio offerto ▪ Gestione dei rischi dovuti a cambiamenti climatici
Fornitori	▪ Chiarezza nella definizione delle caratteristiche del prodotto richiesto ▪ Continuità del rapporto commerciale ▪ Ottimizzazione delle consegne anche in relazione al rispetto dei tempi definiti e della qualità richiesta	▪ Rapporti contrattuali per le forniture richieste ▪ Gestione del rischio dovuti a cambiamenti climatici
Fornitori di Servizi (Banche e Assicurazioni)	▪ Stabilità contrattuale nei rapporti bancari e assicurativi ▪ Proseguimento del rapporto contrattuale	▪ Gestione dei rapporti bancari e assicurativi secondo le esigenze aziendali ▪ Gestione del rischio dovuti a cambiamenti climatici

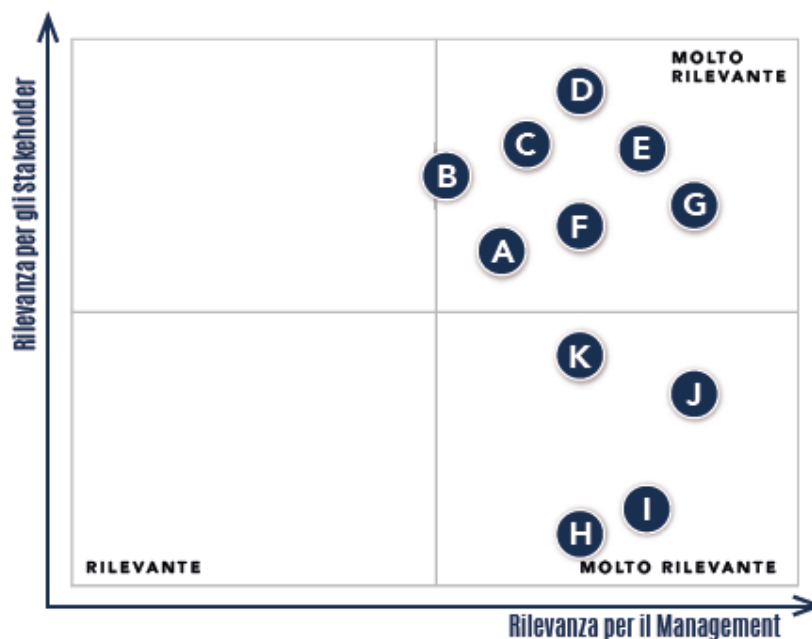
Pubblica Amministrazione / Enti di Controllo (Albo Autotrasportatori Conto Terzi, Albo Gestori Ambientali, Agenzia delle Entrate, ASL, INL, ecc..)	Integrità, correttezza e spirito di collaborazione nei rapporti con le istituzioni ed enti di controllo	Correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione nel rispetto delle normative vigenti e ai principi di collaborazione e buona fede
Comunità' Locale	Contributo all'economia locale, rispetto dell'ambiente e dei diritti umani	Partecipazione a progetti di sviluppo
Organismo di Certificazione	Rispetto requisiti degli Standard di riferimento concordati	- Disponibilità e competenza delle figure aziendali di processo coinvolti nelle attività oggetto di verifica - Trasparenza nelle comunicazioni - Rispetto obblighi di conformità

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	Gestione Ambientale e monitoraggio delle Emissioni di gas ad effetto serra	D	Benessere, Salute e Sicurezza sul Lavoro	E	Condotta Aziendale
C	Cambiamento climatico ed eventi climatici estremi	A	Gestione del Personale e sviluppo delle competenze		
K	Biodiversità e protezione degli Ecosistemi	F	Parità di Genere, prevenzione delle Discriminazioni e Diritti Umani		
J	Uso sostenibile delle Risorse, Economia Circolare e Ciclo di Vita (LCA)	G	Centralità del Cliente		
		H	Gestione della catena di fornitura (supply chain)		
		I	Iniziative verso la Comunità		

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 dei gas ad effetto serra	
Cambiamento climatico ed eventi climatici estremi	
Biodiversità e protezione degli Ecosistemi	
Uso sostenibile delle Risorse, Economia Circolare e Cicli di Vita (LCA)	
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
Environment	La possibile non conformità a norme e regolamenti ambientali	• Codice Etico e Politica del SGI per la qualità, l'ambiente, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e la Parità di Genere; • Sistema di certificazione ISO 14001:2015 (che prevede verifiche di conformità da ente certificatore) • Affidabilità dei dati ambientali
	Cambiamento climatico e/o eventi meteo climatici particolarmente estremi per intensità	• Business Continuity (rientro in operatività nel minor tempo possibile) • Attività formativa del personale
	Emissioni atmosferiche	• Controllo emissioni CO2 (Scope 1, Scope 2 e Scope 3)
	Consumi energetici	• Acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili • Produzione di energia elettrica da impianto fotovoltaico
	Gestione consapevole delle risorse e ampliamento del Ciclo di Vita (LCA)	• Utilizzo consapevole e gestione dell'acqua utilizzata • Utilizzo consapevole della carta (utilizzo di carta ecologica, PEFC) • Valorizzazione dei materiali e ampliamento del ciclo di vita (LCA9)
	Rischi connessi al trasporto e alla produzione dei rifiuti	• Piano operativo per l'attività di trasporto dei rifiuti • Procedure operative per la gestione dei rifiuti prodotti (volte al riuso e al riciclo) • Polizza assicurativa RC Ambientale per danni da inquinamento improvviso e/o accidentale • Attività formativa del personale
	Biodiversità e protezione degli Ecosistemi	• Rapporto di analisi ambientale • Iniziative con enti ed associazioni per la tutela del territorio e della biodiversità'

AREA TEMATICA	RISCHI ESG	AZIONI DI GESTIONE / MITIGAZIONE
Social	Rischi connessi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	- Politica del SGI per la qualità, l'ambiente, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e la PdG; - Sistema di certificazione ISO 45001:2018 (che prevede verifiche di conformità da ente certificatore) - Creazione e diffusione della cultura della sicurezza e tutela dell'integrità psicofisica delle persone, quale valore aziendale al centro di ogni processo organizzativo - Attività formativa del personale
	Parità di Genere, inclusione e prevenzione delle discriminazioni	- Diffusione e rafforzamento di una cultura dell'inclusione, non discriminatoria, attraverso la promozione della diversità e della pari opportunità - Creazione del Comitato Guida per la PdG - 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 - Attività formativa del personale
	Valorizzazione e sviluppo delle competenze e gestione delle carriere	- 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 - Percorsi formativi del personale
	Tutela e Benessere dei dipendenti	- 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 - Attività formative del personale
	Orientamento al cliente e qualità del servizio	- Politica SGI QAS e PdG - Comprensione delle esigenze attuali e future dei clienti attraverso servizi di qualità
	Rischi connessi sulla catena di fornitura	- Politica Sistema di Gestione Integrato QAS e PdG - Procedura di valutazione e di qualifica dei fornitori (supply chain)

AREA TEMATICA	RISCHI ESG	AZIONI DI GESTIONE / MITIGAZIONE
Governance	Performance economiche dovute al mancato raggiungimento dei target previsti dai piani aziendali con conseguenti impatti negativi (operativi, economiche e reputazionali)	- Pianificazione e monitoraggio dei target aziendali e dei strumenti finanziari - Adozione di strumenti di finanza sostenibile - Comunicazione trasparente delle performance economiche
	Rischi connessi a tematiche di etica aziendale e comportamenti corretti	- Rapporti con i Clienti e la Pubblica Amministrazione - Procedura anti-corruzione - 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 - Rafforzamento della cultura della legalità attraverso la realizzazione di attività formative

	Rischi di non conformità alla normativa sulla Privacy (Regolamento UE 2016/679 GDPR)	• Polizza assicurativa a copertura dei rischi connessi al trattamento dei dati personali • Corsi di formazione ai dipendenti in materia reg.to UE 2016/679 GDPR
	Rischi di Cyber Security	• Gestione della sicurezza dei dati e delle informazioni • Backup dei dati • Polizza assicurativa a copertura dei rischi di sicurezza informatica • Attività formative per il personale

Environment

22



Aspetti Ambientali

Salvaguardare l'ambiente rappresenta un impegno imprescindibile e una condizione essenziale per ogni forma di innovazione, poiché sostenibilità e modernizzazione possono realizzarsi solo attraverso la tutela del territorio e delle risorse naturali. La **D'Alfonso Autotrasporti**, operante nel settore dei servizi di trasporto merci su strada, riconosce che le proprie attività generano impatti ambientali diretti e indiretti e che tali impatti sono influenzati anche dai cambiamenti climatici, dalla vulnerabilità del territorio e dalle condizioni degli ecosistemi locali. re un impatto significativo sull'ambiente e assume la responsabilità di gestirlo in modo consapevole e proattivo.

23

In coerenza con il **Codice Etico** e con la **Politica del Sistema di Gestione Integrato**, l'azienda si impegna a operare nel pieno rispetto delle normative vigenti e dei requisiti applicabili, adottando un approccio preventivo e basato sul rischio per ridurre gli impatti ambientali, tutelare la biodiversità, migliorare la qualità dei dati ambientali e rafforzare la resilienza dell'azienda.

La tutela dell'Ambiente è garantita attraverso l'adozione e il mantenimento di un **Sistema di Gestione Ambientale** conforme allo standard internazionale **ISO 14001:2015**, che assicura:

- un'analisi aggiornata del contesto, comprensiva di fattori climatici e ecosistemici;
- la valutazione degli aspetti ambientali lungo un **ciclo di vita (LCA)**, includendo impatti diretti, indiretti;
- l'integrazione dei rischi e delle opportunità legati a **clima, biodiversità**, qualità dei dati e filiera;
- la **gestione del cambiamento**, volto a prevenire impatti ambientali indesiderati;
- la definizione di obiettivi ambientali misurabili, orientati alla mitigazione e all'adattamento climatico, alla **tutela degli ecosistemi** e al miglioramento delle prestazioni;
- un sistema di monitoraggio basato su indicatori affidabili, trasparenti e coerenti con le esigenze delle parti interessate;
- la predisposizione di misure di **preparazione e risposta alle emergenze** che considerano scenari climatici estremi e rischi ambientali emergenti.

Attraverso tali impegni, la D'Alfonso Autotrasporti Srl conferma la volontà di operare in modo responsabile, sostenibile e orientato al miglioramento continuo, contribuendo alla protezione dell'ambiente, alla resilienza del territorio e alla creazione di valore per tutti gli stakeholder.

La **Politica del Sistema di Gestione Integrato** ed il **Codice Etico** sono disponibili sul sito aziendale all'indirizzo: <https://www.dalfonsoautotrasporti.com>

ENERGIA

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

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

24

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		
	2023	2024	2025
Energia elettrica (kWh) ▪ acquistata	41.462	26.783	24.750
Energia elettrica (kWh) ▪ prodotta da impianto fotovoltaico (consumata e immessa in rete)	5.820	40.816	40.803
Gasolio (litri)	707.157	654.392	547.435

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).

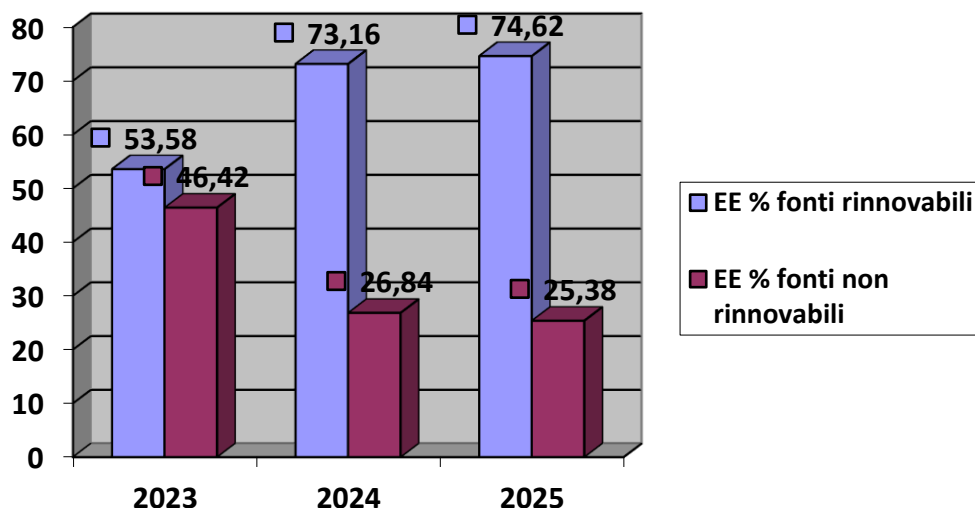
L'impianto fotovoltaico, è stato completato in data 10.10.2023, con il collegamento dello stesso alla rete da parte di Enel SpA (per il conferimento in rete dell'energia non utilizzata).

ENERGIA ELETTRICA PRODOTTA (da impianto fotovoltaico in Kw/h)			
DESCRIZIONE	2023 (dal 10.10.2023/31.12.2023)	2024	2025
E.E. Prodotta	5.820,50	40.816,26	40.8103,00
E.E. Utilizzata	5.820,50	20.841,14	20.100,00
E.E. Immessa in Rete	0	19.975,12	20.703,00

Di seguito, l'andamento del totale di **energia utilizzata (acquistata e prodotta)** tra fonti rinnovabili e non rinnovabili riferimento **anno 2025**:

TIPOLOGIA FONTI	Rinnovabili		Non Rinnovabili	
	Kw/h	%	Kw/h	%
Energia acquistata	13.365,00	39,94%	11.385,00	25,38%
Energia prodotta (utilizzata)	20.100,00	60,06%	-	-
Totale per tipologia	33.465,00	74,62%	11.385,00	25,38%
Totale Kw/h 44.850,00				

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 quella 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 2025 - Gj 236,00	
Energia totale per superficie (Gj/mq)	0,236
Energia totale per superficie (kwh/mq)	65,55

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	2024	2024	2025
Acqua Potabile (mc)	268	259	254
Acqua Industriale (mc)	2.732	2.567	2.327

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.

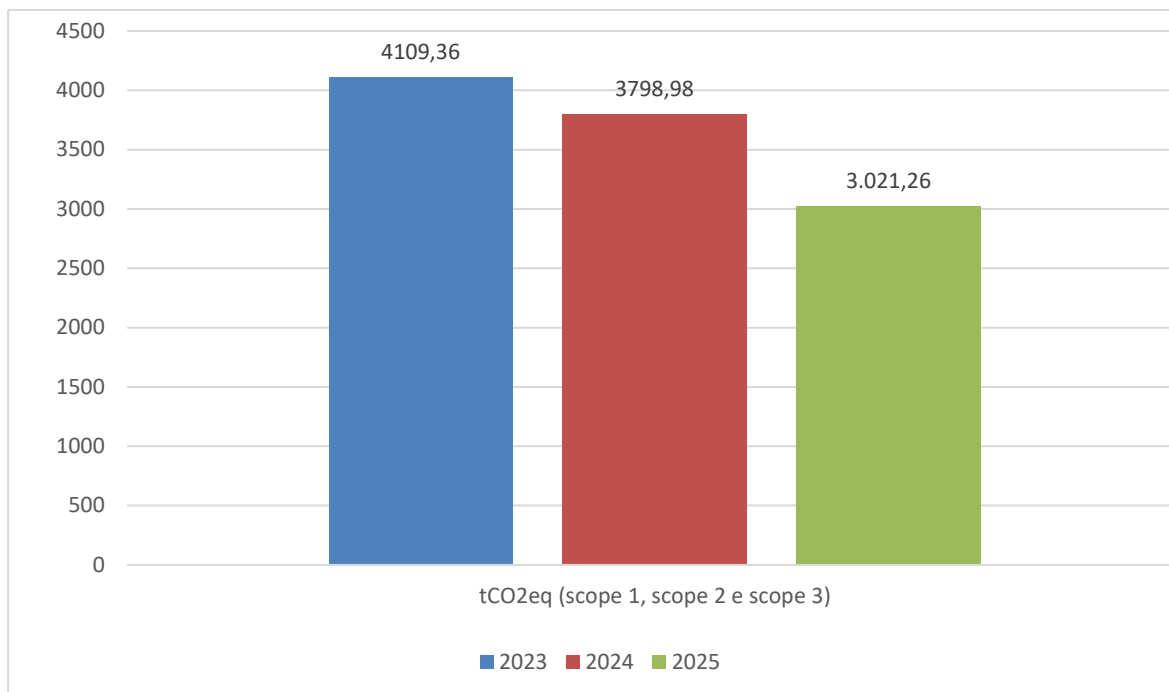
Il GHG più rilevante è rappresentato dall'anidride carbonica (CO₂), la quale viene prodotta ogni volta che vengono bruciate fonti fossili come il carbone, il petrolio e il metano nelle fabbriche, negli uffici e nei veicoli.

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 12.01.2026 rev.0**, si riferisce all'analisi e quantificazione delle emissioni GHG relativamente **all'anno solare 2025**.

SCOPE 1	Consumo totale carburante lt.	Emission da perdite refrigerate	Emission di tCO2eq	% Incidenza
Carburante (diesel di origine fossile)	513.813	//	1.349,07	44,65%
Carburante (diesel ENI HVO)	33.622	//	20,20	0,67%
Perdite impianto di condizionamento	//	0	0	0%
SCOPE 2	Consumo totale in KWh		Emission di tCO2eq	%
Consumo di energia elettrica (per il calcolo si è tenuto conto dei kWh prodotti solo da fonti non rinnovabili)	11.385		5,70	0,19%
SCOPE 3	Consumo totale carburante lt. /kg.	Emission di tCO2eq		%
Emissioni di GHG (gasolio di origine fossile) derivanti dalla produzione al punto utilizzo di utilizzo WTW	513.813 lt.	1628,80		53,91%
Emissioni di GHG (gasolio ENI HVO) derivanti dalla produzione al punto utilizzo di utilizzo WTW	33.622 lt.	15,13		0,50%
Emissioni GHG derivanti dalla produzione dei rifiuti provenienti dalla manutenzione dei mezzi aziendali	2.361 Kg.	2,36		0,08%
TOTALE EMISSIONI tCO2eq			3.021,26	100%



Per l'anno 2025, si registra un consistente 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 dal 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)	2023	2024	2025
Kg	518	507	498

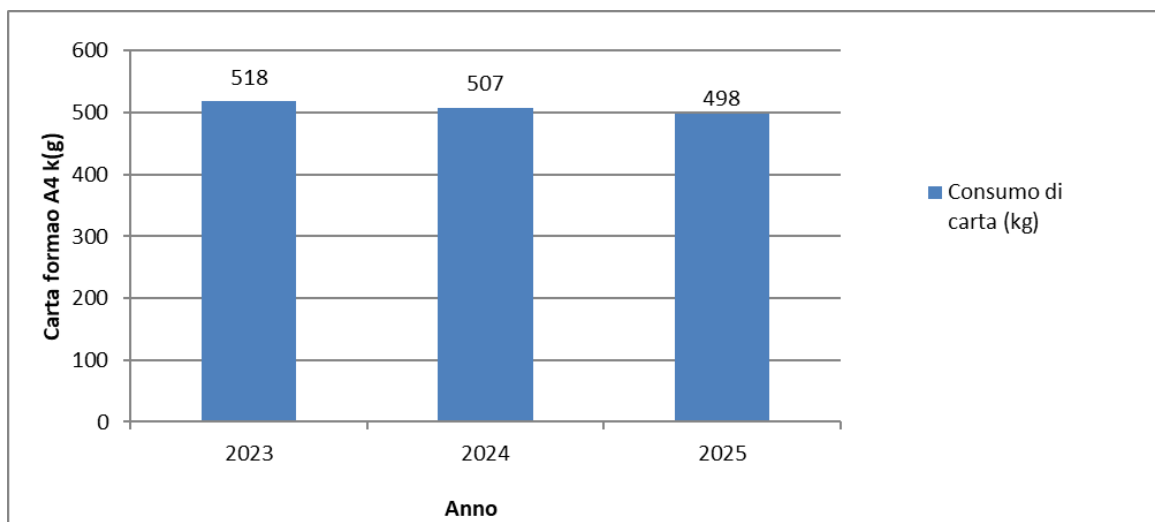


Figura 1 – Consumo di carta (kg)

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 aziendali e alla gestione delle attività d'ufficio.

L'analisi dei dati disponibili evidenzia che **il 100% dei rifiuti generati è stato avviato ad operazioni di recupero, senza alcun conferimento a smaltimento**. Le principali destinazioni risultano associate alle operazioni **R1 (Recupero di energia)** e **R13 (Messa in riserva di rifiuti per operazioni di recupero)**, confermando l'impegno dell'azienda nel privilegiare la valorizzazione delle risorse rispetto allo smaltimento finale.

Per quanto riguarda i rifiuti **cartacei e plastici** derivanti dalle attività amministrative, essi sono gestiti mediante corretta separazione alla fonte e conferiti a **soggetti autorizzati** alla raccolta e al trattamento, garantendone l'avvio a recupero e contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale.

Nel complesso, i risultati ottenuti confermano un **elevato livello di conformità** alle prescrizioni normative vigenti e agli obiettivi del **Sistema di Gestione Ambientale**, con particolare attenzione alla massimizzazione delle percentuali di recupero e alla **minimizzazione del ricorso allo smaltimento in discarica**.

Per ulteriori dettagli e dati di riferimento, si rimanda al **Rapporto di Analisi Ambientale del 14.01.2026 rev.0**.

Iniziative di sostenibilità ambientale

La lotta ai cambiamenti climatici rappresenta uno dei 17 **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs – Sustainable Development Goals)** definiti dalle Nazioni Unite nell'Agenda 2030, con l'obiettivo di promuovere un modello di sviluppo capace di garantire la tutela del Pianeta e il benessere delle generazioni presenti e future. In tale contesto, l'azienda adotta misure orientate a una **maggiore sostenibilità ambientale**, con particolare attenzione alla **prevenzione e riduzione della produzione di rifiuti, privilegiando il riutilizzo** e, ove non possibile, il corretto avvio al recupero. Tali azioni contribuiscono alla **riduzione degli impatti ambientali lungo l'intero ciclo di vita (Life Cycle Assessment - LCA)** dei beni e dei materiali utilizzati nelle attività aziendali. Le iniziative implementate sono organizzate secondo le seguenti **aree tematiche**:

31

➤ **Risorsa Idrica**

In coerenza con l'approccio Lyfe Cycle e con il principio di prevenzione dell'inquinamento, l'Azienda ha introdotto specifiche misure operative finalizzate all'ottimizzazione del consumo idrico:

- È stato formalizzato un controllo operativo che prevede la sorveglianza continua da parte del personale addetto alle attività che comportano utilizzo di acqua (lavaggio mezzi e manutenzione del verde), al fine di garantire che l'impegno della risorsa sia limitato al solo fabbisogno effettivo, evitando sprechi e utilizzi non necessari.
- L'azione è supportata da attività di sensibilizzazione interna e da un monitoraggio periodico dei consumi idrici, in linea con l'obiettivo aziendale di riduzione dell'impronta e con il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali.

➤ **Risorsa Energetica**

In un'ottica di **transizione energetica** e riduzione delle **emissioni indirette di gas a effetto serra (Scope 2)**, l'Azienda ha implementato le seguenti misure di efficientamento:

- **Sostituzione integrale dell'illuminazione interna con sistemi LED** a basso consumo, con conseguente riduzione dei consumi elettrici e delle emissioni climalteranti associate alla produzione di energia.
- **Razionalizzazione dei sistemi di climatizzazione mediante** riduzione di 3 ore giornaliere del tempo di funzionamento degli impianti di riscaldamento e raffrescamento, e abbassamento di 2°C della temperatura media operativa, nel rispetto delle condizioni di comfort e compatibile con l'andamento climatico stagionale.

Tali interventi risultano pienamente coerenti con l'approccio al **miglioramento continuo** e con gli **obiettivi ambientali** definiti nel piano annuale del SGI.

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

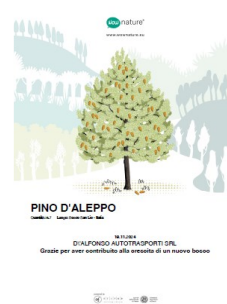
In linea con i principi dell'**economia circolare** e con l'**approccio di prolungamento del ciclo di vita (LCA)** delle attrezzature, l'azienda ha implementato pratiche strutturate di riutilizzo, recupero e valorizzazione dei beni, finalizzate alla riduzione degli impatti ambientali e alla prevenzione della produzione dei rifiuti :

- Le **apparecchiature informatiche dismesse ma ancora funzionanti** (es. stampanti, monitor) vengono destinate al personale aziendale per uso domestico, evitando la generazione di rifiuti da **apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE)** e contribuendo alla riduzione degli impatti ambientali associati alla fase di fine vita.
- Le **componenti meccaniche** sostituite durante la manutenzione programmata dei mezzi aziendali, qualora risultino in buono stato, vengono **ispezionate, revisionate e stoccate** per un eventuale riutilizzo. Tale pratica consente di ridurre la dipendenza da nuovi approvvigionamenti, ottimizzare l'impiego delle risorse e **minimizzare la produzione di rifiuti** derivanti dalle attività manutentive.

Biodiversità ed Ecosistemi

La Direzione ha scelto di impegnarsi attivamente in **iniziative di compensazione delle emissioni** contribuendo in modo concreto e immediato alla **lotta ai cambiamenti climatici e alla mitigazione degli impatti ambientali** generati dalle attività aziendali. A partire dal 2021, l'azienda compensa una quota delle proprie **emissioni dirette** derivanti dall'erogazione dei servizi ai clienti attraverso **progetti di forestazione** finalizzati all'assorbimento di CO2 mediante la creazione e la gestione sostenibile di nuove aree verdi. Parallelamente, la Direzione ha avviato ulteriori iniziative di **sostenibilità ambientale e tutela della biodiversità**, con l'obiettivo di contribuire alla creazione e al mantenimento di ecosistemi resilienti, alla **protezione delle aree boschive** e al **sostegno dell'apicoltura**, riconosciuta come attività essenziale per l'equilibrio degli habitat naturali. Tali impegni si concretizzano attraverso i seguenti progetti:

- **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**.

- L'Azienda, sostiene anche il programma di adozione promosso da **3Bee**, realtà tecnologica specializzata nella tutela degli impollinatori e nello sviluppo di sistemi innovativi per il monitoraggio e la salvaguardia degli ecosistemi apistici. L'iniziativa contribuisce in modo concreto alla **protezione della biodiversità**, al **mantenimento degli habitat naturali** e al **rafforzamento dei servizi ecosistemici** garantiti dalle api, fondamentali per l'equilibrio ambientale e per la sicurezza alimentare.

L'azienda partecipa attivamente al progetto sostenendo tre apicoltori situati in aree strategiche per la biodiversità nazionale:

- **Apicoltore** Silvia Mazzariello – Campania (*1.000 api protette*)
- **Apicoltore** Davide Danese – Campania (*1.000 api protette*)
- **Apicoltore** Giancarlo Costerano – Lombardia (*1.000 api protette*)

L'adozione contribuisce al mantenimento degli alveari, alla nutrizione delle colonie, al monitoraggio dello stato di salute e alla raccolta di dati ambientali utili per valutare la qualità degli ecosistemi circostanti. Per ciascuna adozione, **3Bee** ha rilasciato i **Certificati di Adozione**, attestanti l'impegno concreto dell'azienda nella tutela degli impollinatori e nella promozione di pratiche sostenibili.



Social

36



In conformità al **Codice Etico** e alla **Politica del Sistema di Gestione Integrato**, l'azienda ritiene che lo sviluppo, la valorizzazione, la tutela e il benessere dei dipendenti rappresentino elementi fondamentali per la D'Alfonso Autotrasporti Srl. Essi costituiscono un presupposto essenziale per sostenere la crescita economica, la competitività e la sostenibilità del nostro business. Investire nella sicurezza, nella salute e nel benessere dei lavoratori genera benefici concreti, quali una maggiore produttività, la riduzione dell'assenteismo, il miglioramento del clima organizzativo e il rafforzamento della reputazione aziendale. Inoltre, garantisce la piena conformità alle normative vigenti e contribuisce alla creazione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni persona.

37



Questo impegno rappresenta un pilastro della responsabilità sociale dell'Azienda nei confronti dei propri dipendenti e contribuisce in modo determinante al successo e alla sostenibilità nel lungo periodo.

Di seguito sono riportati **gli aspetti sociali analizzati e tenuti sotto controllo**, in coerenza con i requisiti del Sistema di Gestione Integrato e con i principi ESG.

La Politica del Sistema di Gestione Integrato ed il Codice Etico sono disponibili sul sito aziendale all'indirizzo: <https://www.dalfonsoautotrasporti.com>

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, verifichiamo 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
2023	44	0	0
2024	45	0	0
2025	41	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.

39

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
2023	44	0	0
2024	45	0	0
2025	41	0	0

-Salute e Sicurezza sul lavoro (Sistema di Gestione)

In conformità al **Codice Etico** e alla **Politica del Sistema di Gestione Integrato**, 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 livello di benessere lavorativo e di tutela delle persone. Per questo motivo, l'impegno al miglioramento continuo in tali ambiti costituisce parte integrante del nostro Business Plan, come dimostrato dal regolare mantenimento della certificazione del Sistema di Gestione Integrato in accordo alla norma **ISO 45001:2018**.

40

L'Organizzazione, come confermato anche dalle evidenze emerse durante gli audit del SGI, gestisce in modo corretto, sistematico e puntuale tutti gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, garantendo conformità normativa, prevenzione dei rischi e un'efficace applicazione delle misure di protezione e prevenzione. (Per maggiori approfondimenti, si rimanda al **Riesame della Direzione del SGI del 20.01.2026**.)

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

Il Documento di Valutazione dei Rischi e le relative valutazioni integrative di approfondimento risultano pienamente allineati alle attività aziendali e costantemente aggiornati, anche a seguito dell'implementazione del Sistema di Gestione Integrato per la **Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza**, conforme alla norma **ISO 45001:2018**.

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

Dipendenti	u.m.	2023	2024	2025
Numero dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	n°	44	45	41
% 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) :

41

Indicatore / Anno	2023		2024		2025	
Totale ore lavorate	78598		80183		75293	
Totale dipendenti (organico medio)	44		45		41	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Totale Infortuni	0	0	0	0	0	0
▪ di cui mortali	0	0	0	0	0	0
▪ di cui con gravi conseguenze	0	0	0	0	0	0
<i>(si definisce con gravi conseguenze se il lavoratore subisce un danno da cui non può riprendersi, o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi)</i>						
Numero Infortuni per Tipologia di Accadimento						
➢ Incidenti Stradali	0	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
Infortuni in Itinere	0	0	0	0	0	0
Numero Infortuni per Provenienza						
➢ Provenienza CE	0	0	0	0	0	0
➢ Provenienza Extra CE	0	0	0	0	0	0
gg. di Assenza per Infortunio	0	0	0	0	0	0
Indice di Frequenza	0	0	0	0	0	
<i>(I.F.= totale n° infortuni x 1.000.000 / totale ore lavorate)</i>						
Indice di Gravità	0	0	0	0	0	0
<i>(I.G. = totale gg. assenza x 1.000 / totale ore lavorate)</i>						
Malattie Professionali	0	0	0	0	0	0
Reclami sulla sicurezza (pervenuti da clienti o da dipendenti)	0	0	0	0	0	0

Visite Medicina del Lavoro Effettuate dal 01.01.2025 al 31.12.2025

MANSIONE	VISITE EFFETTUATE		GIUDUZI IDONEITA'		GIUDIZI INIDONEITA'		MALATTIE PROFESSIONALI	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Autisti	30	0	30	0	0	0	0	0
Meccanici	3	0	3	0	0	0	0	0
Impiegati	4	4	4	4	0	0	0	0

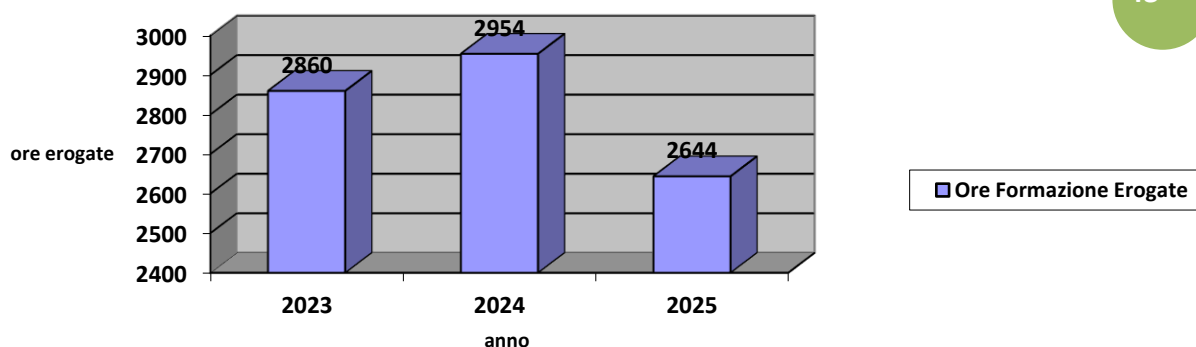
Consultazione e partecipazione dei lavoratori

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**).

GRI 404-1; GRI 404-2; GRI 404-3

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	2023		2024		2025	
	Valore uomini	Valore donne	Valore uomini	Valore donne	Valore uomini	Valore donne
Autisti	2709	0	2710	0	2183	0
Meccanici	36	0	82	0	59	0
Impiegati	69	46	76	86	115	287
Totale Ore	2860		2954		2644	
Ore medie annue per dipendente	65		65,64		64,49	

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 2025"**, 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 2025**, suddiviso per tipologia di attività formativa erogata, lavoratore, durata e docente).

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	2023		2024		2025	
	Valore uomini	Valore donne	Valore uomini	Valore donne	Valore uomini	Valore donne
Autisti	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Meccanici	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Impiegati	100%	100%	100%	100%	100%	100%
TOTALE	100%		100%		100%	

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
2023	44	0	0	0	0
2024	45	0	0	0	0
2025	41	0	0	0	0

Accordi di contrattazione collettiva :

ANNO	Totale Lavoratori	% di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	
		valore uomini	valore donne
2023	44	100%	100%
2024	45	100%	100%
2025	41	100%	100%

La D'Alfonso Autotrasporti, garantisce **uguaglianza di trattamento** a tutti i lavoratori, principio applicato in fase di selezione, assunzione e per l'intera durata del rapporto di lavoro. L'Azienda, **non attua né da sostegno ad alcuna forma di discriminazione** basata su razza, ceto sociale, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica. Non sono ammessi comportamenti, inclusi linguaggio verbale, gesti, contatto fisico, che risultino **sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento**.

L'azienda promuove un ambiente di lavoro volto **stimolante, inclusivo e aperto alle diversità**, garantendo pari opportunità e applicando una politica di **tolleranza zero** verso qualsiasi tipo di violenza o molestia. In conformità con le linee guida internazionali sui diritti umani e ai requisiti di conformità applicabili, il **Codice Etico e la Politica del Sistema di Gestione Integrato** si applicano senza eccezioni a tutte le categorie di soggetti interessati che entrano in relazione con la D'Alfonso Autotrasporti.

Ambito di Applicazione e Categorie di Soggetti Interessati (Stakeholder):

- **Dipendenti Interni:** Personale assunto con contratto a tempo determinato, indeterminato o di apprendistato, operante in sede o alla guida dei mezzi di trasporto.
- **Collaboratori e lavoratori Autonomi:** Consulenti, agenti e professionisti esterni che svolgono attività per conto dell'Azienda.
- **Fornitori e Subappaltatori:** Partner commerciali e vettori terzi coinvolti nella filiera logistica, ai quali viene richiesto l'allineamento ai standard etici aziendali.

L'azienda garantisce a tutti i lavoratori la possibilità di segnalare, anche in forma anonima, eventuali **problematiche legate all'ambiente di lavoro o situazioni di disagio tramite il sistema "Safety Mail"**.

Indicatore di Prestazione / Target di Riferimento:

- Episodi di discriminazione = n°0
- Episodi legate al genere, compreso ogni forma di abuso, violenza anche digitale, incluse le molestie sessuali = n°0
- Episodi di disagi nell'ambiente lavorativo = n°0

Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni):

ANNO	Totale Lavoratori	Episodi di disagi nell'ambiente lavorativo		Episodi di Discriminazione		Episodi legati al genere, compreso ogni forma di abuso, violenza anche digitale, incluse le molestie sessuali	
		valore uomini	valore donne	valore uomini	valore donne	valore uomini	valore donne
2023	44	0	0	0	0	0	0
2024	45	0	0	0	0	0	0
2025	41	0	0	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.

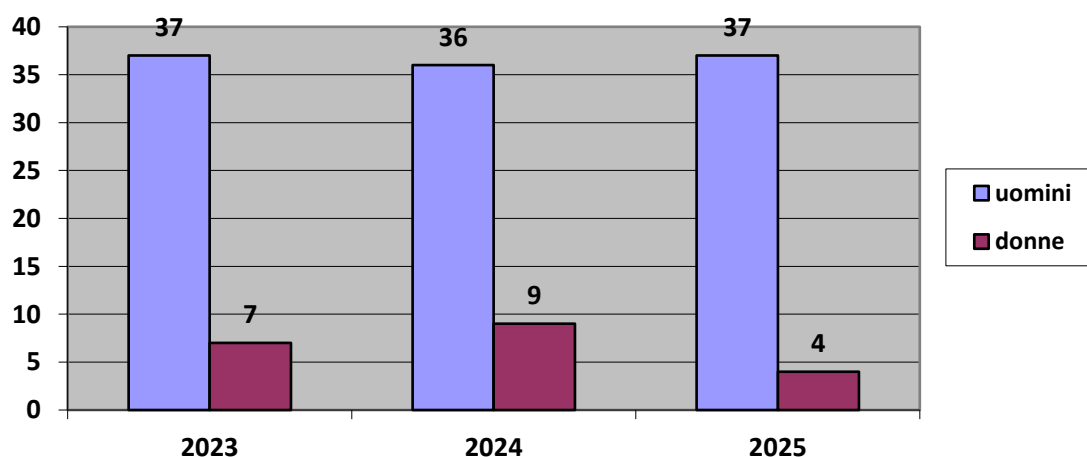
Elementi quali il livello di istruzione, l'alta formazione, le qualità personali, la motivazione, lo spirito di squadra e le competenze professionali sono tutte grandezze che compongono il capitale più importante presente in azienda.

47

Al **31 Dicembre 2025**, le persone che lavorano nella D'Alfonso Autotrasporti sono pari a **41 unità** :

Forza lavoro per genere e provenienza	2023	2024	2025	% incremento o decremento (rispetto all'anno precedente)
TOTALE DIPENDENTI	44	45	41	-8,90%
uomini	37	36	37	+2,78%
donne	7	9	4	-44,45%
provenienza CE	42	42	39	-7,14 %
provenienza extra CE	2	3	2	-33,33%

Totale Forza Lavoro per Genere :

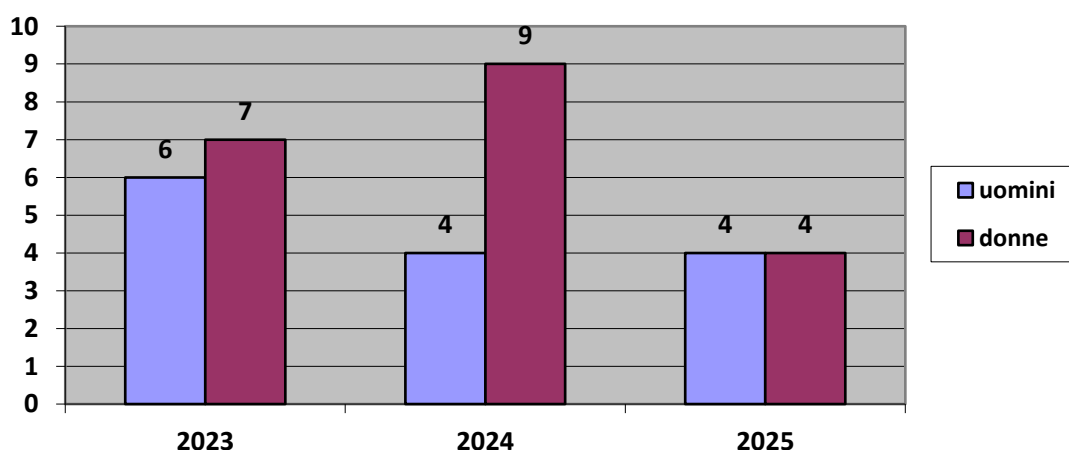


Totale Forza Lavoro per Mansione

Mansione	2023			2024			2025		
	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale
Impiegati (Quadri)	1	0	13	1	1	13	1	1	8
Impiegati	5	7		3	8		3	3	
Autisti	29	0	29	29	0	29	30	0	30
Meccanici	2	0	2	3	0	3	3	0	3
Totale Lavoratori	44			45			41		

48

Totale lavoratori per genere (mansione impiegati):



Dai prospetti e dai grafici sopra riportati emerge che, sul totale della forza lavoro, la presenza femminile risulta inferiore rispetto a quella maschile. Tale andamento si modifica nell'area amministrativa, dove nell'ultimo anno si registra una sostanziale parità tra uomini e donne.

La presenza femminile è attualmente concentrata nell'ambito amministrativo (incluso anche ruoli di maggiore responsabilità) mentre risulta assente nelle attività operative con mansione di autista (attività prevalente dell'azienda) e nelle attività di officina meccanica. Tale situazione è principalmente riconducibile alla quasi totale assenza di candidature femminili per queste posizioni operative, caratterizzate da specifici requisiti professionali e operativi.

Di seguito, si riporta l'età media dei dipendenti suddiviso per mansione, fascia di età' e sesso relativo **all'anno 2025** :

Età media dei dipendenti per mansione fascia di età e sesso									
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	15	15	0	13	13	0
meccanici	0	0	0	0	0	0	3	3	0
impiegati	1	1	1	4	2	2	3	1	2

49

Assunzioni e Cessazioni (turnover) ultimo triennio :

Tipologia Contrattuale	2023			2024			2025		
	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale
N° Nuovi assunti	9	0	9	7	3	10	7	0	7
N° Cessazioni	10	0	10	11	1	12	6	5	11

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
2023	44	0	0
2024	45	0	0
2025	41	0	0

50

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).

51

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
2023	0	0	0	0	0	0	0	0
2024	0	0	0	0	1	0	1	0
2025	0	0	1	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 difformi = n°0

Risultati Ottenuti (valore ultimi 3 anni) :

ANNO	Totale Lavoratori	Assenza di reclami per orari di lavoro difformi	
		valore uomo	valore donna
2023	44	0	0
2024	45	0	0
2025	41	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:

53

Forza Lavoro per tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	2023			2024			2025		
	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale
N° Contratti a Tempo Indeterminato	30	7	37	32	8	40	37	4	41
N° Contratti a Tempo Determinato	7	0	7	4	1	5	0	0	0
Totale Lavoratori	44			45			41		

Forza Lavoro per tipologia d'impiego

Tipologia d'impiego	2023			2024			2025		
	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale
Dipendenti a tempo pieno (Full-Time)	37	7	44	35	9	44	36	4	40
Dipendenti a tempo parziale (Part-Time)	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Totale Lavoratori	44			45			41		

Dal prospetto, si rileva anche per l'anno 2025 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 :

54

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
2023	44	0	0	0	0
2024	45	0	0	0	0
2025	41	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).

Percentuale di differenza retributiva a parità di livello delle donne rispetto agli uomini (Prassi di Riferimento UNI PdG 125:2022 – 5.6.1)			
Mansione / livello	2023	2024	2025
Impiegati - Quadri	Assenza di personale (femminile) livello Q	0,0%	0,0%
Impiegati – livello 1°	-5,79%	Assenza di personale (maschile) livello 1°	Assenza di personale (maschile) livello 1°
Impiegati – livello 2°	-3,41%	0,0%	0,0%
Impiegati – livello 3°	Assenza di personale (femminile) livello 3°	0,0%	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.

56

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
2023	44	0	0
2024	45	0	0
2025	41	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, orai 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 S.p.A., 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 e congedi parentali).

Risultati Ottenuti:

ANNO	Totale Lavoratori	Lavoro da remoto 5.7.2		Congedo Straordinario per Assistenza Familiari 5.7.2		Benefit Genitorialità 5.7.3	
		valore uomini	valore donne	valore uomini	valore donne	valore uomini	valore donne
2023	44	0	3	2	0	0	0
2024	45	0	4	3	0	0	0
2025	41	0	4	2	1	1	1

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

58

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
2023	44	0	0	0	0
2024	45	0	0	0	0
2025	41	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)

La gestione della **Catena di Fornitura (Supply Chain)**, in coerenza con il **Codice Etico** e con la **Politica del Sistema di Gestione Integrato**, rappresenta per la D'Alfonso Autotrasporti Srl un ambito strategico volto a garantire comportamenti responsabili, trasparenti e pienamente allineati ai principi di sostenibilità, legalità e integrità. I rapporti con i fornitori, inclusi collaboratori esterni, consulenti e tutti i soggetti coinvolti nella supply chain si basano su correttezza professionale, rispetto delle normative vigenti e adesione ai valori etici aziendali.

60

L'Azienda seleziona e gestisce i propri partner privilegiando soggetti affidabili, qualificati e dotati di comprovata reputazione, adottando criteri di valutazione improntati a competenza, trasparenza e responsabilità. Questo approccio assicura continuità operativa, qualità dei servizi e una gestione consapevole degli impatti generati lungo la filiera, favorendo comportamenti coerenti con gli obiettivi di sostenibilità e con le aspettative degli stakeholder.

Una quota significativa dei fornitori della D'Alfonso Autotrasporti risiede nelle regioni in cui è ubicata la sede aziendale. Il valore generato viene in larga parte redistribuito a fornitori di beni e servizi prevalentemente italiani e radicati nel territorio, contribuendo allo sviluppo economico locale e al consolidamento delle relazioni con la comunità.

L'approvvigionamento a locale costituisce una scelta strategica orientata alla sostenibilità: favorisce la continuità delle forniture, riduce gli impatti ambientali legati ai trasporti, sostiene l'economia del territorio e rafforza rapporti di fiducia e collaborazione con gli stakeholder locali.

L'Azienda monitora periodicamente la propria catena di fornitura, valutando rischi, opportunità e performance dei partner, con l'obiettivo di promuovere pratiche di **approvvigionamento responsabile** e garantire una filiera coerente con i valori aziendali e con gli impegni assunti verso gli stakeholder.

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	2025
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)					
Beneficenza Unitalsi Sottosezione di Crotone in occasione delle festività pasquali.					
Sponsorizzazione per la soc. sportiva amatoriale KR Swim ADS di Crotone per attività di gare di nuoto amatoriale per giovani della comunità locale.					

Governance



Aspetti di Governance

La struttura organizzativa e il modello di governance dell'azienda si fondano su principi di **trasparenza, responsabilità e integrità**, formalizzati nel **Codice Etico** e nella **Politica del Sistema di Gestione Integrato (SGI)** che si applicano senza eccezioni a tutte le categorie di soggetti che interagiscono con la D'Alfonso Autotrasporti. Tali documenti costituiscono il quadro di riferimento per la definizione dei ruoli, responsabilità e processi decisionali, assicurando che ogni funzione operi in coerenza con i valori aziendali e con gli impegni assunti verso **stakeholder, clienti, lavoratori e comunità**.

63

Il **Codice Etico** definisce i comportamenti attesi, le regole di condotta e i principi di correttezza e legalità che orientano l'azione quotidiana dell'organizzazione, promuovendo integrità, equità, prevenzione della corruzione e rispetto delle normative applicabili. La **Politica del SGI** integra tali principi con gli impegni specifici in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza, parità di genere e responsabilità verso gli stakeholder, promuovendo un approccio sistemico, basato sulla gestione del rischio e orientato al miglioramento continuo. Essa assicura che i valori etici si traducano in criteri operativi, obiettivi misurabili e processi gestionali coerenti con i requisiti delle norme ISO e con le aspettative delle parti interessate.



L'azienda ritiene che una governance efficace sia essenziale per il raggiungimento degli impegni ambientali e sociali. Per garantire una gestione completa e coerente delle tematiche di sostenibilità, l'organizzazione coinvolge in modo strutturato tutte le funzioni aziendali, integrando gli obiettivi nei processi operativi e orientando l'intera struttura verso risultati condivisi e misurabili.

La Politica del Sistema di Gestione Integrato ed il Codice Etico sono disponibili sul sito aziendale all'indirizzo: <https://www.dalfonsoautotrasporti.com>

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 finanziati 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..).

VALORE ECONOMICO 2025	IMPORTO	%
Valore economico (ricavi)	6.105.778,00	100%
Costi operativi	3.313.107,00	54,26%
Salari e benefit	2.610.476,00	42,75%
Pubblica amministrazione (imposte)	58.154,00	0,95%
Investimenti nella comunità	1.222,00	0,02%
Valore economico distribuito	5.982.959,00	97,98%
Valore economico trattenuto	122.819,00	2,02%

Dal prospetto emerso, nel corso del 2025, si rileva che la nostra azienda ha generato un valore economico totale di **6.105.778,00** euro, confermando la solidità e la capacità di creare valore sostenibile nel mercato di riferimento. In particolare, il **42,75%** 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 **2,02%** viene reinvestito per sostenere la continuità e lo sviluppo futuro dell'azienda, garantendo innovazione e resilienza nel lungo periodo.

GRI 2-22; 2-27; GRI 205-2; GRI 205-3; GRI 206-1

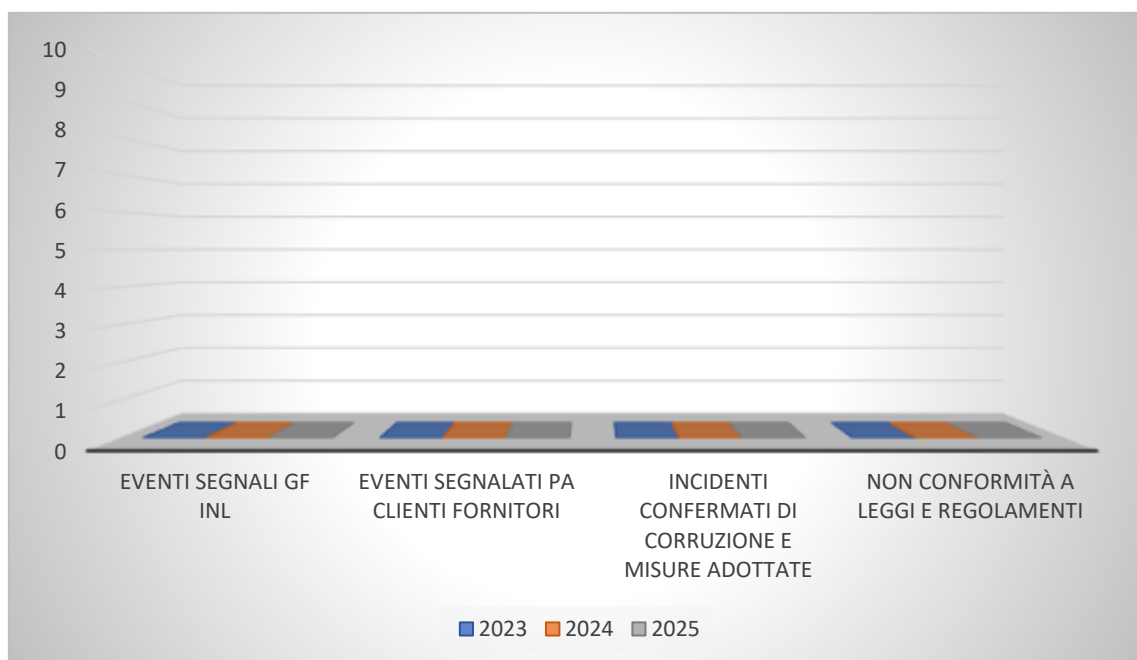
Etica Aziendale e Comportamenti Corretti

Nello svolgimento di qualsiasi attività lavorativa nei confronti della Pubblica Amministrazione, degli Enti di Controllo, dei Clienti e dei Fornitori, il personale o collaboratori della **D'Alfonso Autotrasporti Srl**, devono adottare comportamenti improntati a correttezza, trasparenza e pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. E' inoltre richiesto che ogni azione sia coerente con i principi stabiliti nel **Codice Etico**, nella **Politica del Sistema di Gestione Integrato** e nelle relative procedure di sistema, assicurando **chiarezza, integrità e responsabilità**.

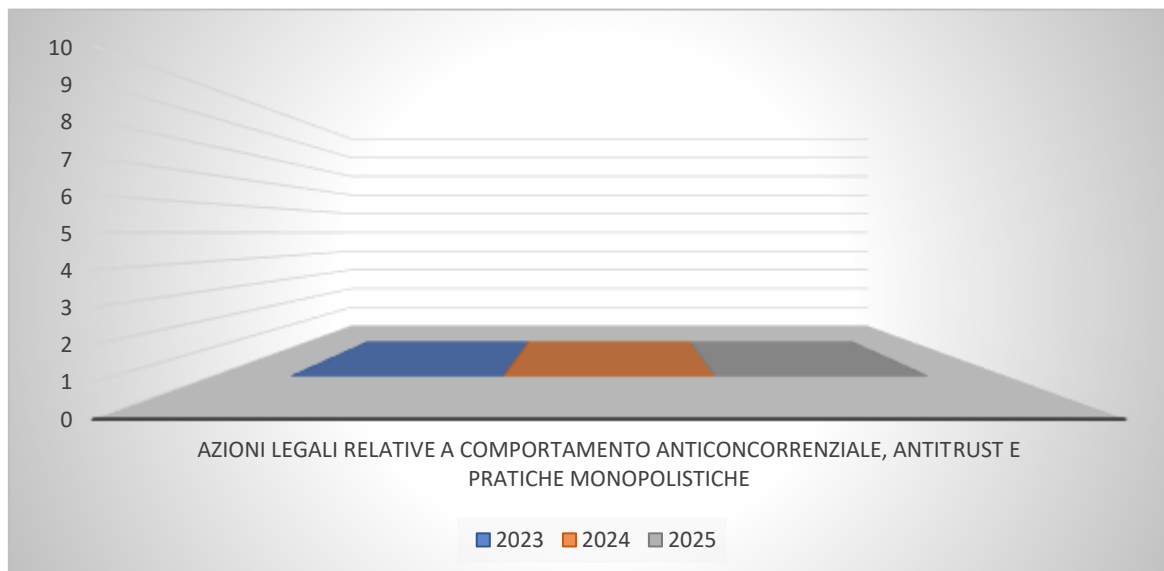
65

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**

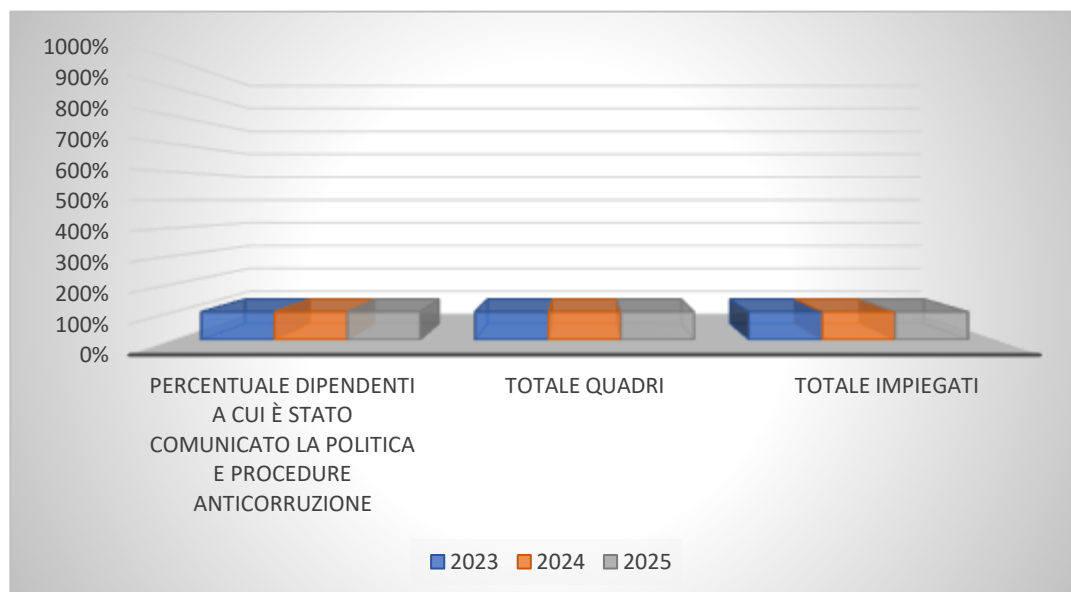


- Azioni legali relative a comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche = **n°0**



66

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



Analisi e Considerazioni Finali :

- Dall'analisi dei grafici sopra riportati non emergono eventi difforni dai principi di Etica aziendale né comportamenti non conformi. Il personale risulta adeguatamente formato sulla Politica aziendale e sulle Procedure comportamentali applicabili.

La **D'Alfonso Autotrasporti**, impegnata nella prevenzione di ogni forma di violazione della privacy e dei dati personali e quindi nella tutela dei diritti umani, con particolare riferimento a potenziali discriminazioni legate al trattamento dei dati quali genere, origine etnica, credo religioso o informazioni sanitarie, ha adottato tutte le misure e i requisiti necessari per garantire la piena conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

In tale contesto, oltre all'adozione di misure tecniche e organizzative a tutela dei dati e delle informazioni, il personale è formato sui requisiti del **Regolamento (UE) 2016/679 - GDPR**, e sui principali temi di protezione dei dati e sicurezza informatica (**Cyber Security**).

Per l'anno 2025, non sono stati rilevati attacchi informatici, incidenti di sicurezza o violazioni di dati.

La D'Alfonso Autotrasporti non ha inoltre ricevuto contestazioni o richieste di intervento da parte del Garante per la Protezione dei Dati Personali. .

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
2023	0
2024	0
2025	0

Gli Obiettivi nel medio e lungo periodo

68



La D'Alfonso Autotrasporti Srl mira a migliorare costantemente la qualità dei servizi offerti, perseguendo i più elevati standard attraverso un impegno continuo nel perfezionamento delle attività e dei processi aziendali. In quest'ottica, tutte le risorse sono responsabilizzate affinché operino con professionalità, garantendo la qualità del proprio lavoro e la piena soddisfazione delle esigenze del Cliente, all'interno di un quadro gestionale che integra anche la tutela dell'ambiente, la prevenzione dei rischi e l'attenzione agli impatti generati lungo la catena del valore.

Da dove siamo partiti

- ✓ **Coinvolgimento delle risorse** - Integrare e coinvolgere tutte le risorse nel raggiungimento di obiettivi condivisi.
- ✓ **Qualità del servizio** - Dare priorità alla qualità del servizio, assicurando professionalità e affidabilità.
- ✓ **Conformità del SGI** - Monitorare la conformità del Sistema di Gestione Integrato alle norme di riferimento, garantendo prestazioni coerenti con le aspettative dei clienti e degli stakeholder.
- ✓ **Soddisfazione del Cliente** - Rilevare e analizzare la soddisfazione dei clienti, adeguando tempestivamente i servizi alle esigenze del mercato e al contesto operativo.

Dove vogliamo arrivare

- ✓ **Miglioramento dei servizi** - Migliorare ulteriormente i servizi e la loro pianificazione, integrando valutazioni su rischi, opportunità e impatti generati dalle attività.
- ✓ **Tutela dei dati** - Garantire riservatezza e tutela della privacy relativamente a informazioni tecniche e dati sensibili.
- ✓ **Trasparenza metodologica** - Assicurare trasparenza metodologica nelle attività e nei processi aziendali, favorendo tracciabilità e chiarezza operativa.
- ✓ **Cultura tecnica al cliente** - Trasferire al cliente la cultura tecnica dell'Azienda, in coerenza con le direttive istituzionali italiane ed europee e con un approccio orientato alla sostenibilità.
- ✓ **Sviluppo delle competenze** - Promuovere il miglioramento continuo delle competenze attraverso aggiornamento e formazione del personale, valorizzando consapevolezza, responsabilità e capacità di gestione degli aspetti ambientali e operativi.

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

70

Standard GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE / NOTE
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	pp. 8-10
GRI 2: Informativa generale 2021	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	pp. 4-5
GRI 2: Informativa generale 2021	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza	p. 4
GRI 2: Informativa generale 2021	2-4 Revisione delle informazioni	pp. 4-5
GRI 2: Informativa generale 2021	2-5 Assurance esterna	Il presente Report non è stato sottoposto a verifica da parte di terzi
GRI 2: Informativa generale 2021	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	p. 7,8,9e11
GRI 2: Informativa generale 2021	2-7 Dipendenti	p. 37 e 47
GRI 2: Informativa generale 2021	2-9 Struttura e composizione della governance	pp. 11
GRI 2: Informativa generale 2021	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	pp. 11-12
GRI 2: Informativa generale 2021	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	pp. 11-12
GRI 2: Informativa generale 2021	2-15 Conflitti di Interessi	Non sono stati registrati conflitti di interesse

Standard GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE / NOTE
GRI 2: Informativa generale 2021	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p. 6 (lettera agli Stakeholder) p.63 e pp. 65-66
GRI 2: Informativa generale 2021	2-23 Impegno in termini di policy	p.63
GRI 2: Informativa generale 2021	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	p.63
GRI 2: Informativa generale 2021	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	p.63
GRI 2: Informativa generale 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti (Etica Aziendale)	p. 63 e pp. 65-66
GRI 2: Informativa generale 2021	2-28 Appartenenza ad associazioni	La D'Alfonso Autotrasporti aderisce alla seguente associazione: Confindustria
GRI 2: Informativa generale 2021	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholders	pp. 13-15
GRI 2: Informativa generale 2021	2-30 Contratti collettivi	p. 45 e pp. 52-54
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	pp. 16-21
GRI 3: Temi materiali 2021	3-2 Elenco di temi materiali	pp.16-21
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 16-21
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	p. 64
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	p. 63 e pp. 65-66
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	pp. 65-66
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	pp. 65-66

Standard GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE / NOTE
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	pp. 24-25
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensità energetica	p. 25
GRI 302: Energia 2016	302-4 Riduzione del consumo di energia	pp. 24-25
GRI 303: Acqua ed affluenti 2018	303-3 Prelievo idrico	p. 26
GRI 303: Acqua ed affluenti 2018	303-4 Scarico idrico	p. 26
GRI 303: Acqua ed affluenti 2018	303-5 Consumo idrico	p. 26
GRI 304: Biodiversità 2016	304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	pp. 26-28
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas ad effetto serra GHG dirette (Scope 1)	pp. 26-28
GRI 305: Emissioni 2016	305-2 Emissioni di gas ad effetto serra GHG indirette (Scope 2)	pp. 26-28
GRI 305: Emissioni 2016	305-3 Altre emissioni di gas ad effetto serra GHG indirette (Scope 3)	pp. 26-28
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	pp. 29-30
GRI 306: Rifiuti 2020	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	p. 30
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti prodotti	p. 30
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover	p. 49
GRI 401: Occupazione 2016	401-2 Benefit previsti per i dipendenti	pp. 57-58

Standard GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE / NOTE
GRI 401: Occupazione 2016	401-3 Congedo parentale	pp. 57-58
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pp. 40-42
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pp. 40-42
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-3 Servizi di medicina del lavoro	pp. 40-42
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	p. 42
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pp. 43-44
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pp. 40-44
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p. 41
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-9 Infortuni sul Lavoro	pp. 41-42
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-10 Malattie Professionali	p. 42
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	pp. 43-44
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	pp. 43-44
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance	p. 44

Standard GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE / NOTE
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di Governance e tra i dipendenti	pp. 47-50 (caratteristica della forza lavoro)
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	p. 55
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure adottate	p. 46 (non si sono verificati episodi di discriminazione)
GRI 413: Comunità locali	413-1 Operazioni con il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	p. 61
GRI 416: Salute e Sicurezza dei Clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotti e servizi	N.A.
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati	p. 67 (non sono stati registrati episodi di violazione della privacy)
GRI 419: Privacy dei clienti 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati	p. 63



Bilancio di Sostenibilità



Environment, Social e Governance

2025

*Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto da un gruppo di lavoro interno composto da risorse dell'Area Tecnica e coordinato dalla Direzione.
Si ringraziano tutti i colleghi dell'azienda che hanno contribuito alla sua realizzazione.*

Stampato su carta certificata FSC®