

**GHETTI**

**il partner ideale per la tua azienda**

**Bilancio di sostenibilità 2024**

# INDICE

<b>HIGHLIGHTS – 2024.....</b>	<b>3</b>
<b>LETTERA AGLI STAKEHOLDER.....</b>	<b>4</b>
EVOLUZIONE E OPPORTUNITÀ NEL SETTORE AUTOMOTIVE: IL VALORE STRATEGICO DEI CONCESSIONARI.....	5
UNA STORIA DI PASSIONE, DEDIZIONE E CRESCITA CONDIVISA.....	6
IL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS.....	7
IL RUOLO DI GHETTI: DALL'ASSEMBLAGGIO ALL'UTILIZZO DEI VEICOLI.....	8
<b>IL NOSTRO PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ.....</b>	<b>11</b>
I NOSTRI STAKEHOLDER: UN DIALOGO APERTO E TRASPARENTE.....	12
L'ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ.....	14
<b>GOVERNANCE.....</b>	<b>15</b>
STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	16
PRINCIPI, VALORI E RESPONSABILITÀ AZIENDALE.....	17
LE NOSTRE <i>PERFORMANCE</i> ECONOMICHE: SVILUPPO E NUOVE SFIDE.....	19
RADICI SOLIDE, SGUARDO AL FUTURO: IL NOSTRO IMPEGNO PER I CLIENTI.....	21
SELEZIONE E MONITORAGGIO DEI FORNITORI.....	23
GESTIONE DELLA <i>SUPPLY CHAIN</i> .....	24
<b>SOCIALE.....</b>	<b>26</b>
LE NOSTRE RISORSE.....	27
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	32
COMUNITÀ E TERRITORIO: IL NOSTRO IMPEGNO.....	34
<b>AMBIENTALE.....</b>	<b>35</b>
GESTIONE ENERGETICA ED EMISSIONI GHG.....	36
LA GESTIONE DEI RIFIUTI.....	39
<b>OBIETTIVI PER IL FUTURO.....</b>	<b>40</b>
<b>NOTA METODOLOGICA.....</b>	<b>42</b>
PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE.....	42
IL DOCUMENTO.....	42
LE LINEE GUIDA UTILIZZATE.....	43
APPENDICE - DETTAGLIO DEL PROCESSO DI DOPPIA MATERIALITÀ.....	44
<b>GRI STANDARDS.....</b>	<b>50</b>
REPORTING PACKAGE.....	50
GRI CONTENT INDEX.....	57

## HIGHLIGHTS – 2024

73.766.831 €

FATTURATO

1.691

CLIENTI SERVITI

22,8%

BUDGET DESTINATO A FORNITORI LOCALI

98

DIPENDENTI

89%

DIPENDENTI A CONTRATTO INDETERMINATO

+16,5%

TURNOVER POSITIVO

372,6 tCO<sub>2</sub>e

EMISSIONI DI SCOPE 1&amp;2

89.925 kg

VOLUME DI RIFIUTI PERICOLOSI PRODOTTI

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22

## ***Gestire al meglio l'impatto che GHETTI ha sulla società è una missione per garantire il nostro successo.***

In occasione della crescita dell'azienda avvenuta nei recenti anni, mi sono trovato a comprendere quanto la nostra attività produca conseguenze sul contesto in cui opera. Per questo ho voluto introdurre il bilancio di sostenibilità, consapevole del fatto che i risultati dell'attività dipendano anche dal suo impegno nel migliorare aspetti relativi alla qualità dei rapporti con tutti gli interessati alla GHETTI e con la società, non solo dalla sostenibilità economica degli affari.

Prima di tutto le persone. GHETTI è una comunità di persone di talento, che può contare su una governance incisiva e delle linee di condotta chiare su come condurre il business. Il valore che i nostri servizi producono viene investito nella crescita professionale e di welfare delle persone. Per garantire questa cultura di impresa e sostenere la governance ho voluto adottare un codice etico ed il modello 231, aprendo un canale di comunicazione con l'azienda per tenere sotto controllo la qualità dei servizi forniti e le inefficienze. L'azienda oggi pone la massima attenzione sulla soddisfazione delle persone, sulla loro salute, sulla sicurezza e sulla formazione.

Le comunità ed i territori in cui GHETTI opera sono per noi fonte principale di business, che GHETTI ha la responsabilità di considerare e nutrire con attività e politiche di crescita, riducendo l'impatto ambientale e restituendo valore ad attività e famiglie. Per questo GHETTI ha intrapreso percorsi di efficientamento energetico, di verifiche contro le contaminazioni ambientali e di riduzione degli sprechi. Inoltre, mi impegno personalmente a mantenere alta la reputazione di GHETTI e mantenere rapporti con i fornitori più affidabili.

Per questo il 2024 segna un nuovo corso per noi, con la volontà di dimostrare pubblicamente la nostra attenzione a condurre gli affari secondo questi criteri, che sono la vera garanzia di continuità e successo.

Crediamo fortemente che questa sia sempre stata la volontà dei fondatori, per questo già dal 1997 siamo certificati ISO 9001 per garantire la qualità dei nostri processi. Oggi ci sono metodi universalmente riconosciuti per dimostrare anche il nostro impegno nella sostenibilità e misurare i risultati che questo porta. Tante realtà, compresa l'associazione italiana dei concessionari Iveco AICI, hanno intrapreso questo percorso con noi. Noi di GHETTI siamo determinati a fare la nostra parte. Il mio impegno è quello di approfondire sempre di più con voi migliorando negli anni il bilancio di sostenibilità di GHETTI ed estendendolo a tutte le aziende del gruppo.

## ***La nostra visione e la nostra missione***

GHETTI si propone di essere il punto di riferimento per clienti, utenti, operatori nel settore della distribuzione e del servizio di veicoli industriali, commerciali, macchine per movimento terra e mobilità aziendale e personale.

Per far questo si organizza per ascoltare le esigenze delle imprese e garantire un servizio di qualità sul territorio, con strutture e personale qualificato e motivato, usando le migliori pratiche a disposizione e processi efficienti, sostenibili e sicuri.

Insieme saremo sempre più orgogliosi di dichiarare che GHETTI è "il partner ideale per la tua azienda".

- Lorenzo Ghetti

# EVOLUZIONE E OPPORTUNITÀ NEL SETTORE AUTOMOTIVE: IL VALORE STRATEGICO DEI CONCESSIONARI

Il settore automotive sta vivendo una **profonda trasformazione**, caratterizzata da sfide complesse ma anche da **significative opportunità** che i concessionari sono pronti a cogliere. Fattori chiave come la transizione verso la mobilità elettrica, l'accelerazione della digitalizzazione, l'innovazione tecnologica, l'evoluzione del quadro normativo e l'instabilità economica internazionale stanno ridefinendo radicalmente il mercato, aprendo nuovi spazi di azione.

In questo scenario **dinamico**, i concessionari sono **protagonisti di un processo di aggiornamento continuo**, essenziale per interpretare le nuove direttive europee/nazionali e **anticipare le aspettative** di un mercato in evoluzione. Le normative recenti su emissioni, sicurezza e tracciabilità dei veicoli **offrono l'opportunità** di elevare ulteriormente gli standard qualitativi e di innovare i processi interni. Di conseguenza, gli investimenti mirati nella formazione del personale e nel pieno rispetto della normativa diventano **leve strategiche** per la crescita e per rafforzare la competitività.

Sebbene per molti l'acquisto di un veicolo **valorizzi ancora il contatto diretto** con il prodotto e il **consulente** di vendita specializzato, la digitalizzazione **arricchisce e potenzia l'esperienza** del consumatore. La capacità dei concessionari di offrire servizi online avanzati (prenotazione *test drive*, cataloghi virtuali, assistenza via chatbot, finalizzazione contratti) dimostra la loro **flessibilità e capacità di integrare** il rapporto personale con le nuove tecnologie.

I concessionari **si confermano il cuore dell'esperienza cliente**, sia nella consulenza d'acquisto sia, **in modo insostituibile**, nei servizi post-vendita. Assistenza, manutenzione e riparazione **rappresentano l'eccellenza del servizio sul territorio**, basato su competenze tecniche elevate, infrastrutture dedicate e un **prezioso rapporto di fiducia** costruito nel tempo con il cliente. Questi servizi, difficilmente replicabili dalle piattaforme digitali, costituiscono una **leva strategica fondamentale** per la fidelizzazione e la solidità economica delle reti di vendita.

Le sfide congiunturali, come i rallentamenti nelle catene di approvvigionamento e un'economia globale incerta, **stimolano la capacità di adattamento e la resilienza** del settore. In questo contesto, l'abilità dei concessionari nella **gestione efficace ed efficiente delle scorte** diventa un fattore distintivo, cruciale per **garantire la continuità del servizio** al cliente e ottimizzare la redditività aziendale.

In tale scenario, i concessionari italiani – specie quelli specializzati in veicoli commerciali e industriali – **valorizzano il loro ruolo sempre più strategico**, agendo da **ponte fondamentale e consulenziale** tra i costruttori e le aziende ma anche i privati cittadini.

Nonostante le sfide contingenti, il settore della vendita e assistenza veicoli dimostra una **forte capacità di innovazione e significative prospettive di sviluppo**, anche attraverso l'adozione di modelli operativi e produttivi **sempre più sostenibili**, che i concessionari sono pronti a implementare per rispondere alle esigenze future della mobilità.

## UNA STORIA DI PASSIONE, DEDIZIONE E CRESCITA CONDIVISA

Le nostre radici affondano nel **1938**, quando Abramo Ghetti avviò “Automeccanica Ghetti”, un’attività dedicata all’acquisto e alla riparazione di veicoli industriali. Da quell’esperienza, nel **1956**, Abramo fondò la **C. A. e P. Ghetti S.p.A.**, acronimo dei nomi dei suoi tre figli: Corrado, Arnaldo e Piero.

Nati a Firenze come concessionario della storica **OM**<sup>1</sup> (successivamente confluita in FIAT e, nel 1975, in **IVECO**), da allora abbiamo percorso un lungo cammino, crescendo insieme al territorio e al settore della mobilità professionale. Il 1972 rappresenta un passaggio fondamentale, grazie al trasferimento nell’attuale e più spaziosa sede di Sesto Fiorentino e l’apertura di quella di Arezzo.

Già negli anni ’90 eravamo una realtà strutturata e organizzata, e nel **1997** abbiamo ottenuto la nostra prima **certificazione ISO 9001**, a testimonianza dell’impegno costante verso processi affidabili e un servizio orientato ai clienti.

Negli anni abbiamo progressivamente ampliato il nostro raggio d’azione: oltre alla storica partnership con **IVECO** (1975), siamo diventati concessionari di **CASE Construction** (2017) e di **Piaggio Commercial** (2019). Nel **2015** abbiamo inoltre aderito alla rete **ALD Mobility** (ora Ayvens), rafforzando la nostra offerta con soluzioni integrate e innovative per la mobilità del futuro.

Parallelamente, abbiamo investito sul territorio attraverso l’acquisizione di nuove realtà, come quelle di **Sarzana** (2021, sede commerciale e officina) e l’officina di **Arezzo** (2025), con l’obiettivo di garantire una presenza sempre più capillare e un’assistenza vicina alle esigenze dei nostri clienti.

Dopo oltre **70 anni di attività**, siamo fieri di essere riconosciuti come punto di riferimento nella vendita e nell’assistenza di **veicoli industriali e commerciali, auto e macchine da costruzione nuove e usate**, integrando servizi di manutenzione, riparazione e fornitura di **ricambi originali**, anche attraverso la nostra rete autorizzata.

Pur avendo saputo innovare e crescere, restiamo fedeli alla nostra identità originaria: quella di un’impresa familiare che fonda il proprio lavoro sulla **passione, la dedizione e il rapporto diretto con le persone**. Con lo stesso spirito che ci ha guidato dal 1938, guardiamo oggi al futuro, pronti ad affrontare nuove sfide e a costruire, insieme ai nostri clienti e partner, una mobilità più efficiente e a misura di comunità.

---

<sup>1</sup> OM è stata un’azienda italiana storica che ha prodotto autocarri, carrelli elevatori e veicoli di vario tipo.

## IL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS

GRI 2-6

In **C.A. e P. Ghetti S.p.A.** siamo concessionari dei marchi **IVECO** e **PIAGGIO Commercial** per le province di Firenze, Arezzo, Lucca, Massa Carrara e La Spezia, e del marchio **CASE Construction** per la Toscana e l'Umbria.

Fondata nel 1956, forniamo veicoli commerciali, industriali e macchine da costruzione, sia nuovi che usati, e mettiamo a disposizione ricambi originali e servizi di manutenzione e riparazione, anche tramite la nostra rete di officine autorizzate. Le nostre sedi di Firenze, Arezzo e Sarzana sono collocate in punti strategici, permettendoci di servire efficacemente la clientela della Toscana e delle zone limitrofe.

### LE NOSTRE PRINCIPALI ATTIVITÀ

- ♦ Commercializziamo, noleggiamo, ripariamo, manteniamo e allestiamo veicoli industriali, commerciali e da movimento terra;
- ♦ Forniamo ricambi originali e accessori per veicoli industriali, commerciali e da movimento terra;
- ♦ Effettuiamo taratura, montaggio, verifica, controllo e riparazione di tachigrafi digitali;
- ♦ Svolgiamo revisioni periodiche di veicoli fino a 3,5 t e oltre 3,5 t;
- ♦ Offriamo prodotti finanziari per il settore automotive;
- ♦ Garantiamo soccorso stradale per veicoli sinistrati o in avaria.

### LA NOSTRA VISIONE

GHETTI si propone di essere il punto di riferimento per clienti, utenti, operatori nel settore della distribuzione e del servizio di veicoli industriali, commerciali, macchine per movimento terra e mobilità aziendale e personale.

### LA NOSTRA MISSIONE

*“Il partner ideale per la tua azienda”*

Per far questo si organizza per ascoltare le esigenze delle imprese e garantire un servizio di qualità sul territorio, con strutture e personale qualificato e motivato, usando le migliori pratiche a disposizione e processi efficienti, sostenibili e sicuri.

## IL RUOLO DI GHETTI: DALL'ASSEMBLAGGIO ALL'UTILIZZO DEI VEICOLI

La catena del valore di **Ghetti**, si articola in tre fasi principali – *upstream*, *own operations* e *downstream* – che rappresentano l'intero ciclo di vita del veicolo, dalla progettazione e produzione fino al suo utilizzo da parte del cliente finale e al fine vita. Ogni fase coinvolge attori e processi specifici che contribuiscono alla trasformazione di un veicolo in uno strumento pronto all'impiego e al servizio della mobilità.

### UPSTREAM: LA REALIZZAZIONE DEL VEICOLO

La fase *upstream* comprende tutte le attività preliminari che si svolgono al di fuori del nostro perimetro operativo e precedono il nostro intervento diretto. Tutto ha inizio con l'**approvvigionamento delle materie prime** da parte dei produttori dei veicoli – metalli, plastiche e materiali compositi – che vengono trasformati attraverso processi industriali, generando i componenti essenziali per la costruzione dei veicoli.



A questo si aggiunge la **progettazione** nei centri di ricerca e sviluppo, dove vengono realizzati prototipi e condotti test per verificarne prestazioni, efficienza e sicurezza. Una volta validati, i modelli entrano negli stabilimenti della casa madre per l'**assemblaggio**, fase in cui ogni veicolo viene completato e sottoposto a rigorosi controlli di conformità. Il processo si conclude con il **trasporto dei veicoli** presso la nostra sede, dove li rendiamo pronti per l'allestimento, la personalizzazione e la successiva commercializzazione.

### OWN OPERATIONS: IL NOSTRO RUOLO DI CONCESSIONARIO

Le attività che svolgiamo costituiscono il cuore della nostra catena del valore, poiché trasformiamo il veicolo prodotto in un'offerta commerciale completa per i nostri clienti. Tutto parte dall'acquisto dei mezzi presso la casa madre, che ci permette di mantenere un parco sempre aggiornato e competitivo.





Successivamente, offriamo una **consulenza commerciale** mirata: analizziamo le esigenze dei clienti, illustriamo le caratteristiche tecniche e proponiamo soluzioni personalizzate. Non ci limitiamo alla **vendita** dei veicoli nuovi e usati: forniamo anche **ricambi e accessori originali**, indispensabili per manutenzione e adattamenti, e offriamo consulenza dedicata per i finanziamenti, supportando i clienti nella scelta delle soluzioni più adatte alle loro esigenze economiche.

Un ruolo particolarmente importante è svolto dall'**allestimento**, attraverso cui i nostri fornitori personalizzano i mezzi per rispondere alle necessità specifiche di settori come la logistica, l'edilizia o il trasporto passeggeri. La vendita, quindi, non rappresenta soltanto la conclusione di un contratto, ma un processo articolato che integra pratiche amministrative, immatricolazioni e gestione delle condizioni di consegna.

Infine, manteniamo vivo il rapporto con i nostri **clienti** grazie ai **servizi post-vendita**, all'**assistenza tecnica e alla manutenzione**, con l'obiettivo di garantire continuità operativa e rafforzare la fidelizzazione nel tempo.

## **DOWNSTREAM: UTILIZZO, MANUTENZIONE E FINE VITA**

La fase *downstream* comprende tutte le attività successive alla consegna del veicolo. L'utilizzo è il momento in cui si misura la soddisfazione del cliente e l'affidabilità del mezzo. Durante l'intero ciclo di vita, garantiamo **manutenzione ordinaria e straordinaria**, oltre a un supporto tecnico dedicato, così da assicurare sicurezza, efficienza e durata del veicolo.



Infine, quando i mezzi o i loro componenti giungono al termine della loro vita utile, i veicoli vengono poi sottoposti a processi di **recupero e riciclo**. Ricambi e materiali vengono infatti reintrodotti nei cicli produttivi o smaltiti in modo responsabile, contribuendo a ridurre l'impatto ambientale e sostenendo un modello di economia circolare.

## **IL NOSTRO PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ**

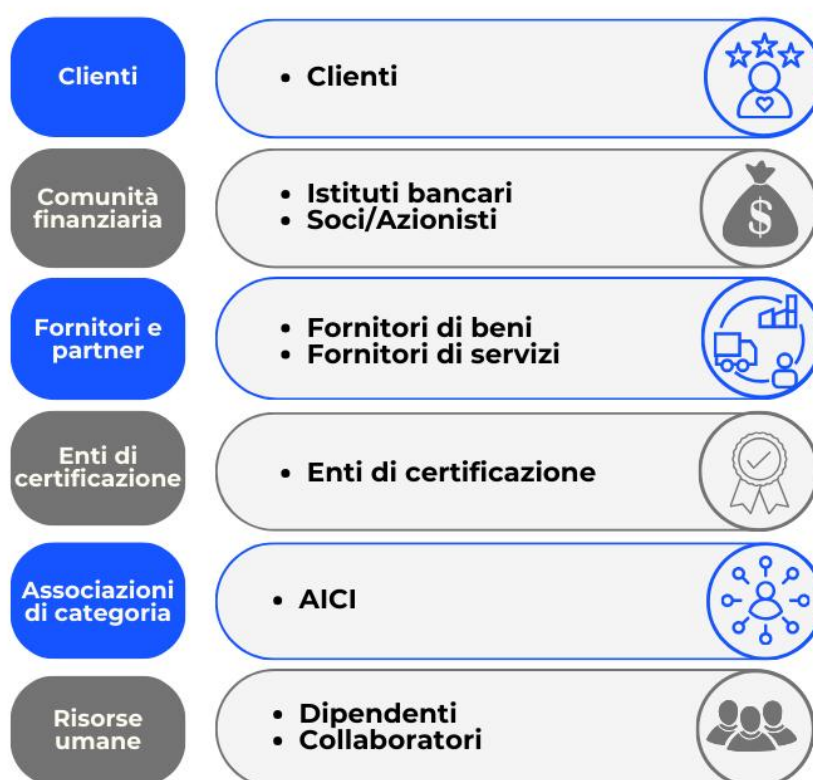
# I NOSTRI STAKEHOLDER: UN DIALOGO APERTO E TRASPARENTE

GRI 2-29

In Ghetti riconosciamo che la nostra forza non si misura soltanto nei risultati economici, ma anche nella solidità delle **relazioni** che coltiviamo con chi ci circonda. Gli stakeholder rappresentano per noi un insieme ampio e diversificato di persone, comunità e organizzazioni che interagiscono con le nostre attività, che ne subiscono gli effetti e che possono influenzare le nostre scelte.

Per questo investiamo energie nel costruire rapporti fondati su **ascolto**, **fiducia** e **trasparenza**. Crediamo che il confronto con i nostri stakeholder sia essenziale per interpretare le loro aspettative, anticipare esigenze emergenti e orientare con responsabilità le nostre decisioni.

## I NOSTRI STAKEHOLDER



Ogni giorno ci impegniamo a favorire un **dialogo aperto**, a ridurre possibili impatti negativi e a creare opportunità di crescita condivisa.

Di seguito presentiamo una sintesi dei nostri stakeholder chiave, con l'indicazione delle modalità di interazione, della frequenza dei rapporti e delle ragioni che guidano il nostro coinvolgimento.

STAKEHOLDER	INTERESSE DELLO STAKEHOLDER	TIPOLOGIA DI COINVOLGIMENTO	OBIETTIVO DEL COINVOLGIMENTO
<b>Istituti bancari</b>	Solidità patrimoniale e finanziaria dell'azienda	Operatività finanziaria per gestione incassi e pagamenti; servizi di finanziamento a clienti per acquisto veicoli; finanziamenti all'azienda a breve e medio/lungo termine	Ottenere opportunità di finanziamento per progetti specifici; semplificare la gestione di incassi e pagamenti
<b>Soci/azionisti</b>	Diventare punto di riferimento nel settore della mobilità, del trasporto e delle macchine da costruzione; redditività dell'attività aziendale	Il socio unico, anche Amministratore, stabilisce la strategia e definisce gli obiettivi	Raggiungere i risultati attesi per incentivare nuovi investimenti
<b>Dipendenti</b>	Formazione adeguata; sicurezza del posto di lavoro; serietà, puntualità e solidità dell'azienda	Contratto di lavoro; condivisione del Codice Etico e disciplinare; comunicazioni interne (intranet, valutazioni annuali, eventi di team building, cene aziendali)	Disporre di risorse motivate, produttive e fedeli
<b>Collaboratori</b>	Opportunità di assunzione a tempo indeterminato	Contratto tramite agenzie di lavoro interinale	Individuare nuove risorse capaci
<b>Associazioni di categoria</b>	Coinvolgere l'azienda nelle attività comuni con altri associati	Eventi formativi; azioni comuni rivolte alla casa costruttrice	Favorire la formazione; condividere problematiche e soluzioni con la casa madre e con gli altri concessionari
<b>Fornitori di beni e servizi</b>	Relazioni solide e durature; rispetto delle scadenze di pagamento; partnership affidabili	Ordini, preventivi e contratti; contatti telefonici, via mail e social	Garantire continuità di approvvigionamento; ottenere qualità del servizio e prezzi competitivi
	Relazioni solide e durature; rispetto delle scadenze di pagamento; partnership affidabili	Ordini, preventivi e contratti; contatti telefonici, via mail e social	Garantire continuità di servizio; ottenere qualità e prezzi competitivi
<b>Clienti</b>	Affidabilità e qualità del prodotto; assistenza capillare; competenza tecnica e consulenziale; disponibilità e convenienza (nuovo, usato, ricambi, officina, noleggio)	Vendita di beni e servizi tramite ordini, preventivi e contratti; contatti telefonici, via mail, social, in sede o presso i clienti; fiere ed eventi; pubblicità; NPS	Garantire la soddisfazione del cliente e assicurare la redditività nel tempo
<b>Enti di certificazione</b>	Promuovere i requisiti delle norme; partner affidabile per la ricezione delle indicazioni	Visite ispettive e di certificazione	Raggiungere e mantenere gli standard richiesti per agevolare gli obiettivi aziendali

## L'ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

Abbiamo individuato i temi principali di questo Bilancio attraverso un'analisi di doppia materialità, finalizzata a identificare le questioni di sostenibilità più rilevanti per noi e per i nostri stakeholder.

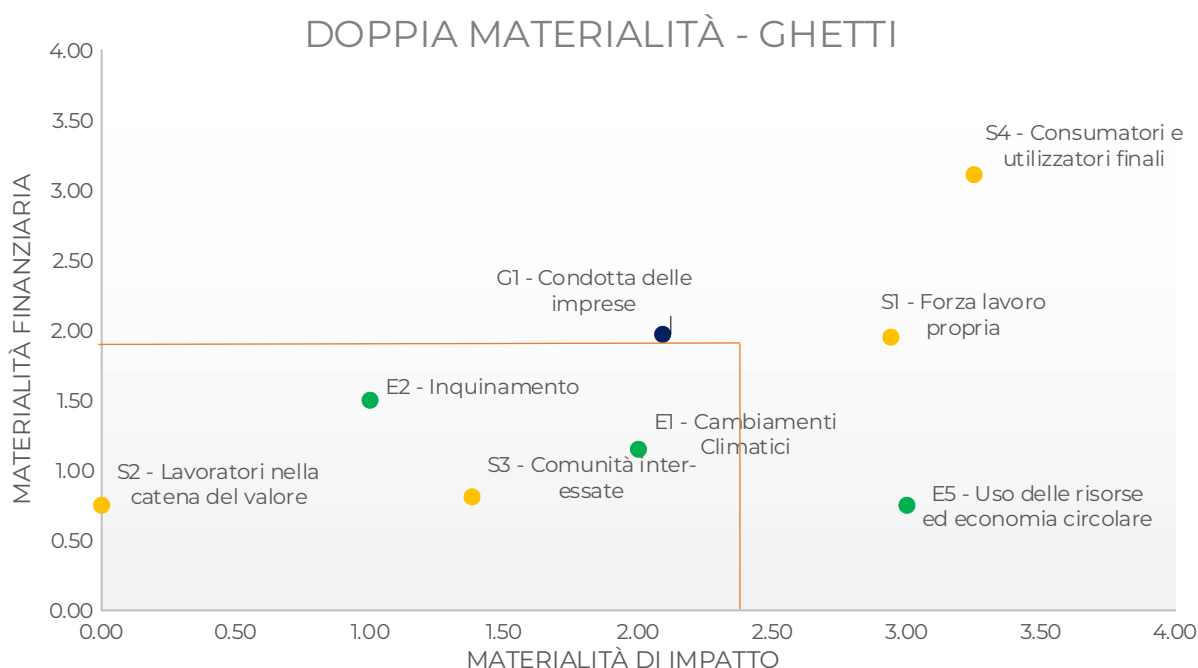
Fin dal primo Bilancio, abbiamo adottato un approccio **volontario e proattivo**, anticipando i requisiti della **Direttiva Europea CSRD (EU 2022/2464)**. L'analisi, svolta con il supporto di una società di consulenza esterna, ci ha permesso di valutare:

- ♦ gli impatti delle nostre attività e della catena del valore su ambiente e persone (**materialità d'impatto**);
- ♦ i rischi e le opportunità ESG che possono influenzare il nostro modello di business e il valore aziendale (**materialità finanziaria**, in linea con **ESRS 1** e le linee guida **EFRA**).

Il processo di materialità si è articolato in quattro fasi principali:

1. **Analisi del contesto e stakeholder** – abbiamo mappato la nostra catena del valore e identificato i principali stakeholder.
2. **Mappatura di impatti, rischi e opportunità** – sono stati identificati **impatti positivi e negativi**, effettivi e potenziali, insieme ai **rischi e alle opportunità** associati alle questioni di sostenibilità rilevanti.
3. **Valutazione del Management** – il nostro Gruppo di Lavoro ha valutato impatti e rischi/opportunità, integrando i punti di vista degli stakeholder interni.
4. **Individuazione delle questioni materiali** – abbiamo selezionato le questioni di duplice rilevanza, sia in termini di impatto sia di rilevanza finanziaria.

I risultati sono sintetizzati nella **matrice di doppia materialità** (asse orizzontale: impatto; asse verticale: rilevanza finanziaria). Per maggiori dettagli metodologici e la matrice completa, si rimanda all'**Appendice**.



## **GOVERNANCE**

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

GRI 2-9 | GRI 2-11 | GRI 405-1

In **Ghetti**, operiamo da oltre settant'anni con un modello di governance semplice e funzionale, che riflette la nostra identità familiare e garantisce stabilità e continuità nella gestione dell'impresa.

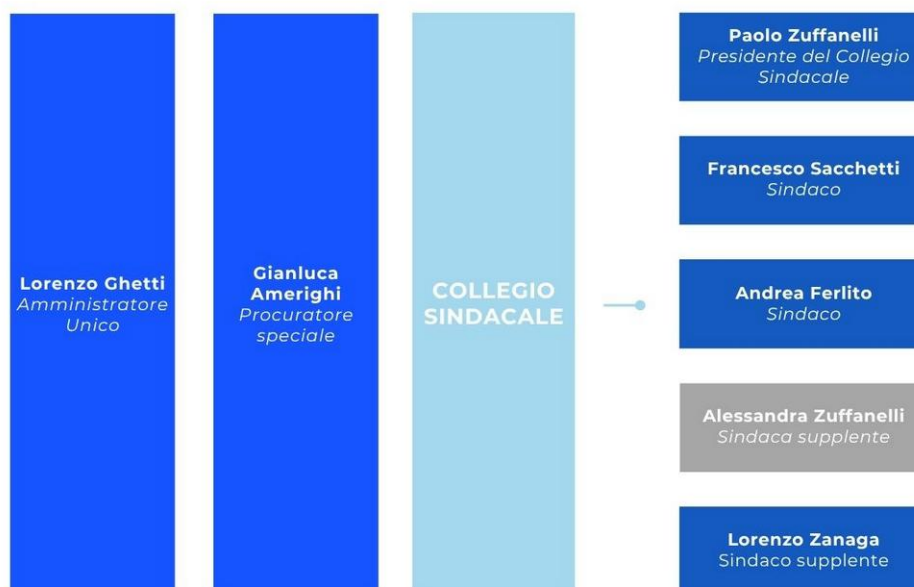
L'azienda è guidata da un **Amministratore Unico**, che coordina le attività operative e strategiche, rappresenta la società verso terzi e supervisiona l'implementazione delle decisioni aziendali. A supporto del processo decisionale partecipano anche i responsabili delle aree **vendita, post-vendita e marketing**, che contribuiscono alla definizione di strategie operative e commerciali e all'allineamento delle azioni quotidiane con gli obiettivi aziendali.

Il controllo societario è affidato a un **Collegio Sindacale** composto da cinque membri (3 effettivi e due supplenti), di cui quattro uomini e una donna, tutti con età superiore ai 50 anni. Il Collegio Sindacale vigila sul rispetto delle normative e dello statuto, contribuendo a garantire trasparenza, affidabilità e correttezza nella gestione aziendale.

Infine, è presente un **procuratore speciale**, responsabile della gestione operativa completa delle attività aziendali nell'ambito delle sue competenze.

### C.A. E P. GHETTI S.P.A.

#### STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Il legame con la **famiglia Ghetti**, proprietaria dell'azienda da sempre rappresenta un elemento fondamentale della nostra governance. La struttura organizzativa è pensata per combinare la solidità di un'impresa familiare con una gestione efficiente e trasparente, assicurando la continuità e la crescita sostenibile della società.



# PRINCIPI, VALORI E RESPONSABILITÀ AZIENDALE

GRI 2-16 | GRI 2-26

La nostra strategia si basa sulla convinzione che il rispetto delle normative e l'integrità etica siano condizioni indispensabili per uno sviluppo solido e duraturo. Crediamo che operare in un contesto conforme alle leggi e guidato da correttezza, trasparenza e lealtà rappresenti una garanzia non solo per l'azienda, ma anche per tutti i nostri stakeholder.

Per questo motivo, accanto alla diffusione dei valori che ispirano la nostra cultura aziendale, abbiamo introdotto strumenti concreti che assicurano l'applicazione costante di tali principi nelle attività quotidiane.

## MOG 231

Nel 2024 abbiamo deciso di adottare il **Modello di Organizzazione e Gestione** previsto dal D. Lgs. 231/2001 e avviato i lavori propedeutici per la sua implementazione, con l'obiettivo di predisporre un sistema di controllo interno robusto ed efficace, volto a prevenire condotte illecite a ogni livello aziendale.

A partire dal 2025, il **Modello 231** sarà formalmente adottato, entrerà in funzione l'**Organismo di Vigilanza** (OdV) incaricato di supervisionarne l'applicazione e l'aggiornamento, mentre è già attiva dal 2023 la **procedura di whistleblowing**, che consente di segnalare in forma sicura e confidenziale eventuali illeciti o comportamenti non conformi tramite una piattaforma dedicata accessibile dal sito web aziendale.

## IL CODICE ETICO

Ci impegniamo a condurre ogni attività in modo corretto, leale e legittimo, evitando conflitti tra interessi aziendali e personali. Manteniamo trasparenza e imparzialità nelle nostre azioni, tutelando l'immagine e la reputazione della Società.

Operiamo sempre nel rispetto delle leggi, dei regolamenti, del Codice, dello statuto e delle procedure aziendali. Ci assicuriamo che le nostre attività siano conformi alle normative nazionali e internazionali, incluse quelle su embargo, controlli doganali ed esportazioni.

Documentiamo e gestiamo ogni operazione in modo chiaro e verificabile. Evitiamo situazioni di conflitto di interesse, reali o percepite, e segnaliamo prontamente qualsiasi condizione che possa compromettere la nostra indipendenza decisionale. Non accettiamo regali o benefici che possano influenzare il nostro giudizio.

Agiamo con imparzialità e lealtà, rispettando principi di efficacia, efficienza e attenzione ai dettagli. Investiamo nella formazione e nell'aggiornamento continuo per garantire elevati standard professionali.

Proteggiamo e valorizziamo il patrimonio materiale e immateriale della Società, inclusi beni, know-how e proprietà intellettuale. Evitiamo qualsiasi uso improprio o fraudolento delle risorse aziendali e tuteliamo le informazioni riservate.

Garantiamo la protezione dei dati personali e delle informazioni aziendali. Utilizziamo le informazioni solo per fini aziendali, evitando qualsiasi uso personale o improprio a vantaggio nostro o di terzi.

## **I NOSTRI VALORI**

**Correttezza, Lealtà, One-  
stà**



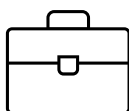
**Legalità**



**Trasparenza, imparzialità  
e assenza di conflitti di  
interesse**



**Imparzialità, diligenza e  
professionalità**



**Tutela del patrimonio  
aziendale**



**Riservatezza**

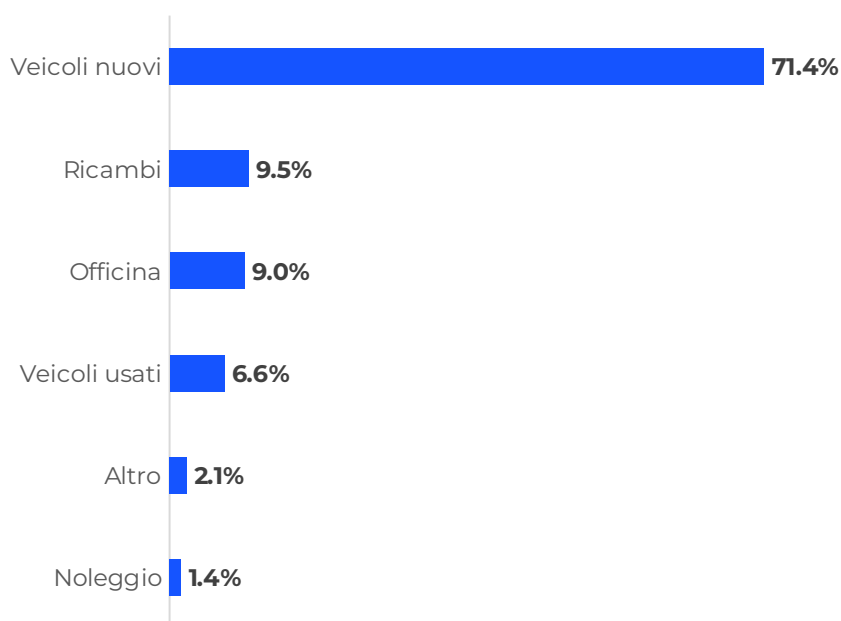


# LE NOSTRE *PERFORMANCE* ECONOMICHE: SVILUPPO E NUOVE SFIDE

GRI 201-1

Il 2024 ha confermato il nostro ruolo di **riferimento nel settore della vendita di veicoli commerciali**. La profonda esperienza e l'elevata specializzazione ci hanno permesso non solo di navigare con successo in un mercato dinamico, ma di trasformare le opportunità in crescita concreta e valore tangibile. La fiducia dei clienti, riflessa nelle 907 vendite di veicoli nuovi e 347 usati, è stata il motore della nostra robusta performance economica: il valore della produzione ha raggiunto 73.766.831 € e l'utile netto si è attestato a 254.097 €.

FATTURATO PER CATEGORIA D'ATTIVITÀ 2024



Operiamo in un **contesto competitivo**, caratterizzato da rapidi cambiamenti nelle esigenze di mobilità delle imprese e da un progressivo rinnovo delle flotte aziendali, che continua a sostenere la crescita del settore. In tale scenario, la nostra strategia si fonda su un modello di *business* solido e diversificato. Sebbene **le vendite di veicoli nuovi** rappresentino il cuore della nostra attività (**71,4%** dei ricavi), abbiamo coltivato con successo tutti gli altri reparti che garantiscono resilienza e flussi di cassa: dall'**attività**

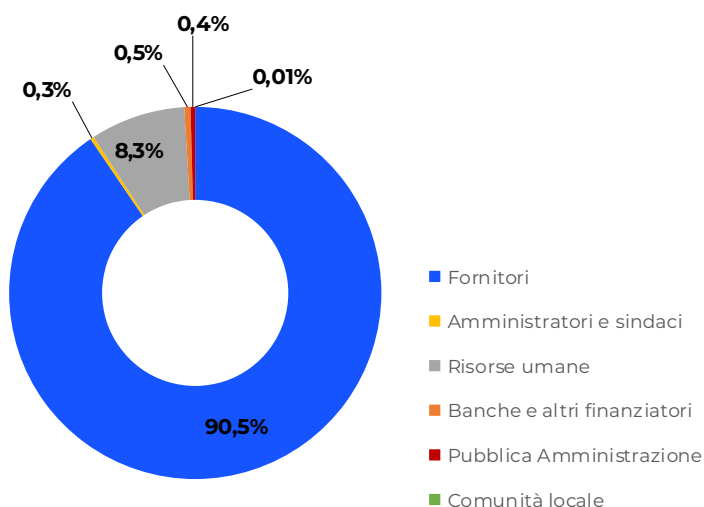
**usato (6,6%)**, all'**officina (9,0%)**, alla **vendita ricambi (9,5%)**, al **noleggio (1,4%)** e ad **altre attività (2,1%)**.

## VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

Per analizzare in modo trasparente come la nostra performance si traduca in valore e come questo venga allocato tra i diversi attori del nostro ecosistema, adottiamo una metodologia basata sulla distinzione tra le seguenti componenti chiave:

- **Valore economico generato:** si riferisce al valore della produzione che considera i ricavi netti derivanti dalle prestazioni dei servizi e altri ricavi e proventi.
- **Valore economico distribuito:** identifica l'insieme dei costi, classificati in base alle principali categorie di stakeholder che ne hanno beneficiato.
- **Valore economico trattenuto:** corrisponde alla differenza tra i valori precedenti; include gli ammortamenti dei beni materiali e immateriali, gli accantonamenti, le riserve e gli utili, oltre al valore generato e distribuito non allocabile ai principali stakeholder.

## VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO 2024



Nel 2024<sup>2</sup> abbiamo tradotto il nostro impegno in **risultati tangibili**, distribuendo i circa 73,8 milioni € ai nostri stakeholder. La quota principale, pari al **90,5%**, è stata destinata alla **rete di fornitori**, consolidando le collaborazioni strategiche e garantendo il pagamento delle prestazioni. Consapevoli dell'importanza del capitale umano e del fatto che il contributo delle persone che lavorano in C. A. e P. Ghetti S.p.A. è essenziale alla crescita dell'azienda, abbiamo destinato **l'8,3%** alle spese per il **personale**:

salari, stipendi e oneri sociali. Parallelamente, abbiamo adempiuto ai nostri obblighi fiscali, versando il **0,5%** del valore generato alla **pubblica amministrazione** sotto forma di imposte.

La restante parte ha coperto oneri finanziari, ha supportato iniziative a beneficio della comunità attraverso erogazioni liberali e quote associative e ha garantito la remunerazione degli organi di governance, amministratori, sindaci e revisori.

I risultati positivi del **2024** ci infondono grande fiducia e ci proiettano verso il futuro con una visione chiara. Siamo determinati a proseguire su questo cammino di crescita, e il nostro obiettivo rimane quello di continuare a giocare un ruolo attivo e propositivo nello sviluppo del settore della vendita di veicoli a livello nazionale e, in particolare, del territorio in cui siamo radicati. Obiettivo che vogliamo raggiungere consolidando le partnership, valorizzando le nostre persone e generando **valore condiviso**, a conferma del nostro impegno come attore responsabile.

<sup>2</sup>Il valore economico distribuito nel 2024 risulta superiore al valore economico generato. Questa differenza è principalmente dovuta all'impiego di riserve e disponibilità pregresse, utilizzate per sostenere investimenti e rapporti con gli stakeholder.

Per maggiori dettagli si rimanda all'appendice.

## RADICI SOLIDE, SGUARDO AL FUTURO: IL NOSTRO IMPEGNO PER I CLIENTI

Abbiamo l'obiettivo di consolidare il ruolo di partner di fiducia per le imprese che operano con veicoli industriali e commerciali, offrendo soluzioni integrate che comprendono prodotti, assistenza e servizi di gestione. Siamo convinti che la soddisfazione dei clienti e il rispetto delle normative costituiscano la base per una crescita solida e duratura.

Per garantire questi obiettivi, ci siamo dotati di un **Sistema di Gestione per la Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015**, che rappresenta lo strumento attraverso cui monitoriamo la conformità dei processi, riduciamo le inefficienze e stimoliamo il miglioramento continuo. La Direzione effettua periodici riesami per assicurarne la piena efficacia e la coerenza con il contesto aziendale e normativo.

Il nostro impegno per la qualità si concretizza nel:

- rispondere con tempestività e precisione alle esigenze di prodotto e di servizio del mercato;
- porre il cliente al centro, monitorando sistematicamente la sua soddisfazione e raccogliendo feedback per migliorare;
- rafforzare la professionalità interna attraverso formazione continua e responsabilità chiare;
- ridurre i costi della non conformità, mantenendo competitività e adeguatezza tecnica delle soluzioni.

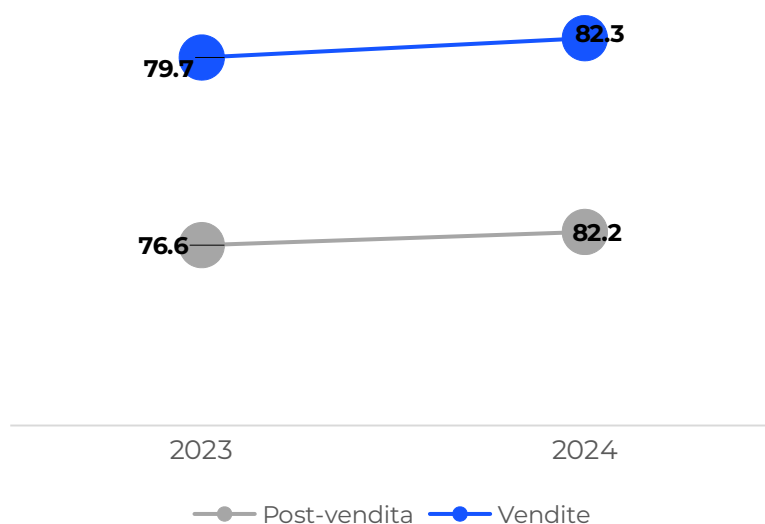
Il nostro sistema di gestione ci permette di affrontare e risolvere tempestivamente reclami e irregolarità, definendo azioni correttive e preventive.

La centralità del cliente è misurata e monitorata attraverso strumenti concreti. In particolare, ci avvaliamo del **Net Promoter Score (NPS)**, applicato secondo la metodologia ufficiale IVECO, che ci permette di valutare la propensione dei nostri clienti a raccomandarci e di confrontare le nostre performance con gli standard di settore.

I risultati ottenuti nel biennio 2023–2024 confermano un rapporto solido e in crescita:

- nelle **vendite**, l'**NPS** è aumentato da **79,7** a **82,3**, con oltre l'86% dei clienti favorevoli;
- nel **post-vendita**, il punteggio è passato da **76,6** a **82,2**, con circa l'86% dei clienti disponibili a raccomandare i nostri servizi. L'incremento del numero di interviste, salito da 351 a 466, ha reso i dati ancora più rappresentativi.

andamento net promoter score 2023-2024



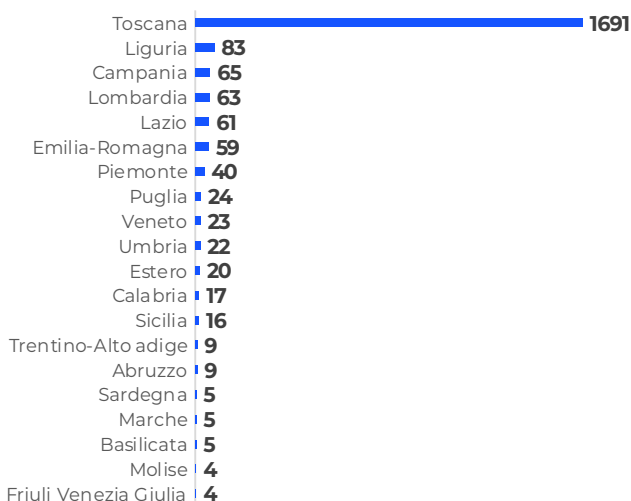
## DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DELLA CLIENTELA

Nel 2024 abbiamo servito complessivamente **2.225 clienti**, un risultato che testimonia la solidità e la capillarità della nostra presenza sul mercato. La distribuzione mette in evidenza la differenza tra il numero di clienti serviti e il peso delle diverse aree in termini di ricavi, offrendo una fotografia utile per comprendere la reale composizione del nostro portafoglio.

Dal punto di vista della numerosità, la **Toscana** si conferma il cuore pulsante della nostra rete, con **1.691 clienti**, pari a oltre i tre quarti del totale. A seguire troviamo la **Liguria** con **83 clienti**, la **Lombardia** con **63**, **Lazio** con **61** e l'**Emilia-Romagna** con **59**. Le altre regioni, pur con valori più contenuti, garantiscono una copertura diffusa a livello nazionale e testimoniano la nostra capacità di operare anche al di fuori del tradizionale bacino toscano. Da segnalare inoltre la presenza di **20 clienti esteri**.

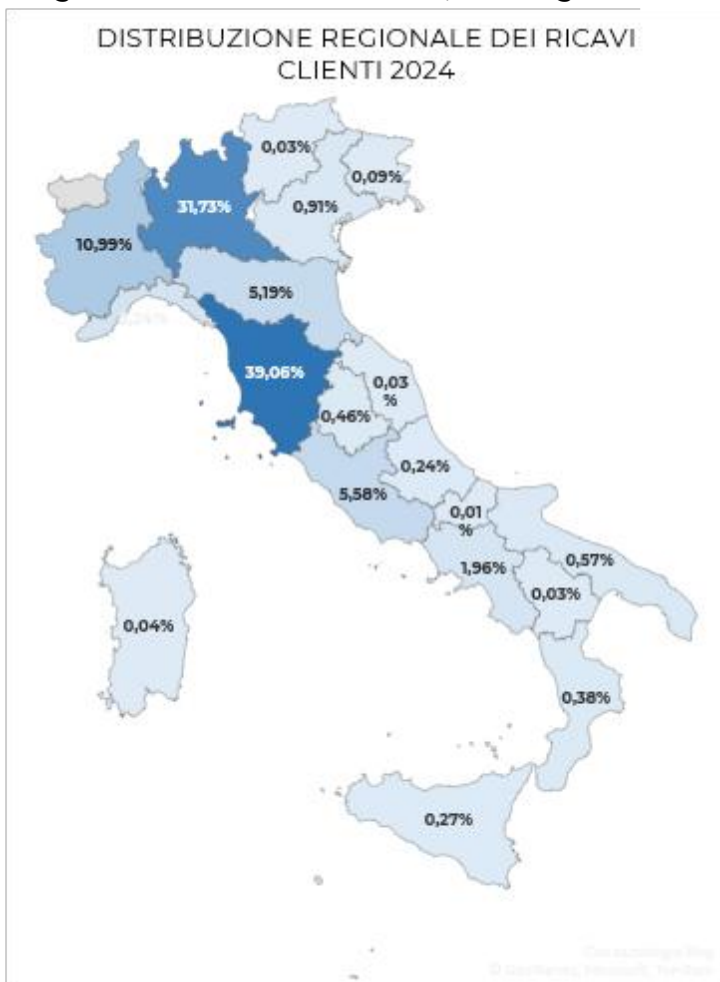
Se guardiamo invece ai ricavi, la fotografia

DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEL NUMERO DI CLIENTI 2024



il

DISTRIBUZIONE REGIONALE DEI RICAVI CLIENTI 2024



cambia: la **Toscana** mantiene la leadership con il **39,1% del totale**, ma è affiancata da regioni del Nord con un peso sempre più rilevante. La **Lombardia** contribuisce infatti con il **31,7%**, seguita dal **Piemonte** con l'**11,0%**, dal **Lazio** con il **5,6%**, dall'**Emilia-Romagna** con il **5,2%** e dalla **Liguria** con il **2,2%**. Le altre regioni, incluse Campania, Puglia e Calabria, incidono per quote inferiori al 2% ciascuna.

Questa analisi mette in luce due aspetti principali: da un lato, il nostro **radicamento storico in Toscana**, che continua a rappresentare il cuore della nostra attività e la base della nostra identità aziendale; dall'altro, la presenza di alcune specifiche aree del Nord Italia legata a fattori operativi: la **Lombardia** per la sede legale delle società di *leasing* e il **Piemonte** per la sede legale di IVECO.

## SELEZIONE E MONITORAGGIO DEI FORNITORI

GRI 2-6 | GRI 204-1

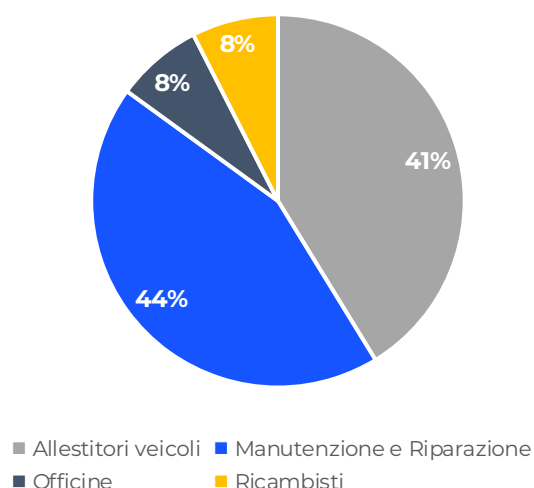
La solidità dei nostri servizi dipende in larga misura dalla scelta dei partner con cui collaboriamo. Per garantire **affidabilità** e coerenza con i nostri standard, abbiamo sviluppato un processo di **selezione e monitoraggio dei fornitori**.

I fornitori vengono organizzati in diverse macrocategorie in base alla natura della loro attività: case mandanti, officine autorizzate, altri concessionari, istituzionali, permuta, servizi, ricambisti, allestitori di veicoli, manutenzione e riparazione, officine. Ciascun fornitore è monitorato secondo criteri specifici che considerano affidabilità, competenze tecniche, conformità alle normative e capacità di garantire continuità e qualità nei servizi.

Il processo di qualifica, che si conclude con l'iscrizione nell'**Albo Fornitori**, riguarda in particolare le categorie di fornitori i cui servizi richiedono un monitoraggio più mirato: servizi, ricambisti, allestitori di veicoli, manutenzione e riparazione, officine. Le altre categorie, essendo strutturalmente già integrate nel nostro modello operativo, non necessitano di un processo di qualifica formale. Al 2024 risultano complessivamente qualificati **80 fornitori**.

Di seguito è illustrata graficamente la distribuzione dei fornitori qualificati per tipologia di attività.

FORNITORI QUALIFICATI PER CATEGORIA DI ATTIVITÀ 2024



Per assicurare la costanza delle prestazioni, l'elenco dei fornitori qualificati viene rivisto almeno una volta all'anno. In caso di criticità, interveniamo tempestivamente per correggere eventuali situazioni. Se non emergono problemi, il controllo viene effettuato tramite questionari o visite dirette, per confermare che i fornitori mantengano gli standard attesi.

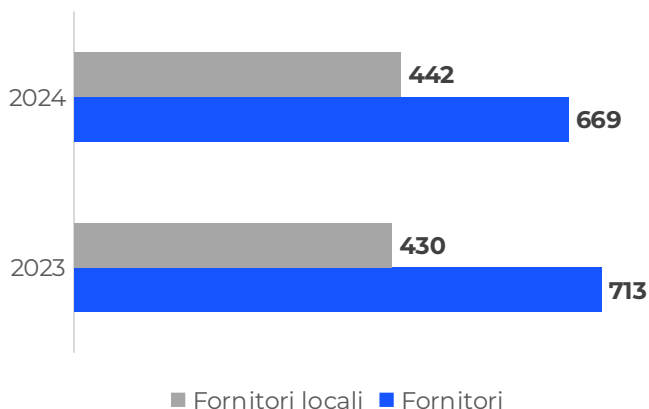
Dal 2024 utilizziamo un nuovo software che permette di gestire in modo centralizzato e trasparente tutta la documentazione legata alla qualifica dei fornitori. Grazie a questo strumento possiamo migliorare la **tracciabilità dei processi**, semplificare le verifiche e rendere la nostra *supply chain* più efficiente e affidabile.

## GESTIONE DELLA SUPPLY CHAIN

Anche la gestione del nostro **supply chain** riflette un forte radicamento in Toscana, dove coltiviamo con i fornitori relazioni solide e durature. Nel 2024 abbiamo collaborato attivamente con **1.111 fornitori**, in lieve diminuzione rispetto ai **1.143 fornitori** del 2023.

Il nostro focus resta sui **fornitori locali**<sup>3</sup>, la cui quota rappresenta il 60,2% del totale nel 2024, contribuendo a valorizzare il tessuto economico di prossimità e a sostenere le comunità in cui operiamo.

ANALISI NUMERICA FORNITORI 2023-2024



Nel corso dell'anno, il valore complessivo della spesa verso i fornitori è aumentato, raggiungendo **71.930.000 €** rispetto ai **69.983.000 €** del 2023, di cui circa il 22,8% è stato destinato ai fornitori locali.

Un'analisi più dettagliata della distribuzione geografica<sup>4</sup> della spesa in Italia mostra una netta prevalenza del **Piemonte**, legata alla presenza della **Casa Madre IVECO**, seguito dalla **Toscana**, regione in cui operiamo, e dalla **Lombardia**, anch'essa strategica per il nostro business.

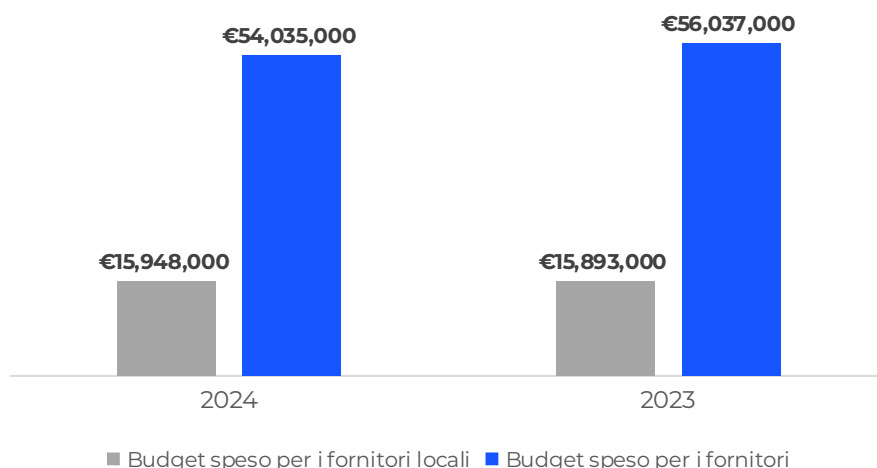
A ulteriore supporto di queste informazioni e nell'ottica di una comunicazione trasparente, il grafico seguente illustra chiaramente il rapporto tra la spesa totale effettuata verso i fornitori e la quota destinata ai fornitori locali.

<sup>3</sup> Si qualificano come locali i fornitori con sede legale nella regione Toscana

<sup>4</sup> Nella rappresentazione sono esclusi i fornitori esteri, in quanto è rappresentata esclusivamente la distribuzione della spesa verso i fornitori sul territorio italiano.

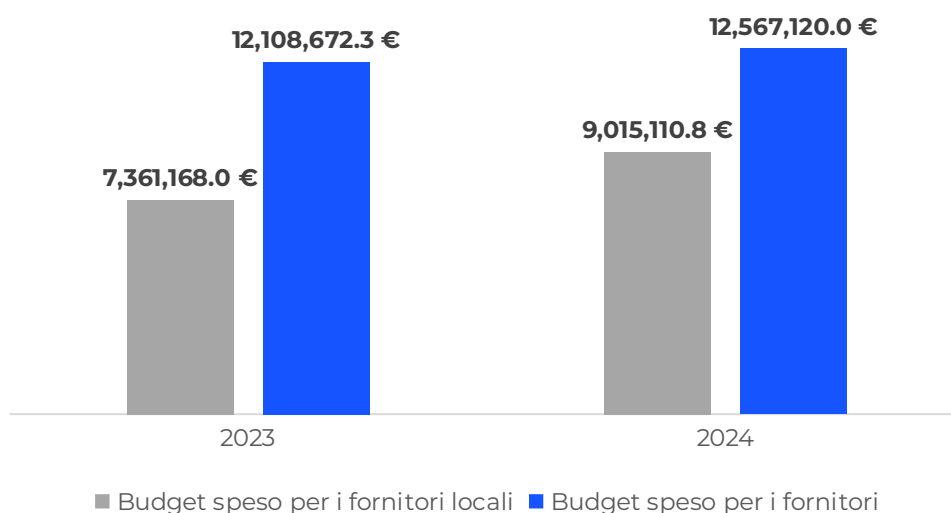


CONFRONTO BUDGET FORNITORI VS FORNITORI LOCALI 2023-2024



Per offrire una visione ancora più completa delle nostre dinamiche di approvvigionamento, abbiamo elaborato un grafico che mette a confronto il budget complessivamente destinato ai fornitori con la quota riservata ai fornitori locali. In questo confronto sono escluse le case madri, il cui peso strutturale risulterebbe predominante e non rappresentativo rispetto agli altri partner. L'analisi consente di evidenziare in che misura le nostre scelte di acquisto contribuiscano a sostenere il tessuto economico del territorio.

CONFRONTO BUDGET FORNITORI VS FORNITORI LOCALI CON ESCLUSIONE DELLE CASE MADRI 2023-2024



## **SOCIALE**

## LE NOSTRE RISORSE

GRI 2-7 | GRI 2-30 | GRI 401-1 | GRI 404-1 | GRI 405-1

Le persone sono una risorsa strategica per il successo di Ghetti e rappresentano la base su cui si costruiscono crescita e cultura aziendale. Il nostro impegno è valorizzare e tutelare il contributo di ciascuno, promuovendo le competenze, la motivazione e il senso di appartenenza. Per noi, il benessere del nostro personale è essenziale per garantire **servizi di eccellenza** e la **competitività** dell'azienda.

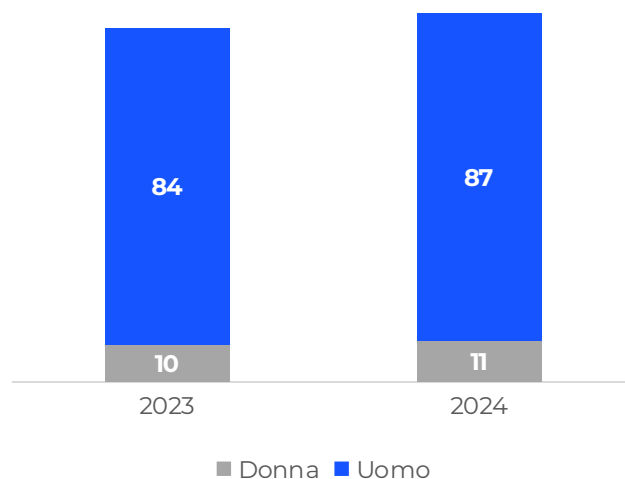
Garantiamo un ambiente di lavoro **stimolante, equo e inclusivo**, in cui ogni individuo possa esprimersi liberamente, sentendosi rispettato e apprezzato. Siamo convinti che il talento, l'energia e l'impegno del nostro personale siano elementi cruciali per l'eccellenza dei nostri servizi e la competitività di Ghetti.

### UNA PANORAMICA DELL'ORGANICO

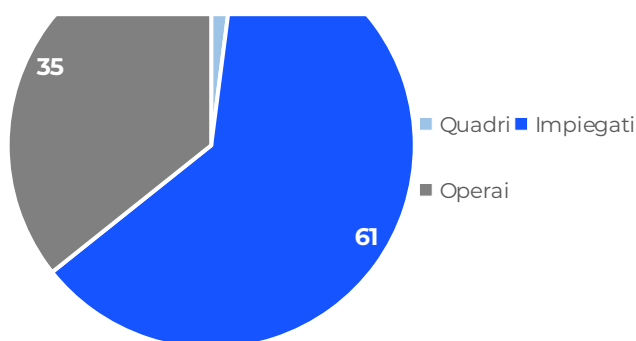
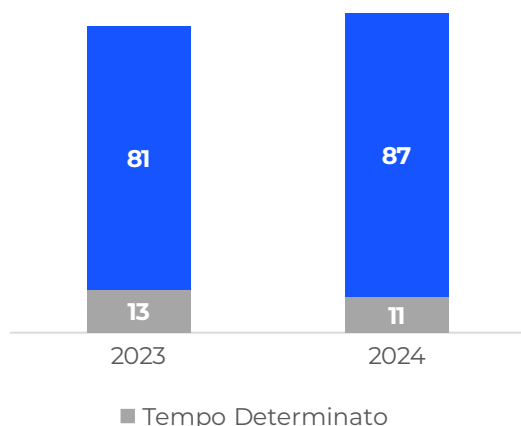
Al termine del 2024, il numero di dipendenti di **Ghetti** è di **98**, segnando un aumento di quattro unità rispetto all'anno precedente. Questa crescita testimonia la solidità dell'azienda e la sua continua espansione sul mercato.

L'analisi dell'organico per genere evidenzia **un incremento** sia tra **i dipendenti uomini**, passati da **84** a **87** (+4%), sia **tra le donne**, cresciute da **10** a **11** (+10%). Pur in valori assoluti più contenuti, la crescita relativa della componente femminile risulta più significativa rispetto a quella maschile. La presenza femminile è concentrata prevalentemente in ruoli amministrativi, in coerenza con la struttura aziendale e con le caratteristiche delle nostre attività di business.

STRUTTURA DELL'ORGANICO PER  
GENERE 2023-2024



Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, la maggioranza del nostro personale (89% nel 2024) gode della stabilità di un contratto a **tempo indeterminato**, passato da 81 a 87 unità. Questo dato conferma il nostro impegno a offrire **sicurezza e stabilità lavorativa**. A fronte di ciò, il numero di contratti a tempo determinato è diminuito da 13 a 11, pur rimanendo una risorsa preziosa per gestire le fluttuazioni del lavoro. I contratti part-time sono rimasti stabili a sei unità complessive, ma si è verificato un cambiamento nella loro distribuzione: il numero di uomini è sceso da 4 a 3, mentre quello delle donne è aumentato da 2 a 3, dimostrando la nostra **flessibilità** nell'adattarci alle diverse esigenze del personale.

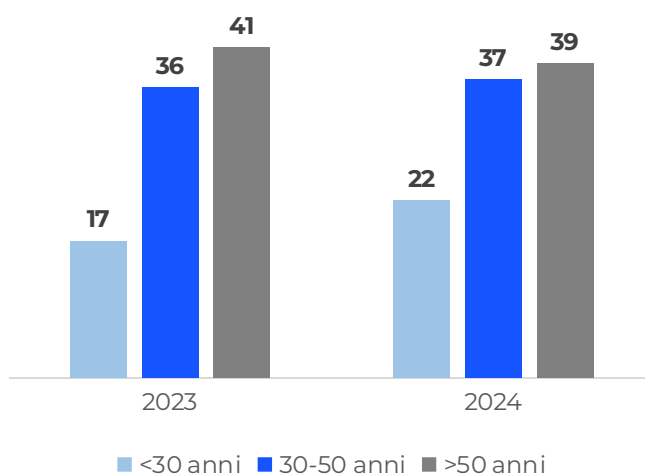
TIPOLOGIA CONTRATTUALE DEI  
DIPENDENTI 2023-2024

FIGURA

**Ghetti** si impegna a tutelare i diritti dei propri dipendenti e ad applicare con rigore i **Contratti Collettivi Nazionali** di riferimento, **Commercio e Metalmeccanico**, alla totalità dell'organico. La nostra politica garantisce a tutte e tutti la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, elementi che consideriamo fondamentali per un ambiente di lavoro equo e produttivo.

L'analisi della struttura per ruoli professionali riflette la natura di un'azienda concessionaria di veicoli. La maggior parte dei nostri dipendenti sono impiegati (62%), figure cruciali che si occupano di attività amministrative, commerciali e di supporto al cliente. A questi si affiancano gli operai (35%), professionisti essenziali per l'attività di officina, e un numero ridotto di quadri (2%), che rappresentano la leadership aziendale. Questa ripartizione dimostra un equilibrio funzionale tra le diverse aree che compongono il nostro business.

La struttura per fasce d'età, osservata per l'ultimo biennio, rivela una strategia aziendale che mira a **unire l'esperienza consolidata con il rinnovamento**. La fascia più giovane, quella sotto i 30 anni, ha registrato un aumento significativo, passando da 17 a 22 unità. Questo dato sottolinea l'impegno di Ghetti nel reclutare talenti emergenti, garantendo nuova energia, competenze digitali e continuità del nostro team nel tempo. La presenza preponderante di dipendenti nelle fasce d'età più mature, con la fascia superiore a 50 anni che rappresenta il gruppo più numeroso (39 persone), testimonia la capacità dell'azienda di valorizzare e trattenere il proprio patrimonio di esperienza e know-how. Questo mix generazionale è la chiave per mantenere la qualità del servizio e l'eccellenza operativa.

STRUTTURA DELL'ORGANICO PER  
FASCE D'ETÀ 2023-2024

## GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

In Ghetti, consideriamo l'ingresso di nuove risorse come un'opportunità per arricchire il nostro patrimonio di competenze e know-how. Per questo, ogni fase del **processo di selezione** è gestita con la massima cura e attenzione al candidato.

Il nostro processo di reclutamento mira ad attrarre talenti e si basa su rigorosi principi etici. La selezione è guidata esclusivamente dalla corrispondenza tra il profilo del candidato e le necessità della posizione, garantendo a tutti le **pari opportunità**. Ogni forma di discriminazione basata su genere, razza, religione, orientamento politico, appartenenza sindacale, origine o nazionalità è categoricamente esclusa.

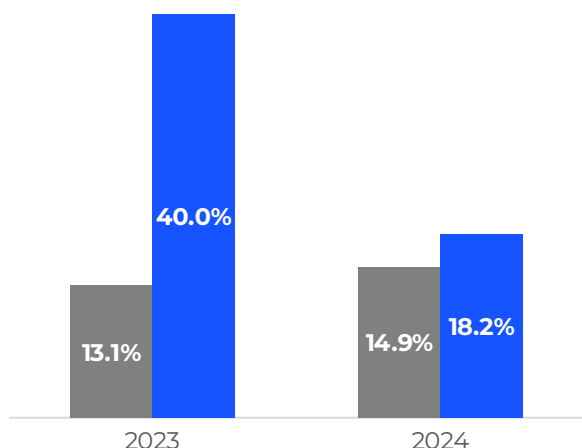
Per quanto riguarda i canali di ricerca, una parte delle candidature arriva direttamente attraverso il nostro sito web. Per la ricerca di profili specifici, ci avvaliamo del supporto di agenzie specializzate che condividono la nostra visione etica e i nostri valori.

Durante i colloqui, ci impegniamo a proteggere la sfera privata dei candidati, limitando le domande alla verifica delle sole competenze professionali. La nostra politica di tolleranza zero verso favoritismi o pratiche non trasparenti assicura che il **merito** sia l'unico criterio di valutazione. In questo modo, valorizziamo il contributo di ogni persona fin dal primo momento in cui entra a far parte del nostro team.

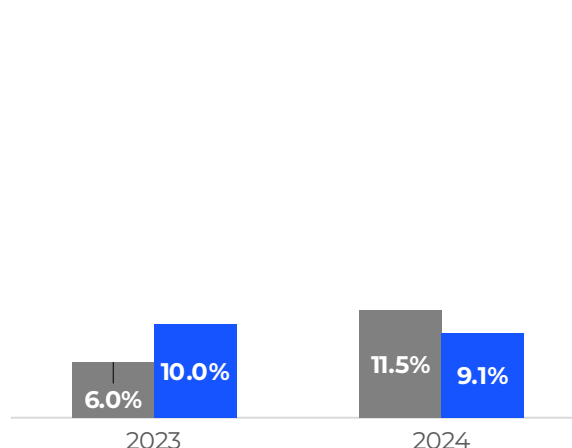
Consideriamo il **monitoraggio delle dinamiche occupazionali** una componente fondamentale per la gestione della nostra forza lavoro. Analizzare questi dati ci permette di comprendere l'evoluzione dell'organico, identificare le criticità e implementare strategie mirate per assicurare un equilibrio virtuoso. L'andamento del personale riflette la nostra attrattività e la stabilità dell'ambiente di lavoro, offrendoci un indicatore prezioso per intervenire in modo efficace e tempestivo. Dall'analisi dei dati per il biennio 2023-2024, risulta che il numero di risorse è aumentato complessivamente del 4% in un anno, ed emergono alcune tendenze significative sia per il tasso di entrata (turnover positivo) che per quello di uscita (turnover negativo).

Nel 2024, abbiamo registrato 13 nuovi ingressi nel personale maschile e 2 nel personale femminile, mentre le uscite si sono attestate a 10 per gli uomini e 1 per le donne. Questi movimenti hanno generato un tasso di **turnover positivo** del **14,9%** per gli **uomini** e del **18,2%** per le **donne**. Allo stesso tempo, il **turnover negativo** è stato dell'**11,5%** per la popolazione maschile e del **9,1%** per quella femminile.

Confrontando questi dati con l'anno precedente, come si può osservare nei grafici sottostanti, riscontriamo una **stabilità nelle dinamiche di ingresso e uscita** per il personale maschile, così come per le uscite femminili. Il turnover positivo del personale femminile, invece, ha registrato una diminuzione più significativa; tuttavia, si tratta di una flessione in parte attribuibile alla composizione della nostra forza lavoro: la popolazione femminile, essendo numericamente più ridotta, rende le variazioni di poche unità particolarmente evidenti nelle percentuali. In particolare, nel 2023 sono state assunte 4 nuove dipendenti donne, mentre nel 2024 ne sono state assunte 2.

TURNOVER POSITIVO PER GENERE  
2023-2024

■ Uomini ■ Donne

TURNOVER NEGATIVO PER GE-  
NERE 2023-2024

■ Uomini ■ Donne

Investiamo costantemente nello **sviluppo professionale** dei nostri dipendenti, offrendo percorsi di crescita e iniziative di formazione. Crediamo fermamente che il valore delle competenze individuali contribuisca direttamente a rafforzare il patrimonio aziendale e a consolidare la solidità di Ghetti nel tempo.

Per garantire un continuo aggiornamento delle competenze tecniche, il nostro personale partecipa regolarmente a sessioni di formazione, anche non obbligatoria, sul funzionamento dei veicoli, rese disponibili dalla nostra casa madre.

Nel biennio 2023-2024, le ore medie di formazione hanno evidenziato un incremento significativo per tutto il personale. Tra gli impiegati, le donne sono passate da una media di **5,3 ore nel 2023 a 12,2 ore nel 2024**, mentre gli uomini sono passati da **5,3 a 9,1 ore**. Per gli operai, le ore medie sono salite da **10,5 a 12,5 ore**. Complessivamente, la media delle ore di formazione per tutto il personale è aumentata da **7,9 ore nel 2023 a 11,1 ore nel 2024**, riflettendo un impegno crescente nella crescita delle competenze e nello sviluppo professionale.

Guardando al futuro, intendiamo ampliare ulteriormente la nostra offerta formativa, includendo nuovi corsi dedicati al personale d'ufficio per lo sviluppo di competenze specifiche, quali lingua inglese, informatica e soft skills. Questi percorsi rappresentano un nostro obiettivo strategico per i prossimi anni, mirato a favorire la crescita professionale a 360 gradi e valorizzare il tempo investito nello sviluppo delle competenze del nostro personale.

Per misurare e valorizzare l'impegno di ogni risorsa, abbiamo introdotto un processo di **valutazione periodica delle performance**. Questo *assessment* si basa su indicatori predefiniti, suddivisi in tre aree tematiche: capacità ed attitudini personali, capacità tecniche e professionali, cultura aziendale. In seguito alla valutazione di 4 aspetti per ogni area si determina un punteggio complessivo. Il nostro obiettivo è analizzare in modo strutturato le competenze e i comportamenti individuali, fornendo un feedback costruttivo e orientando i percorsi di crescita di ciascun dipendente. Il punteggio

ottenuto viene preso in considerazione anche per modificare in positivo l'incentivo economico base annuale che ogni dipendente riceve a fine anno.

Il nostro impegno per il **benessere dei dipendenti** si riflette in un ambiente di lavoro che promuova la qualità della vita e la collaborazione. Nel corso degli anni, abbiamo investito significativamente nel rinnovamento delle strutture, come nello stabilimento di Sesto Fiorentino, dove abbiamo creato nuovi spazi dedicati al comfort e al relax, tra cui una mensa, spogliatoi moderni e aree di svago e lettura.

Crediamo che un team unito e motivato sia fondamentale per il successo. Per questo, organizziamo regolarmente iniziative di **team building** e momenti di **condivisione**, come cene aziendali o attività ludiche, che rafforzano lo spirito di squadra e creano un clima di fiducia reciproca.

Guardando al futuro, ci poniamo l'obiettivo di introdurre **programmi di welfare** aziendale. Ad esempio, stiamo esplorando la possibilità di offrire ai nostri dipendenti maggiore flessibilità nella scelta delle premialità, consentendo loro di optare tra un riconoscimento economico e l'accesso a una piattaforma di welfare con servizi dedicati. Questa valutazione testimonia il nostro desiderio di mettere al centro le esigenze individuali di ogni persona che lavora con noi.

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

GRI 403-4 | GRI 403-5 | GRI 403-6 | GRI 403-9 | GRI 403-10

In Ghetti, la salute e la sicurezza dei dipendenti sono aspetti fondamentali dell'attività aziendale. Dalla gestione degli impianti, che monitoriamo regolarmente per garantire elevati standard di sicurezza e qualità dei servizi, fino all'organizzazione delle attività lavorative, ci impegniamo a proteggere i nostri collaboratori, in conformità con le normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il nostro obiettivo è offrire un ambiente di lavoro sereno e sicuro, riducendo al minimo i rischi.

La sicurezza sul lavoro è, per noi, un impegno condiviso: tutti coloro che lavorano con Ghetti – dipendenti, appaltatori e fornitori – sono chiamati a rispettare le **procedure di sicurezza** e a collaborare attivamente per mantenere un ambiente di lavoro sicuro. Ognuno è responsabile del proprio operato e contribuisce a prevenire situazioni di rischio, supportando le attività di controllo e rispettando le norme stabilite.

La **prevenzione** rappresenta un elemento chiave della nostra strategia. Valutiamo attentamente i rischi legati a ciascuna mansione e adottiamo misure preventive per tutelare il benessere fisico e mentale dei dipendenti. Questo approccio si concretizza in iniziative mirate che favoriscono una cultura della sicurezza basata su dialogo, responsabilità e consapevolezza. Invitiamo i nostri collaboratori a segnalare eventuali anomalie o irregolarità al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Nel processo di **valutazione dei rischi**, come previsto dall'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.lgs. 81/08, abbiamo incluso tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Prestiamo particolare attenzione ai gruppi di lavoratori esposti a rischi specifici, come quelli correlati allo stress lavoro-correlato (in linea con l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004), allo stato di gravidanza (secondo il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151), e i rischi connessi alle differenti categorie di genere, età e provenienza.

Per valutare i rischi a cui sono esposti i nostri lavoratori, analizziamo attentamente le situazioni specifiche che si presentano durante lo svolgimento delle mansioni in ogni postazione di lavoro. La valutazione dei rischi è strettamente correlata alle scelte che riguardano attrezzature, sostanze e sistemazione dei luoghi di lavoro. Il nostro obiettivo è individuare e attuare misure di prevenzione e protezione efficaci. Pertanto, la valutazione dei rischi tiene conto sia dell'attività lavorativa svolta nell'area **officina** e nei **magazzini**, sia di fattori come l'ambiente di lavoro, le strutture e i materiali coinvolti in tutti i servizi che forniamo.

Nel rispetto delle normative vigenti, abbiamo nominato un Medico Competente che ha collaborato alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi. Il Medico Competente effettua le visite mediche periodiche e le ispezioni dei luoghi di lavoro e condivide i risultati nella riunione periodica annuale a cui partecipa anche il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Per rafforzare ulteriormente il nostro sistema di gestione della sicurezza, abbiamo individuato un **incaricato aziendale interno** che, con delega e capacità di spesa, funge da figura intermedia e di collegamento con il management. Questa nomina, non obbligatoria per legge, rappresenta una **misura aggiuntiva** che abbiamo scelto di adottare per garantire un **presidio costante e proattivo** sulla sicurezza in tutte le sedi. In questo contesto, è stato definito un organigramma specifico per la sicurezza.



I dati sugli infortuni del biennio di rendicontazione offrono un quadro incoraggiante. Nel 2023, abbiamo registrato 3 infortuni totali: due in officina (una caduta e una ferita da taglio) e uno *in itinere* a causa di un incidente stradale. Nel 2024, il numero si è ridotto a soli 2 infortuni, entrambi avvenuti in officina (uno per caduta e l'altro per urto con un attrezzo da lavoro). Questa tendenza positiva è confermata dal calo significativo del **tasso di infortuni sul lavoro registrabili**, che è passato **da 20,6 a 12,9**. Questo tasso, calcolato su una base di ore lavorate (per 1.000.000 di ore lavorate), testimonia un chiaro miglioramento della gestione della sicurezza, a fronte di un aumento delle ore totali lavorate da un anno all'altro.

Questi dati riflettono solidità delle misure che abbiamo adottato: i nostri corsi di formazione, l'aggiornamento costante delle procedure e la diffusione di una cultura della prevenzione condivisa in tutta l'organizzazione hanno contribuito a produrre esiti significativi. Non consideriamo questi risultati un punto d'arrivo, ma uno stimolo a rafforzare ulteriormente le nostre pratiche e a coinvolgere i nostri collaboratori in un ruolo attivo nella segnalazione dei rischi e nel miglioramento continuo.

La salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano per noi una priorità assoluta. Nel biennio 2023-2024 abbiamo erogato complessivamente **297 ore di formazione**, con un incremento significativo dalle **73 ore del 2023** alle **224 ore del 2024**, frutto di un piano mirato a rafforzare ulteriormente il nostro impegno in questo ambito.

## COMUNITÀ E TERRITORIO: IL NOSTRO IMPEGNO

GRI 2-28

Siamo convinti che il nostro successo sia legato alla prosperità del territorio e al benessere della sua comunità. Per questo, ci impegniamo a sostenerla con iniziative concrete che spaziano dalla **responsabilità sociale** alla promozione dello **sport**. Contribuiamo così attivamente allo sviluppo sociale ed economico locale.

A dimostrazione di questo impegno, abbiamo deciso di destinare un contributo economico alla **Fondazione Ospedale Pediatrico Meyer** di Firenze nel 2024.



Riteniamo inoltre che lo sport rappresenti un potente strumento di aggregazione e crescita personale. Per questo, nel biennio 2023-2024, abbiamo sostenuto attivamente diverse realtà sportive del territorio.



Nel 2023, le nostre sponsorizzazioni hanno incluso la squadra di pallanuoto femminile **Rari Nantes Florentia**, una realtà storica fiorentina che promuove lo sport giovanile, la società calcistica **Sestese Calcio**, presente dal 1946 nello stesso comune della nostra sede principale, e **Professione Tennis A.S.D.**, un'associazione con sede a Calenzano.

La partnership con le prime due società è stata rinnovata anche per il 2024.

Il nostro sostegno alla comunità si estende a iniziative di solidarietà e di supporto sociale. Crediamo fermamente nel valore della collaborazione con enti del Terzo Settore. A tal fine, abbiamo fornito un contributo concreto a realtà come **Caritas** e **Misericordia di Firenze**, prestando veicoli essenziali, come camion e trattori, per la gestione di emergenze umanitarie, tra cui il terremoto in Albania del 2023 e le alluvioni che hanno colpito la Toscana nel 2024.

Attraverso queste azioni, la responsabilità sociale diventa per noi non solo un principio, ma un vero e proprio impegno quotidiano, volto a rafforzare i legami con la comunità e a generare un impatto positivo tangibile, migliorando la vita delle persone e il contesto in cui operiamo.

Infine, siamo convinti che le **associazioni di categoria** rappresentino un punto di riferimento strategico per il tessuto economico e sociale del Paese. Oltre a tutelare gli interessi delle imprese associate, favoriscono lo sviluppo del sistema produttivo attraverso servizi specializzati, attività di rappresentanza, creazione di reti e definizione di standard che orientano l'evoluzione del settore. Riconosciamo all'associazionismo un ruolo fondamentale per il comparto dei veicoli industriali e per il settore dei concessionari.

Per questi motivi, insieme ad altri 33 concessionari italiani facciamo parte dell'Associazione **"AICI"**, l'Associazione Italiana Concessionari IVECO.

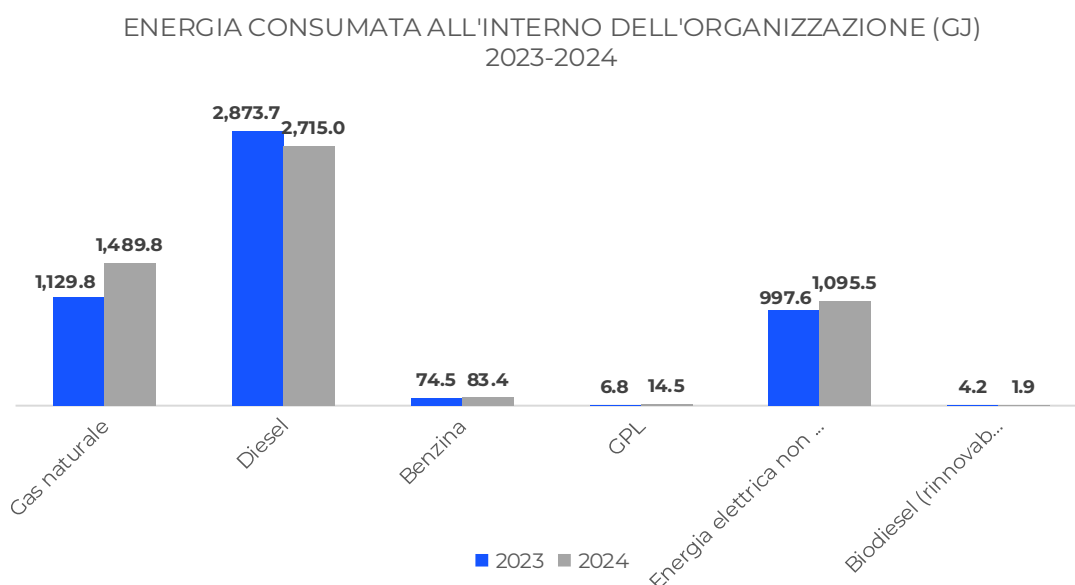


## **AMBIENTALE**

# GESTIONE ENERGETICA ED EMISSIONI GHG

GRI 302-1

Nel contesto attuale di crescente attenzione alla sostenibilità ambientale, noi di Ghetti riconosciamo la **gestione responsabile dell'energia** come un elemento che permette di ridurre l'impatto ambientale, ottimizzare i costi operativi e rafforzare la competitività. I principali vettori energetici coinvolti dalle nostre attività sono il **gas naturale** utilizzato per il riscaldamento, l'**energia elettrica** e i **carburanti**, costituiti da gas naturale, diesel, e in piccola parte da benzina GPL e biodiesel.



Abbiamo condotto un'attenta analisi dei nostri consumi energetici nel corso del biennio 2023-2024 al fine di valutare l'impatto delle nostre attività e identificare aree di miglioramento. I dati mostrano un quadro articolato, con tendenze che riflettono le nostre dinamiche operative.

Il consumo di **gas naturale e diesel**, le nostre principali fonti energetiche, ha subito variazioni. Mentre abbiamo registrato un aumento nel consumo di gas naturale (+31,86%), la cui causa è legata a una maggiore esigenza di riscaldamento degli impianti durante l'inverno del 2024, il consumo di diesel ha mostrato una diminuzione (-5%). Questo dato è un segnale incoraggiante del nostro sforzo nel razionalizzare l'uso di questa risorsa e nell'ottimizzare le nostre attività logistiche. Il consumo di **benzina**, che ha un ruolo residuale nell'insieme, ha subito un aumento (+11,9%).

Nonostante una leggera crescita del consumo di **energia elettrica** non rinnovabile, abbiamo avviato una serie di iniziative volte ad aumentare l'efficienza energetica dei nostri stabilimenti. Stiamo investendo in tecnologie più moderne come sistemi di illuminazione a basso consumo, con l'obiettivo di mitigare, se non invertire, questo trend. Parallelamente, la nostra attenzione si sta concentrando sull'incremento delle fonti energetiche rinnovabili, con piani di investimenti futuri in soluzioni come gli impianti fotovoltaici, che ci permetteranno di ridurre progressivamente la nostra dipendenza dall'energia non rinnovabile. Questi sforzi riflettono il nostro impegno costante per una

transizione energetica che, sebbene richieda tempo, è al centro della nostra strategia di sostenibilità a lungo termine.

In relazione al tema dei consumi energetici, monitoriamo attentamente anche le emissioni di gas serra che derivano dalle nostre operazioni. Infatti, le **emissioni di gas serra** generate dalle attività umane costituiscono la principale causa del riscaldamento globale, alterando gli equilibri dei cicli climatici naturali. Per questo motivo, **misurare e ridurre le emissioni** è essenziale per raggiungere gli obiettivi del *Green Deal* europeo, che punta alla neutralità climatica entro il 2050 promuovendo uno sviluppo responsabile, resiliente e duraturo. In questo scenario, siamo consapevoli che la capacità di un'azienda di adattare il proprio modello di business ai cambiamenti climatici e di integrare la sostenibilità nelle proprie strategie non è solo un obbligo, ma anche un **vantaggio competitivo**.

## SCOPE 1 e SCOPE 2

GRI 305-1 | GRI 305-2

Le emissioni di gas serra possono essere suddivise in **dirette** e **indirette**: quelle dirette provengono da fonti o impianti di proprietà o sotto il controllo dell'azienda, mentre quelle indirette derivano da attività esterne all'azienda, come l'energia acquistata, i trasporti, i materiali utilizzati e la gestione del loro ciclo di vita.

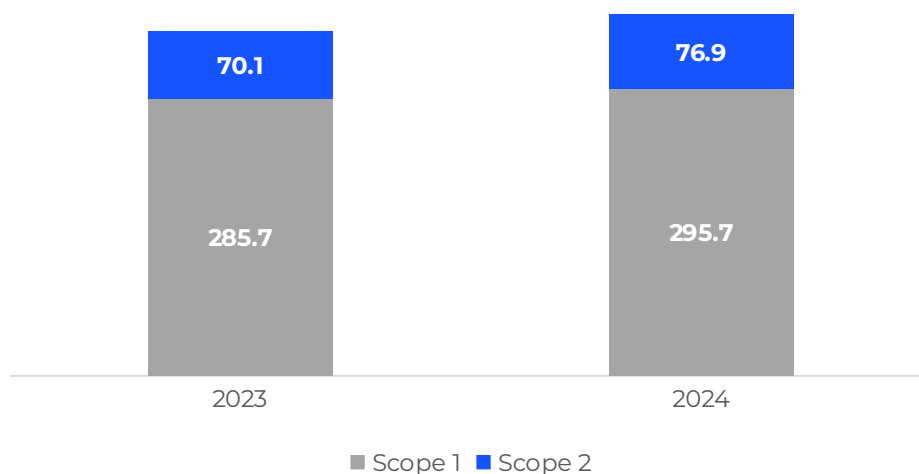
### Scope 1 – Emissioni dirette generate dalle operazioni dell'azienda

- Emissioni dirette di GHG
  - combustione da fonti mobili (consumo di carburante della flotta di veicoli di proprietà utilizzati per lo spostamento dei dipendenti e per il trasporto di merci all'interno e all'esterno degli stabilimenti);

### Scope 2 – Emissioni indirette derivanti da energia importata

- Emissioni indirette da energia importata (prelevata dalla rete)

LA NOSTRA IMPRONTA DI CARBONIO (tCO<sub>2</sub>e)



L'analisi della nostra impronta di carbonio, misurata in tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente (tCO<sub>2</sub>e), ci fornisce una visione sintetica dell'impatto complessivo delle nostre attività. Il grafico mostra l'evoluzione delle emissioni nel biennio 2023-2024, suddivise per Scope 1 e Scope 2, in linea con il Protocollo GHG (*Greenhouse Gas*).

Nel 2024, la nostra impronta di carbonio totale è aumentata leggermente, raggiungendo le 372,6 tCO<sub>2</sub>e, rispetto alle 355,8 tCO<sub>2</sub>e del 2023. Questo incremento è principalmente guidato dall'aumento delle emissioni Scope 1.

Le emissioni di **Scope 1**, che derivano direttamente dalle nostre fonti di proprietà o controllate sono passate da 285,7 tCO<sub>2</sub>e a **295,7 tCO<sub>2</sub>e**. Questo aumento riflette l'incremento dell'utilizzo di gas naturale che abbiamo notato nell'analisi dei consumi, a causa delle maggiori esigenze di riscaldamento. Le emissioni di **Scope 2**, che sono il risultato del consumo di energia elettrica acquistata, hanno registrato un incremento da 70,1 tCO<sub>2</sub>e a **76,9 tCO<sub>2</sub>e**. Questo dato è coerente con la crescita del nostro consumo di energia elettrica non rinnovabile.

## INDICI DI INTENSITÀ: ENERGIA ED EMISSIONI

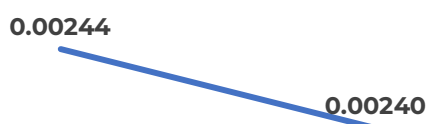
GRI 302-1 | GRI 305-4

Per misurare l'efficacia delle nostre politiche ambientali, abbiamo analizzato due indici chiave che mettono in relazione le nostre performance ambientali con il nostro livello di attività, rappresentato dalle ore lavorate (h). L'aumento delle ore lavorate dal 2023 al 2024 rende ancora più significativi i risultati che abbiamo raggiunto.

L'indice di **intensità delle emissioni** misura le tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente generate per ogni ora lavorata (tCO<sub>2</sub>e/h). L'analisi mostra una lieve **diminuzione**, passando da 0,00244 nel 2023 a 0,00240 nel 2024. Questo trend positivo è un segnale tangibile del nostro impegno. Nonostante il leggero aumento dell'impronta di carbonio totale, il fatto che questo indice sia diminuito dimostra che abbiamo gestito l'incremento delle nostre attività in modo più efficiente, riducendo l'impatto ambientale per unità di lavoro prodotta.

L'indice di **intensità energetica** (GJ/h) misura il consumo di energia per ogni ora lavorata. Anche in questo caso, il grafico mostra un **calo**, seppur leggero, da 0,0350 nel 2023 a 0,0349 nel 2024. Questo risultato è particolarmente rilevante, soprattutto se considerato insieme all'aumento generale dei consumi energetici che abbiamo rilevato. L'indice ci indica che siamo diventati più efficienti nell'uso dell'energia in relazione alla nostra produzione, suggerendo che le iniziative di razionalizzazione e ottimizzazione stanno producendo effetti positivi.

INDICE DI INTENSITÀ DELLE EMIS-  
SIONI (tCO<sub>2</sub>e/h)



INDICE DI INTENSITÀ ENERGETICA  
(GJ/h)



2023

2024

2023

2024

## LA GESTIONE DEI RIFIUTI

GRI 306-3 | GRI 306-4 | GRI 306-5

In Ghetti, la **gestione dei rifiuti** è una componente fondamentale della strategia di riduzione dell'impatto ambientale. Per garantire un controllo completo, utilizziamo un sistema di **monitoraggio interno** che ci permette di supervisionare ogni fase del processo. Questo sistema non solo ci aiuta a misurare la quantità di rifiuti che produciamo e ad analizzarne la tipologia, ma ci consente anche di valutare l'efficacia delle nostre pratiche di gestione. Grazie a questo approccio, possiamo ottimizzare continuamente i nostri processi per essere sempre più efficienti.

Ogni anno, documentiamo con precisione la nostra produzione di rifiuti attraverso i **formulari MUD**, in linea con le normative vigenti. Come è tipico per la nostra attività, la maggior parte dei rifiuti generati proviene dalle operazioni delle nostre officine, con volumi che variano a seconda dei lavori eseguiti durante l'anno.

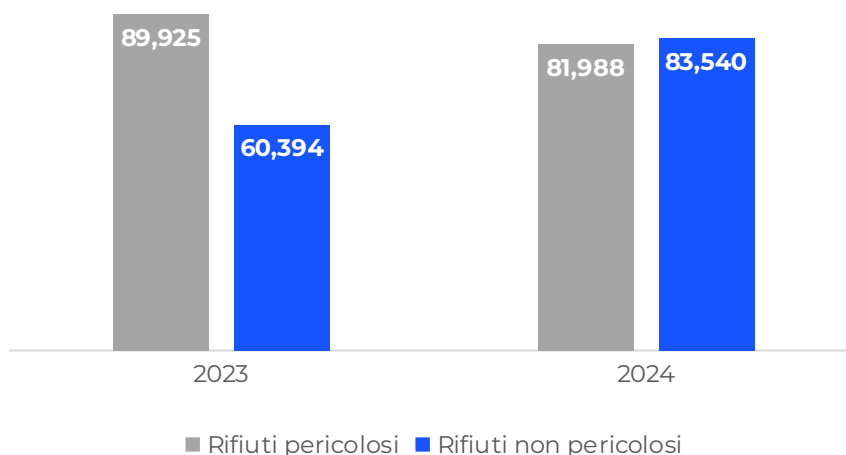
Nel **2024**, siamo riusciti a **ridurre del 9% la produzione di rifiuti pericolosi**, attestandoci a 81.988 kg, un calo notevole rispetto ai 89.925 kg del 2023. Analizzando i dati, emerge che la diminuzione più significativa riguarda i veicoli fuori uso, scesi da 53.000 kg a 47.890 kg, e l'olio esausto, ridotto da 16.710 kg a 15.220 kg. Questi risultati dimostrano la nostra capacità di gestire in modo più efficiente materiali complessi e il nostro impegno concreto per l'ottimizzazione dei processi operativi.

D'altra parte, la quantità di **rifiuti non pericolosi** è aumentata nel 2024, raggiungendo gli 83.540 kg a fronte dei 60.394 kg dell'anno precedente. Questo incremento è principalmente legato alla crescita della nostra attività e conseguentemente del numero di lavorazioni, che ha comportato un aumento di materiali di imballaggio come carta, cartone e legno.

Un dato di cui siamo particolarmente fieri riguarda il **recupero**: nel **2023** e **2024**, il **100%** dei rifiuti è stato destinato a processi di recupero, un traguardo che sottolinea la nostra attenzione verso la gestione efficiente delle nostre attività.

Guardando avanti, il nostro obiettivo rimane duplice: continuare a ridurre la produzione di rifiuti pericolosi e gestire con maggiore efficacia i rifiuti non pericolosi, trasformando l'aumento attuale in un'opportunità per migliorare l'efficienza della nostra filiera e il nostro contributo a un'economia più circolare.

RIFIUTI PRODOTTI PER CATEGORIA 2023-2024 (kg)



## OBIETTIVI PER IL FUTURO

Noi di **Ghetti** siamo consapevoli del nostro ruolo nella comunità e nell'ambiente che ci circonda. La **sostenibilità** non è solo un principio, ma un impegno concreto che guida le nostre scelte quotidiane e si riflette nella nostra visione e nei nostri valori aziendali. Il nostro approccio ci permette di integrare in modo coerente i fattori **ambientali, sociali e di governance (ESG)**, rafforzando la nostra missione e aiutandoci a raggiungere obiettivi ambiziosi.

Crediamo nella costruzione di un futuro prospero che generi valore a lungo termine non solo per la nostra azienda, ma per tutti i nostri stakeholder, interni ed esterni. Ogni nostra iniziativa mira a consolidare solidi principi etici, a promuovere la responsabilità sociale e a garantire una forte attenzione alla tutela dell'ambiente, contribuendo così a uno sviluppo responsabile e duraturo per il nostro territorio e la nostra comunità.

### AMBIENTALI

**Installazione di fontanelle d'acqua presso le nostre sedi**, con l'obiettivo di fornire un'alternativa all'utilizzo di bottigliette di plastica e così ridurre la generazione di rifiuti.

**Incrementare l'approvvigionamento da fonti energetiche rinnovabili**, attraverso l'adozione di soluzioni come gli **impianti fotovoltaici**, al fine di ridurre progressivamente la nostra dipendenza dall'energia non rinnovabile.

**Continuare a cercare e cogliere opportunità di riduzione dell'impatto ambientale**, soprattutto in termini di consumi energetici e gestione dei rifiuti, attraverso l'attenta valutazione e l'utilizzo degli incentivi pubblici disponibili e il costante allineamento alle direttive e agli obiettivi di sostenibilità delle case madri.

### SOCIALI

Implementare processi strutturati volti a garantire il **benessere dei dipendenti**, creando un ambiente di lavoro sano, inclusivo e stimolante. Tra le azioni previste rientra l'introduzione di un programma di **welfare aziendale**.

Istituire un sistema di **monitoraggio delle ore di formazione**, al fine di anticipare e gestire al meglio le esigenze formative dell'organico.

Utilizzo di un **nuovo software** per la gestione delle manutenzioni e delle scadenze delle attrezzature e degli impianti aziendali, con l'obiettivo di **aumentare i livelli di sicurezza e garantire maggiore efficienza nei controlli**.



## GOVERNANCE

**Mantenere un sistema di gestione per la qualità certificato ISO 9001:2015**, per garantire l'eccellenza nelle prestazioni aziendali e nei servizi offerti ai clienti.

**Espandere la nostra presenza sul mercato**, inaugurando **una nuova sede**, un punto vendita interamente dedicato alla **vendita di veicoli nuovi** per ampliare l'offerta ai clienti

**Espandere la nostra rete di officine**, acquisendo **un'officina autorizzata** e istituendo una nuova società, per potenziare la nostra presenza sul territorio.

**Lavorare per il miglioramento continuo della soddisfazione del cliente**, assicurando che le nostre soluzioni rispondano sempre alle necessità e aspettative dei nostri partner e clienti.

**Implementare il Modello di Organizzazione e Gestione 231** per rafforzare il quadro etico aziendale e prevenire ogni forma di condotta illecita.

# NOTA METODOLOGICA

GRI 2-1 | GRI 2-2 | GRI 2-3

## PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Ragione sociale	C. A. e P. Ghetti
Natura della proprietà	Privata
Forma giuridica	Società per Azioni
Ubicazione della sede principale	Via A. Righi, 71, Sesto Fiorentino (FI)
Paesi serviti	Italia

## IL DOCUMENTO

Questo documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità di **C. A. e P. Ghetti S.p.A.** (denominata anche “Ghetti”). Le informazioni riportate all’interno del documento sono state raccolte e rielaborate al fine di assicurare la comprensione delle attività svolte dalla società, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto dalle stesse. Il perimetro di rendicontazione utilizzato in questo documento include le informazioni relative alle attività svolte da C. A. e P. Ghetti S.p.A.

Il documento è stato redatto su base volontaria e non costituisce una Dichiarazione di Sostenibilità ai sensi della Direttiva (UE) 2022/2464 - *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) recepita in Italia con Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125, poiché la Società/Gruppo, alla data di pubblicazione, non è soggetta agli obblighi previsti dalla normativa. Tuttavia, con un approccio proattivo e in ottica di futura conformità, il Bilancio di Sostenibilità è stato realizzato adottando principi e strumenti previsti dagli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), tra cui la doppia materialità, al fine di garantire il progressivo allineamento con le *best practice* europee in materia di rendicontazione di sostenibilità.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale ed è pubblicato nel sito ufficiale del gruppo [www.ghetti.it](http://www.ghetti.it)

Per richiedere maggiori informazioni in merito a quanto riportato all’interno del documento è possibile contattare il seguente indirizzo e-mail: [supporto@ghetti.it](mailto:supporto@ghetti.it)

## LE LINEE GUIDA UTILIZZATE

Per la redazione del presente documento è stato adottato un approccio “**interoperabile**”, integrando i principali standard internazionali di sostenibilità:

- **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** per garantire l'allineamento con il quadro normativo europeo e la doppia materialità, che ha consentito di analizzare sia l'impatto di Ghetti sull'ambiente e la società (*materialità d'impatto*), sia i rischi e opportunità derivanti dai fattori *ESG* per il modello di business (*materialità finanziaria*).
- **Global Reporting Initiative (GRI)** come *framework* di riferimento per la rendicontazione, assicurando la coerenza e la comparabilità delle informazioni con i precedenti periodi attraverso l'*Interoperability Index*.

Ghetti ha condotto un'**analisi di doppia materialità**, descritta nel paragrafo “*ANALISI DOPPIA MATERIALITÀ*”, che ha previsto il coinvolgimento del *Top Management* aziendale nella valutazione congiunta di impatti, rischi e opportunità (IRO) rilevanti per Ghetti e per il settore di riferimento, in conformità a quanto previsto dagli ESRS. L'attività di Ghetti rappresenta un'evoluzione rispetto all'analisi di materialità interna svolta: i temi emersi sono stati ricondotti e raccordati con la nomenclatura prevista dagli ESRS, al fine di assicurare coerenza metodologica e comparabilità con gli standard europei, pur trattandosi del primo bilancio di sostenibilità della società.

La redazione del Bilancio di Sostenibilità è avvenuta attraverso la selezione degli indicatori contenuti nei *GRI Sustainability Reporting Standards* pubblicati dal GRI, secondo l'opzione di rendicontazione “Referenced”. Il set di indicatori GRI Standards utilizzati per la rendicontazione è indicato nel *GRI Content Index* del presente documento.

I principi generali applicati per la redazione del Bilancio di Sostenibilità sono quelli stabiliti dai GRI Standards, ovvero: *rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza*.

Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dai *GRI Standards*, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta da Ghetti e gli impatti da essa generati. La selezione di tali indicatori è avvenuta nel rispetto dei principi dei *GRI Standards*, garantendo continuità e trasparenza nella rendicontazione e assicurando, grazie all'approccio di interoperabilità, la coerenza e la complementarità con i requisiti previsti dagli ESRS.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto con il supporto metodologico di:



## APPENDICE - DETTAGLIO DEL PROCESSO DI DOPPIA MATERIALITÀ

Per questo Bilancio di Sostenibilità, abbiamo condotto un'analisi di doppia materialità per identificare in modo sistematico le questioni di sostenibilità più rilevanti per noi e per i nostri principali stakeholder. Fin dall'inizio abbiamo adottato un approccio **volontario e proattivo**, anticipando gli obblighi previsti dalla **Direttiva Europea CSRD (EU 2022/2464)** e seguendo i principi degli **ESRS**, così come le indicazioni contenute nel documento tecnico "**Implementation guidance for the materiality assessment**" redatto da **EFRAG**.

L'analisi ha considerato due dimensioni principali:

- gli **impatti delle nostre attività e della catena del valore** su ambiente e persone (**materialità d'impatto**);
- i **rischi e le opportunità ESG** che potrebbero influenzare il nostro modello di business, le performance economico-finanziarie e il valore dell'azienda (**materialità finanziaria**).

Il processo di analisi si è sviluppato in **quattro fasi principali**:

1. **Analisi del contesto e identificazione degli stakeholder**
  - Esame delle attività aziendali, dei rapporti commerciali e del contesto operativo.
  - Identificazione dei principali stakeholder interni ed esterni, tra cui Management, dipendenti, clienti, fornitori e comunità locali.
  - Raccolta dei dati fondamentali per valutare impatti, rischi e opportunità significativi.
2. **Mappatura degli impatti, rischi e opportunità**
  - Confronto delle questioni ESG emerse dall'analisi di settore con i temi materiali definiti negli **ESRS tematici** e nello standard **ESRS 1 – Prescrizioni generali**.
  - Identificazione di impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali, e dei rischi/opportunità ad essi associati.
3. **Valutazione da parte del Management**
  - Il nostro Gruppo di Lavoro interno ha valutato gli impatti e i rischi/opportunità in termini di rilevanza finanziaria.
  - Applicazione di criteri qualitativi e quantitativi, assegnazione di punteggi medi e definizione delle soglie di materialità.
4. **Individuazione delle questioni di duplice rilevanza**
  - Selezione delle questioni materiali, rilevanti sia dal punto di vista dell'impatto sia della rilevanza finanziaria.
  - Sintesi dei risultati nella **matrice di doppia materialità**, con indicazione di punteggi, soglie di materialità e posizione dei temi.

## TEMI RILEVANTI E RACCORDO

La tabella seguente offre una sintesi dei temi materiali emersi dall'analisi di doppia materialità di Ghetti, raccordandoli con la nomenclatura utilizzata nel documento. I temi non considerati materiali in questa fase saranno oggetto di future rivalutazioni nel corso delle successive analisi di doppia materialità, garantendo un monitoraggio continuo e aggiornato delle questioni ESG rilevanti.

TEMA	MATERIALITÀ IMPATTO	MATERIALITÀ FINANZIARIA	MATERIALITÀ	TEMI MATERIALI
E1 - Cambiamenti Climatici	T	T	Tema materiale <sup>5</sup>	Emissioni atmosferiche e cambiamento climatico Gestione energetica
E2 - Inquinamento	T	T	Tema non materiale	-
E3 - Acqua e risorse marine	T	T	Tema non materiale	-
E4 - Biodiversità ed ecosistemi	T	T	Tema non materiale	-
E5 - Uso delle risorse ed economia circolare	✓	T	Tema materiale	Gestione dei rifiuti
S1 - Forza lavoro propria	✓	✓	Tema materiale	Salute e sicurezza sul lavoro Welfare e benessere lavorativo
S2 - Lavoratori nella catena del valore	T	T	Tema non materiale	-
S3 - Comunità interessate	T	T	Tema non materiale	-
S4 - Consumatori e utilizzatori finali	✓	✓	Tema materiale	Soddisfazione del cliente Qualità e sicurezza dei prodotti-servizi
G1 - Condotta delle imprese	T	✓	Tema materiale	Governance responsabile

<sup>5</sup>Il tema *E1 – Cambiamenti climatici* è stato considerato materiale a seguito di un'analisi approfondita, pur risultando non rilevante nelle valutazioni di materialità di impatto e finanziaria. La decisione riflette la necessità di garantire una rendicontazione completa e trasparente su un tema di crescente importanza per il contesto normativo e per gli stakeholder.

## IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

La tabella successiva presenta una **trattazione completa degli IRO** rilevanti per ciascuna questione di sostenibilità considerata materiale. Per ogni tema vengono descritti:

- gli **impatti**, distinti in positivi o negativi, effettivi o potenziali;
- la parte della **catena del valore** in cui si generano (*upstream, own operations, downstream*);

TOPICAL ESRS	IMPATTI	CATENA DEL VALORE	RISCHI/OPPORTUNITÀ
E1 Cambiamenti climatici	<b>Negativo Effettivo:</b> Limitata capacità di monitoraggio e gestione dei rischi ambientali a causa della <b>mancanza di un sistema di gestione ambientale conforme alle UNI EN ISO 14001</b>	Own Operations	<b>Rischio:</b> In assenza di un sistema strutturato per la gestione ambientale, l'azienda risulta più esposta a rischi derivanti da eventi ambientali esterni (es. inquinamento, nuove normative, controlli più stringenti), con <b>impatti potenzialmente negativi su operatività, costi e continuità dei processi.</b>
	-	-	<b>Opportunità:</b> <b>L'integrazione di fonti energetiche rinnovabili riduce l'esposizione alle fluttuazioni dei prezzi</b> dell'energia, garantendo maggiore stabilità e resilienza aziendale
E5 Uso delle risorse ed economia circolare	<b>Positivo effettivo:</b> <b>Corretta gestione e riduzione dei rifiuti</b> attraverso istruzioni e procedure ambientali interne	Own Operations	-
S1 Forza lavoro propria	<b>Negativo Potenziale:</b> <b>Verificarsi di episodi di incidenti critici e infortuni sul lavoro</b> a causa del mancato rispetto delle norme di sicurezza	Own Operations	<b>Rischio:</b> <b>L'incidenza di infortuni/malattie professionali e/o la scarsa cultura nella salute</b> e sicurezza provocano un <b>abbassamento della fiducia e della motivazione dei dipendenti</b> , un aumento del turnover dei dipendenti, con conseguente calo nella produttività
	<b>Positivo effettivo:</b> <b>Miglioramento della salute e sicurezza attraverso la disposizione di piani di emergenza</b>	Own Operations	-
	<b>Positivo effettivo:</b> <b>Miglioramento della salute e sicurezza attraverso misure specifiche di prevenzione</b> nei locali (segnaletica, delimitazioni) e relative alle singole lavorazioni (DPI)	Own Operations	-
	<b>Positivo effettivo:</b>	Own	<b>Opportunità:</b>

	<p><b>Miglioramento della salute e della sicurezza dei dipendenti attraverso la formazione</b> e attraverso la promozione della prevenzione degli incidenti</p> <p><i>Positivo effettivo:</i> Miglioramento della salute e della sicurezza dei dipendenti attraverso la nomina del <b>Delegato alla sicurezza</b></p>	Operations	Maggiore soddisfazione e <b>produttività dei dipendenti</b> grazie al presidio della salute e sicurezza sul lavoro
		Own Operations	-
	<p><i>Positivo effettivo:</i> <b>Valorizzazione delle competenze dei dipendenti</b> tramite iniziative e programmi di formazione e sviluppo professionale</p>	Own Operations	<p><i>Opportunità:</i> La <b>valorizzazione delle competenze è correlata ad un basso tasso di turnover del personale</b>, comportando una maggiore efficienza dell'organizzazione con conseguenti guadagni finanziari</p> <p><i>Opportunità:</i> Colmare <b>le lacune nelle competenze del personale tramite formazione</b> invece che tramite reclutamento all'esterno comporta un <b>risparmio per l'organizzazione</b></p>
	-	-	<p><i>Opportunità:</i> La promozione di processi di selezione equi e trasparenti può <b>ridurre il turnover del personale, diminuendo i costi legati al reclutamento, alla formazione e all'inserimento di nuove risorse</b>. Questo consente una maggiore stabilità organizzativa e una migliore efficienza operativa</p>
	-	-	<p><i>Opportunità:</i> <b>Un alto benessere dei dipendenti comporta una maggiore efficienza dell'organizzazione</b> e una diminuzione dei costi di selezione e formazione del personale</p>
S4 Consumatori e utilizzatori finali	<p><i>Negativo Potenziale:</i> <b>Standard di qualità non omogenei da parte delle officine autorizzate</b></p>	Downstream	<p><i>Rischio:</i> <b>Segnalazioni da parte di clienti o commenti negativi sui canali digitali possono diffondere la percezione di scarsa professionalità</b>, danneggiando l'immagine dell'azienda</p> <p><i>Rischio:</i> In caso di <b>non conformità</b>, la casa madre o i clienti finali potrebbero richiedere <b>rimborsi, riparazioni a costo zero o risarcimenti per danni</b>, generando spese impreviste</p>

	<p><i>Positivo effettivo:</i> <b>Gestione, analisi e monitoraggio dei prodotti/servizi non conformi</b></p>	Own Operations	<p><i>Opportunità:</i> Miglioramento continuo dei processi: l'analisi sistematica delle non conformità alimenta un ciclo di <b>ottimizzazione</b> che porta a una <b>maggiore soddisfazione del cliente e un tasso di fidelizzazione più elevato</b></p>
	<p><i>Positivo effettivo:</i> <b>La certificazione ISO 9001</b> assicura processi efficienti e prodotti affidabili, <b>migliorando la soddisfazione e la fiducia dei clienti</b></p>	Own Operations	<p><i>Opportunità:</i> <b>Maggiore fiducia</b> da parte di clienti e partner, con ricadute positive su vendite e fidelizzazione, <b>grazie alla certificazione ISO 9001</b></p> <p><i>Opportunità:</i> <b>Riduzione di errori, sprechi e costi operativi, grazie al miglioramento continuo dei processi</b> in base alla certificazione ISO 9001</p>
	<p><i>Positivo Potenziale:</i> <b>Gestione attenta della comunicazione con i clienti</b></p>	Own Operations	<p><i>Opportunità:</i> Una gestione chiara e conforme della comunicazione <b>rafforza la fiducia dei clienti, riduce i reclami e garantisce il rispetto delle normative</b>, evitando sanzioni</p>
		Own Operations	<p><i>Opportunità:</i> Un'ottima <b>reputazione aziendale</b> favorisce la crescita delle vendite e genera benefici economici nel medio-lungo termine</p>
		Own Operations	-
G1 Condotta delle imprese	<p><i>Positivo effettivo:</i> <b>Conduzione dell'impresa secondo principi di etica e trasparenza, nel pieno rispetto del Codice Etico aziendale e del Modello 231</b></p>	Own Operations	-
	<p><i>Positivo effettivo:</i> <b>Sensibilizzazione e accrescimento delle competenze dei dipendenti in merito al tema dell'etica e dell'integrità di business</b> attraverso ore di formazione dedicate ai principi del codice etico e del MOG 231</p>	Own Operations	-



-	-	<p><b>Rischio:</b> La mancanza di personale adeguatamente formato può compromettere la qualità del servizio offerto ai clienti, influenzando negativamente la soddisfazione e la fidelizzazione.</p> <p><b>Rischio:</b> Le aspettative dei clienti e degli stakeholder in materia di qualità e puntualità sono sempre più stringenti. Consegnare prodotti o servizi non conformi alle richieste può indebolire la reputazione e compromettere la fidelizzazione.</p>
	Intera catena del valore	<p><b>Opportunità:</b> Disporre di canali strutturati per la segnalazione di criticità consente di intercettare tempestivamente eventuali irregolarità, <b>riducendo il rischio di danni reputazionali, costi legati a controversie legali o sanzioni, e limitando l'impatto economico e operativo derivante da possibili interruzioni delle attività.</b></p>
<p><b>Negativo Potenziale:</b> Divulgazione di dati sensibili di clienti e dipendenti</p>	Own Operations	-
<p><b>Positivo effettivo:</b> Collaborazione con fornitori affidabili al fine di garantire prodotti e servizi di qualità</p>	Own Operations	<p><b>Opportunità:</b> Collaborare con fornitori affidabili e ben selezionati può portare a risparmi sui costi, grazie a <b>forniture più stabili e continuità di business</b></p> <p><b>Opportunità:</b> <b>Vantaggio reputazionale derivante dalla collaborazione con fornitori affidabili e di qualità</b> come Iveco e Piaggio</p>
-	-	<p><b>Rischio:</b> <b>Incremento dei costi operativi legati alla gestione di reclami, resi, sostituzioni</b> e assicurazioni per danni o furti.</p>

# GRI STANDARDS

## REPORTING PACKAGE

Nella presente sezione, si riportano i dettagli relativi agli indicatori GRI utilizzati nel documento per una maggiore chiarezza e comparabilità delle performance ESG nel triennio di riferimento.

**GRI 201-1** - Valore economico direttamente generato e distribuito

Valore economico direttamente generato e distribuito	2023	2024
<b>Valore economico generato e ricevuto</b>	<b>75.196.073</b>	<b>73.077.969</b>
Valore economico generato	75.196.073	73.077.969
Valore economico ricevuto	-	-
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>76.816.438</b>	<b>73.796.932</b>
Fornitori	69.872.720	66.776.315
Amministratori e sindaci	184.060	233.124
Risorse umane	5.963.959	6.100.235
Banche e altri finanziatori	118.825	391.122
Pubblica Amministrazione	673.678	289.471
Comunità locale	3.195	6.665
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>(1.620.365)</b>	<b>(718.963)</b>

## GRI 302 - Energia

Consumi di combustibile suddivisi per fonte rinnovabile e non rinnovabile (GJ) <sup>6</sup>	2023	2024
Gas Naturale	1.129,8	1.489,8
Diesel – Carburante per la flotta aziendale	2.873,7	2.715,0
Benzina – Carburante per la flotta aziendale	74,5	83,4
GPL – Carburante per la flotta aziendale	6,8	14,5
<b>Totale fonti non rinnovabili</b>	<b>4.084,7</b>	<b>4.302,6</b>

Combustibile rinnovabile consumato (GJ)	2023	2024
Biodiesel - HVO	4,2	1,9
<b>Totale Combustibile rinnovabile consumato</b>	<b>4,2</b>	<b>1,9</b>

Consumo di energia acquistata (GJ)	2023	2024
Energia elettrica prelevata dalla rete (non rinnovabile)	997,6	1.095,5
<b>Totale energia non rinnovabile acquistata</b>	<b>997,6</b>	<b>1.095,5</b>

<b>Totale energia consumata all'interno dell'organizzazione (GJ)</b>	<b>5.086,5</b>	<b>5.400,0</b>
--	----------------	----------------

Indice di efficienza energetica	2023	2024
Consumi di energia (GJ)	5.086,5	5.400,0
Ore Lavorate	145.535,0	154.940
<b>Indice di intensità energetica (GJ/h)</b>	<b>0,035</b>	<b>0,035</b>

## GRI 305 - Emissioni

Emissioni GHG Scope 1 – tCO <sub>2</sub> e <sup>7</sup>	2023	2024
Gas Naturale	64,9	85,6
Diesel – Carburante per la flotta aziendale	215,0	203,1
Benzina – Carburante per la flotta aziendale	5,4	6,0
GPL – Carburante per la flotta aziendale	0,4	0,9

<sup>6</sup> Fonte fattori di conversione utilizzati:

- Energia Elettrica: Calcolo con Fattore di conversione Energia kWh/GJ
- Carburante Gasolio: Tabella 1 Delibera EEN 9/11 - EN ISO 3675
- Carburante benzina: Tabella 1 Delibera EEN 9/11 - ISO 1716
- GPL: DEFRA 2023

<sup>7</sup> Fonte dei fattori di emissione utilizzati:

- Gasolio - Ecoinvent 3.10 transport, passenger car, medium size, diesel, EURO 5 | transport, passenger car, medium size, diesel, EURO 5 | Cutoff, U
- Benzina - Ecoinvent 3.10 transport, passenger car, medium size, petrol, EURO 5 | transport, passenger car, medium size, petrol, EURO 5 | Cutoff U
- GPL - Ecoinvent 3.10 transport, passenger car, medium size, liquefied petroleum gas (LPG), EURO 5 | transport, passenger car, medium size, liquefied petroleum gas, EURO 5 | Cutoff, U

Si noti come il calcolo delle emissioni di CO<sub>2</sub> non tiene conto dei gas refrigeranti, noti come F-gas

<b>Totale Scope 1</b>	<b>285,7</b>	<b>295,7</b>
-----------------------	--------------	--------------

<b>Emissioni GHG Scope 2 – tCO<sub>2</sub>e<sup>8</sup></b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Energia elettrica acquistata	70,1	76,9
<b>Totale Scope 2</b>	<b>70,1</b>	<b>76,9</b>

<b>Indice di intensità delle emissioni</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Emissioni di Scope 1 e Scope 2 (tCO <sub>2</sub> e)	355,8	372,6
Ore Lavorate	145.535	154.940
<b>Indice di intensità energetica (tCO<sub>2</sub>e/h)</b>	<b>0,00244</b>	<b>0,00240</b>

## GRI 306 - Rifiuti

Rifiuti pericolosi (kg)	Descrizione	2023	Destinazione	2024	Destinazione
13 02 08	Olio	16.710	Recupero	15.220	Recupero
15 01 10	Imballaggi contaminati	144	Recupero	104	Recupero
15 01 11	Spray	116	Recupero	117	Recupero
16 01 04	Veicoli	53.000	Recupero	47.890	Recupero
16 01 04	Filtri dell'olio	2.815	Recupero	1.540	Recupero
16 01 14	Antigelo	1.963	Recupero	1.594	Recupero
16 02 11	Apparecchiature fuori uso che contengono clorofluorocarburi (CFC), HCFC o HFC	-	-	80	Recupero
16 02 13	Apparecchiature fuori uso che contengono componenti pericolosi	36	Recupero	-	Recupero
16 06 01	Batterie al piombo	15.141	Recupero	14.443	Recupero
<b>Totale rifiuti pericolosi</b>		<b>89.925</b>		<b>81.988</b>	

Rifiuti non pericolosi (kg)	Descrizione	2023	Destinazione	2024	Destinazione
08 03 18	Toner	27	Recupero	38	Recupero
15 01 01	Imballaggi in carta e cartone	14.720	Recupero	13.400	Recupero
15 01 03	Imballaggi in legno	15.020	Recupero	13.070	Recupero
15 01 06	Imballaggi misti	2.400	Recupero	2.880	Recupero
15 02 02	Mat. Assorbenti	194	Recupero	-	-
15 02 03	Mat. Assorbente	801	Recupero	820	Recupero
16 01 12	Ferodi	2.312	Recupero	2.027	Recupero
16 01 17	Ferro	24.630	Recupero	20.600	Recupero
16 01 19	Plastica	-	-	430	Recupero
16 02 14	Apparecchiature fuori uso non pericolose	42	Recupero	-	-
16 02 16	Apparecchiature fuori uso (Componenti)	-	Recupero	16.700	Recupero
16 06 04	Batterie alcaline	-	-	42	Recupero
16 10 02	Soluzioni acquose di scarto	248	Recupero	133	Recupero
17 04 05	Ferro e acciaio	-	-	9.780	Recupero
17 09 04	Rifiuti misti	-	-	3.300	Recupero
20 01 01	Carta e cartone	-	-	320	Recupero
<b>Totale rifiuti</b>		<b>60.394</b>		<b>83.540</b>	

<sup>8</sup> Fonte fattori di emissione utilizzati:

- Energia elettrica - mix - ISPRA - Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia (Stima dei fattori di emissione di gas serra dal settore elettrico per la produzione lorda di energia elettrica al netto dai pompaggi 2023)

non pericolosi					
Totale rifiuti		150.319		165.528	

## GRI 2-7 Dipendenti

Dipendenti per genere	2023	2024
Donna	10	11
Uomo	84	87

Totale complessivo	94	98
--------------------	----	----

Dipendenti per tipologia di contratto	2023	2024
Tempo Determinato	13	11
Donna	3	2
Uomo	10	9
Tempo Indeterminato	81	87
Donna	7	9
Uomo	74	78
Totale complessivo	94	98

Dipendenti per forma di impiego	2023	2024
Full-time	88	92
Donna	8	8
Uomo	80	84
Part-time	6	6
Donna	2	3
Uomo	4	3
Totale complessivo	94	98

GR1 405-1 - Organi di governo e dipendenti classificati per genere e fascia d'età

ORGANI DI GOVERNO per genere	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Amministratore Unico	-	1	1	-	1	1
Collegio sindacale	1	4	5	1	4	5
Totale	1	5	6	1	5	6

ORGANI DI GOVERNO per fascia d'età	2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Amministratore Unico	-	-	1	1	-	-	1	1
Collegio sindacale	-	-	5	5	-	-	5	5
Totale	-	-	6	6	-	-	6	6

DIPENDENTI per figura professionale e genere	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	1	1	-	2	2
Impiegati	10	47	57	11	50	61
Operai	-	36	36	-	35	35
Totale	10	84	94	11	87	98

DIPENDENTI per figura professionale e fascia d'età	2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	TOT	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	TOT

Quadri	-	-	1	1	-	-	2	2
Impiegati	8	24	25	57	11	25	25	61
Operai	9	12	15	36	11	12	12	35
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>94</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>98</b>

## GRI 401 – Turnover

Dipendenti alla fine del periodo	2023			2024		
Genere	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
<b>TOT</b>	<b>10</b>	<b>84</b>	<b>94</b>	<b>11</b>	<b>87</b>	<b>98</b>

Tasso di turnover negativo per genere (%)	2023		2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Persone in uscita	5	1	10	1
Numero totale di dipendenti	84	10	87	11
<b>Totale</b>	<b>6,0%</b>	<b>10,0%</b>	<b>11,5%</b>	<b>9,1%</b>

Tasso di turnover negativo per fascia d'età (%)	2023			2024		
	Fino a 30 anni	Da 30 a 50	Oltre i 50	Fino a 30 anni	Da 30 a 50	Oltre i 50
Persone in uscita	1	2	3	2	5	4
Numero totale di dipendenti	17	36	41	22	37	39
<b>Totale</b>	<b>5,9%</b>	<b>5,6%</b>	<b>7,3%</b>	<b>9,1%</b>	<b>13,5%</b>	<b>10,3%</b>

Tasso di turnover positivo per genere (%)	2023		2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Persone in entrata	11	4	13	2
Numero totale di dipendenti	84	10	87	11
<b>Totale</b>	<b>13,1%</b>	<b>40,0%</b>	<b>14,9%</b>	<b>18,2%</b>

Tasso di turnover positivo per fascia d'età (%)	2023			2024		
	Fino a 30 anni	Da 30 a 50	Oltre i 50	Fino a 30 anni	Da 30 a 50	Oltre i 50
Persone in entrata	5	9	1	6	6	3
Numero totale di dipendenti	17	36	41	22	37	39
<b>Totale</b>	<b>29,4%</b>	<b>25,0%</b>	<b>2,4%</b>	<b>27,3%</b>	<b>16,2%</b>	<b>7,7%</b>

## GRI 403 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Formazione dei lavoratori in materi di sicurezza e salute sul lavoro	2023	2024
	N° ore di formazione	N° ore di formazione
Salute e sicurezza	73	224

<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>224</b>
---------------	-----------	------------

<b>Numero di incidenti</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	-
<b>Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

<b>Tipologia di incidente</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Caduta e scivolamento	1	1
Incidente sulla strada	1	-
Colpito da - Urtato da/Contro	-	1
Altro (ferita da taglio in officina):	1	-

<b>Tasso di infortuni</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
N° ore lavorate	145.535	154.940
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili<sup>9</sup></b>	<b>20,61</b>	<b>12,91</b>

**GRI 404-1** - Ore medie di formazione per anno per dipendente

<b>Ore medie formazione</b>	<b>2023</b>			<b>2024</b>		
	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Impiegati	5,3	5,3	<b>5,3</b>	12,2	9,1	<b>9,6</b>
Operai	-	10,5	<b>10,5</b>	-	12,5	<b>12,5</b>
<b>Totale</b>	<b>5,3</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	<b>-</b>	<b>10,8</b>	<b>11,1</b>

<sup>9</sup> Il tasso è stato calcolato sulla base di 1.000.000 di ore lavorate.



## GRI CONTENT INDEX

Ghetti ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2023 – 31/12/2024 con riferimento agli standard GRI.

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAGINA
<b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2022</b>	2-1 Dettagli organizzativi	42
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	22
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	42
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	7,23
	2-7 Dipendenti	27
	2-9 Struttura e composizione della governance	16
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	16
	2-16 Comunicazione delle criticità	17
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	17
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Nel periodo 2023-2024 non si è verificato alcun caso di mancato rispetto di leggi e regolamenti.
	2-28 Appartenenza ad associazioni	34
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	12
	2-30 Contratti collettivi	27
<b>GRI 3: INFORMATIVE SU TEMI MATERIALI 2022</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	14,44
	3-2 Elenco di temi materiali	14,44
	3-3 Gestione dei temi materiali	14,44
<b>GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICHE 2016</b>	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	19
<b>GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO 2016</b>	204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali	23
<b>GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016</b>	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel periodo 2023-2024 non si è verificato alcun caso di corruzione.
<b>GRI 302: ENERGIA 2016</b>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	36
	302-3 Intensità energetica	38
<b>GRI 305: EMISSIONI</b>	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	37
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi	37

<b>2016</b>	energetici (Scope 2)	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	38
<b>GRI 306: RIFIUTI 2020</b>	306-3 Rifiuti prodotti	39
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	39
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	39
<b>GRI 401: OCCUPAZIONE 2016</b>	401-1 Nuove assunzioni e turnover	27
<b>GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018</b>	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	32
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	32
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	32
	403-9 Infortuni sul lavoro	32
	403-10 Malattie professionali	32
<b>GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	27
<b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	16,27
<b>GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016</b>	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel periodo 2023-2024 non si è verificato alcun caso di discriminazione.
<b>GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016</b>	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Nel periodo 2023-2024 non si è verificato alcun caso di violazione della privacy o perdita di dati