

# **CRESCERE INSIEME, GUIDARE IL CAMBIAMENTO**

**Bilancio di sostenibilità  
2024**

# INDICE

<b>INDICE .....</b>	<b>1</b>
<b>PRINCIPALI RISULTATI 2024 .....</b>	<b>4</b>
LETTERA AGLI STEKEHOLDER.....	5
<b>DA TRE GENERAZIONI UNA STORIA DI FAMIGLIA, INNOVAZIONE E VALORI CONDIVISI.....</b>	<b>6</b>
EVOLUZIONE E OPPORTUNITÀ NEL SETTORE AUTOMOTIVE: IL VALORE STRATEGICO DEI CONCESSIONARI.....	7
CHI SIAMO .....	9
TIME LINE - STRAPPINI.....	10
I NOSTRI VALORI.....	12
L'ASSOCIAZIONE AICI .....	14
I NOSTRI STAKEHOLDER.....	15
<b>IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ.....</b>	<b>17</b>
<b>LA CATENA DEL VALORE DI STRAPPINI: DALL'ASSEMBLAGGIO ALL'UTILIZZO DEI VEICOLI</b>	<b>18</b>
UPSTREAM: LA REALIZZAZIONE DEL VEICOLO .....	18
OWN OPERATIONS: IL NOSTRO RUOLO DI CONCESSIONARIO .....	18
DOWNSTREAM: ALLESTIMENTO, UTILIZZO, MANUTENZIONE E FINE VITA.....	19
<b>ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ.....</b>	<b>20</b>
TEMI RILEVANTI E RACCORDO .....	21
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ.....	22
<b>CAPITOLO GOVERNANCE .....</b>	<b>26</b>
STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	27
COMPLIANCE NORMATIVA.....	29
SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI .....	30
PERFORMANCE ECONOMICHE.....	32
IL NOSTRO IMPEGNO VERSO I CLIENTI .....	34
LA GESTIONE DELLA QUALITÀ.....	34
<b>CAPITOLO SOCIALE.....</b>	<b>36</b>
IL CAPITALE UMANO COME VALORE DELLA NOSTRA CRESCITA .....	37
RETENTION E TURNOVER .....	39
SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI.....	40
WELFARE & WELLBEING .....	42
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: FONDAMENTO DI RESPONSABILITÀ E CRESCITA .....	43
SERVIZIO DI MEDICINA DEL LAVORO .....	44

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI.....	44
<b>CAPITOLO AMBIENTALE .....</b>	<b>46</b>
GESTIONE ENERGETICA ED EMISSIONI .....	47
SCOPE 1 e SCOPE 2 .....	48
LA GESTIONE DEI RIFIUTI.....	50
<b>NOTA METODOLOGICA.....</b>	<b>51</b>
PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE .....	51
IL DOCUMENTO .....	51
I RIFERIMENTI UTILIZZATI .....	52
<b>GRI STANDARDS.....</b>	<b>53</b>
REPORTING PACKAGE.....	53
GRI CONTENT INDEX .....	59

# PRINCIPALI RISULTATI 2024



ANNO DI  
FONDAZIONE  
**1942**



CERTIFICAZIONI  
**UNI ISO 9001:2015**  
**UNI ISO 14001:2015**  
**UNI ISO 45001:2018**



**€ 58.586.708**  
VALORE ECONOMICO  
GENERATO (+2,02%  
RISPETTO AL 2023)



**46**  
DIPENDENTI  
AL 31.12.2024



**98%**  
DEI DIPENDENTI CON  
**CONTRATTO A TEMPO  
INDETERMINATO**



ENERGIA  
AUTOPRODOTTA 2024  
**147.602 kWh**



**SCOPE 1**  
**73,6 tCO<sub>2</sub>e**



**SCOPE 2**  
**31,02 tCO<sub>2</sub>e**

# LETTERA AGLI STEKEHOLDER

GRI 2-22

Gentili Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi il **Bilancio di Sostenibilità della Strappini S.p.A.**, un documento che rappresenta per noi non solo un dovere di trasparenza, ma anche un'occasione per condividere **in modo rigoroso e autentico** l'evoluzione del nostro impegno verso un modello di sviluppo **solido, responsabile e orientato al futuro**.

Il biennio 2023/2024 è stato segnato da dinamiche economiche e normative complesse, che hanno richiesto un approccio gestionale sempre più attento a **rischi, efficienza operativa e qualità dei processi**. In questo contesto, la Strappini S.p.A. ha consolidato la propria strategia di integrazione della sostenibilità, rafforzando **sistemi di governance strutturati**, potenziando **meccanismi di misurazione delle performance ESG** e promuovendo una cultura aziendale basata su **innovazione e responsabilità**.

Sul fronte ambientale, abbiamo intensificato le attività di **monitoraggio dei consumi energetici**, introdotto **tecnologie a minor impatto** e avviato iniziative dedicate all'**ottimizzazione delle risorse** e alla **riduzione degli sprechi**, in linea con i principi dell'economia circolare. Tali interventi non solo migliorano le nostre performance, ma rappresentano una scelta strategica fondata sulla consapevolezza che la **tutela dell'ambiente** è un requisito essenziale per la competitività di lungo periodo.

Al centro della nostra visione rimangono le **persone**. Siamo convinti che la sostenibilità sia prima di tutto un impegno verso chi vive ogni giorno l'azienda. Per questo abbiamo ampliato i **percorsi formativi**, promosso iniziative per il **benessere organizzativo**, rafforzato gli standard di **salute e sicurezza** e coltivato un ambiente **inclusivo e collaborativo**. La crescita e la motivazione delle nostre persone rappresentano la principale leva per trasformare le sfide in **opportunità di miglioramento**.


Il presente Bilancio non è soltanto una rendicontazione tecnica, ma la testimonianza di un **cammino condiviso**. Ogni risultato raggiunto, così come ogni area di miglioramento individuata, riflette la volontà della Strappini S.p.A. di essere un **attore responsabile e proattivo**, capace di generare valore **economico, sociale e ambientale**, in linea con le aspettative dei nostri stakeholder.

Desideriamo ringraziare tutti voi – clienti, dipendenti, fornitori, istituzioni, partner e comunità locali – per la **fiducia, la collaborazione e il dialogo** che continuate a dimostrarci. È grazie al vostro contributo che la Strappini S.p.A. può proseguire con determinazione nel proprio percorso di **crescita sostenibile**, trasformando **visione e impegno** in **risultati concreti**.

Con stima,

**Nadia Ortolani**

C.E.O. Strappini S.p.A.



**DA TRE GENERAZIONI UNA STORIA DI  
FAMIGLIA, INNOVAZIONE E VALORI  
CONDIVISI**

# 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.

Le innovazioni tecnologiche stanno rivoluzionando il concetto stesso di mobilità. L'integrazione di sistemi di guida autonoma, la diffusione della mobilità condivisa e l'impiego di energie rinnovabili si stanno affermando come tendenze consolidate, creando nuove aree di specializzazione e servizio.

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.



# CHI SIAMO





GRI 2-6

Fondata nel **1942** a Foligno, **Strappini S.p.A.** rappresenta oggi un'eccellenza nel settore dei veicoli industriali, commerciali e delle autovetture, con una consolidata reputazione come concessionaria IVECO e Fiat Professional. Da oltre ottant'anni, l'azienda si distingue per competenza, affidabilità e spirito innovativo, offrendo soluzioni di mobilità su misura per aziende, professionisti e operatori del trasporto.

Nel corso della sua lunga storia, Strappini ha saputo evolversi e consolidare la propria presenza sul territorio, ampliando costantemente la gamma dei servizi offerti. Oggi, la rete vendita e assistenza è composta da personale altamente qualificato, in grado di fornire un servizio completo che unisce consulenza, vendita e post-vendita.

Strappini non è solo un punto vendita di veicoli, ma un partner di fiducia a 360 gradi. L'approccio consulenziale consente di comprendere a fondo le esigenze del cliente, offrendo soluzioni personalizzate che vanno oltre la semplice transazione commerciale. La priorità è garantire la massima soddisfazione e continuità operativa attraverso un servizio rapido, efficiente e costruito sulla fiducia reciproca.

La solidità della rete Strappini si riflette nelle sue sedi strategiche, che garantiscono una presenza capillare e un'assistenza tempestiva sul territorio:

-  Orte (VT) – Via Lazio Snc, Loc. Caldare
-  Terni (TR) – Via del Maglio 7
-  Spello (PG) – Via G. Di Vittorio 23/25
-  Bazzano (AQ) – Via delle Industrie 1

Con tre generazioni di esperienza e una visione orientata alla sostenibilità, Strappini continua a rappresentare una realtà solida e dinamica, capace di unire tradizione, innovazione e responsabilità sociale nel mercato della mobilità professionale.

# TIME LINE - STRAPPINI

Strappini S.p.A. è una realtà consolidata nel settore della vendita e dell'assistenza di veicoli industriali e commerciali. L'azienda affonda le proprie radici nel **1942 a Foligno**, quando Silvestro Strappini fonda una piccola attività di autotrasporti e officina dedicata alla manutenzione e alla vendita di autoveicoli usati. Negli anni successivi, l'attività si trasferisce a Spello, trasformandosi in società a responsabilità limitata e avviando un percorso di crescita e diversificazione.

Nel **1974** con il figlio, Francesco Strappini **inizia la vendita di veicoli industriali** e nel **1980** viene acquisito il **mandato Iveco** per le province di Viterbo, Terni e Rieti, affiancando all'offerta di mezzi nuovi e usati

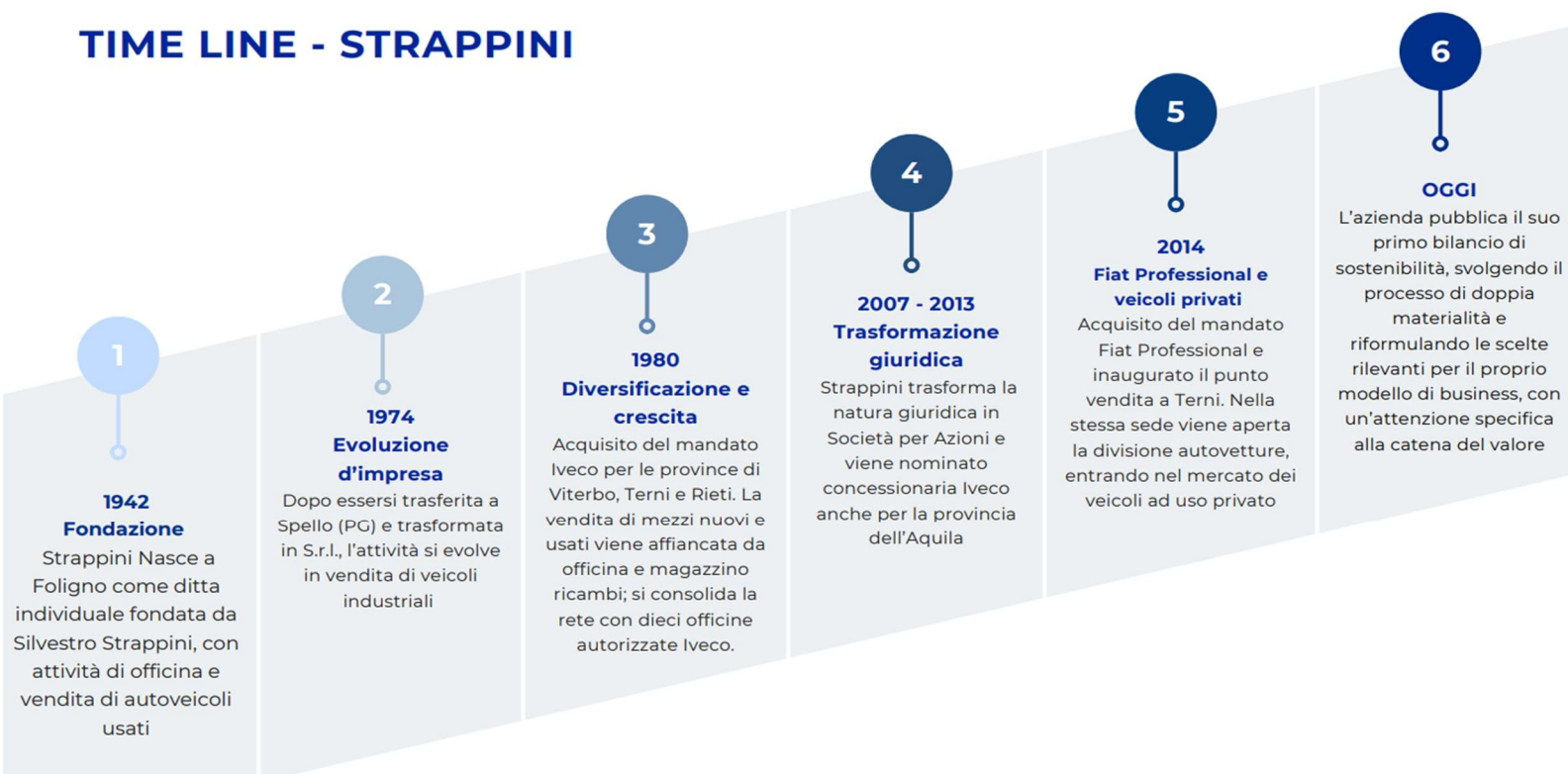


un servizio completo di officina e magazzino ricambi. A completare la rete assistenziale, Strappini può contare su dieci officine autorizzate Iveco, che garantiscono un servizio capillare e specializzato sul territorio.

Nel **2007**, con Silvio e Alberto Strappini, l'azienda evolve in **società per azioni** e nel **2013** ottiene la **nomina di concessionaria Iveco** anche per la provincia dell'Aquila. L'anno successivo amplia ulteriormente la propria offerta con l'acquisizione del mandato Fiat Professional e l'apertura del punto vendita di Terni, dove viene inaugurata anche la divisione autovetture destinata al mercato privato.

Oggi Strappini rappresenta una delle maggiori realtà imprenditoriali del centro Italia per fatturato e dimensioni, frutto di un percorso di crescita continuo che dura da tre generazioni. Il suo impegno verso l'innovazione e la sostenibilità si traduce nella pubblicazione del **primo Bilancio di Sostenibilità**, realizzato attraverso un processo di doppia materialità e con particolare attenzione alla catena di fornitura, a conferma di una visione responsabile e orientata al futuro.

## TIME LINE - STRAPPINI



# I NOSTRI VALORI

## LA NOSTRA MISSION

Siamo per i clienti un importante partner di riferimento nel settore dei trasporti per competenza, professionalità e cortesia. Siamo una famiglia per umanità, disponibilità e sensibilità verso le persone. Rappresentiamo una certezza per i nostri collaboratori, nella tutela e nel rispetto dei loro diritti, nella garanzia ed affidabilità del loro benessere economico. La nostra azienda rappresenta la forza e la praticità, la capacità del fare più che dell'apparire, del solido equilibrio in un mercato dinamico.

## LA NOSTRA VISION

Un'organizzazione basata su gruppi di lavoro iper-focalizzati e connessi fra loro, che insieme contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali, che vivono il cambiamento costante come una grande opportunità e come elemento di differenziazione, efficienza ed efficacia per uno sviluppo dinamico costante, nella convinzione che poter operare in un ambiente complesso offra l'opportunità di creare elementi di distinzione e caratteri di maggior competitività rispetto ai competitors.

## I NOSTRI VALORI

### Competenza



Non significa solo possedere conoscenze e abilità tecniche, ma anche saper mettere al centro l'umanità nelle relazioni e nelle decisioni. Per noi competenza è capacità di agire con professionalità, sensibilità e attenzione in ogni situazione e contesto.

### Rispetto



Guidiamo ogni nostra azione con il rispetto delle persone, delle regole e dell'ambiente, promuovendo rapporti fondati su correttezza, trasparenza e collaborazione.

### Responsabilità



Viviamo la responsabilità come scelta etica: accettiamo le conseguenze delle nostre azioni e operiamo con lealtà, prendendo decisioni e iniziative nell'ambito delle nostre competenze per garantire fiducia e continuità.

### Onestà



L'onestà è un principio fondamentale e rappresenta l'elemento essenziale della nostra gestione aziendale. In ogni attività agiamo con integrità e trasparenza, rafforzando la credibilità dell'azienda.

### Empatia



La nostra competenza emotiva ci permette di entrare in sintonia con tutti gli stakeholder, comprendendo bisogni, aspettative e sensibilità per costruire relazioni solide e durature.

### Umiltà



Crediamo che non possa esserci crescita senza umiltà e volontà di apprendere. Pensare in piccolo per diventare grandi è il nostro approccio quotidiano: ascoltare, imparare e migliorare continuamente.

# L'ASSOCIAZIONE AICI

GRI 2-28

Insieme ad altri 33 concessionari italiani, facciamo parte dell'Associazione "**AICI**". Sin dalla sua nascita nel 2009, questa rappresenta il punto di riferimento per la rete di concessionari IVECO in Italia e ha l'obiettivo di promuoverne gli interessi comuni, favorendo il dialogo e gli incontri tra la casa madre e *i dealer* per trovare soluzioni vantaggiose per entrambe le parti. La missione di AICI consiste nel valorizzare e migliorare la professionalità e la competitività della rete, garantendo un servizio di eccellenza al cliente finale.



Attraverso AICI, collaboriamo attivamente con IVECO per i seguenti obiettivi:

- **Sviluppo delle competenze:** condividiamo strumenti e formazione per migliorare costantemente le competenze dei concessionari;
- **Potenziamento della rete:** creiamo una rete coesa e collaborativa, favorendo lo scambio di best practice e il confronto sulle sfide del mercato;
- **Rappresentanza a livello europeo:** partecipiamo a gruppi di lavoro internazionali come GACIE (*Groupement des Amicales des Concessionnaires Iveco d'Europe*) e AECDR (*Alliance of European Car Dealers and Repairers*), contribuendo a definire gli standard qualitativi del settore e tutelando gli interessi dei concessionari italiani.

AICI si articola **in cinque gruppi di lavoro**, coordinati dal **Consiglio di Amministrazione**, ognuno con specifiche competenze:

1. Il gruppo **Metodi e Sistemi** si occupa dell'ottimizzazione dei processi gestionali e di digitalizzazione, attraverso l'adozione di strumenti innovativi come CRM e DMS Infinity.
2. Il gruppo **Service** è dedicato alla gestione delle questioni relative all'assistenza post-vendita, alla riparazione e alla manutenzione.
3. Il gruppo **Parts** ha il compito di gestire le problematiche nell'ambito dei ricambi.
4. Il gruppo **Prodotto & Qualità** promuove azioni di miglioramento continuo in termini di qualità.
5. Il gruppo **Progetti Speciali** viene attivato sulla base di esigenze specifiche e contingenti, con l'obiettivo di sviluppare iniziative innovative e anticipare tendenze di mercato. Attualmente questo gruppo è impegnato nel progetto che accompagna i membri di AICI nel percorso di sostenibilità.

La nostra azienda vanta una lunga e solida partecipazione ad **AICI**, iniziata sin dalla sua costituzione.

L'adesione ad AICI rappresenta un valore aggiunto per la nostra azienda. Essere parte di AICI significa aumentare la nostra visibilità a livello nazionale e internazionale, poter

accedere a risorse e strumenti e condividere esperienze e best practice: in qualità di membro AICI, beneficiamo di formazione, networking e supporto, crescendo insieme agli altri concessionari e contribuendo al progresso del settore.

## I NOSTRI STAKEHOLDER

GRI 2-29

Gli **Stakeholder** sono entità o individui che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dalle attività di un'organizzazione, dai prodotti e dai servizi offerti o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell'organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi. Gli stakeholder sono quindi quei soggetti con i quali un'azienda si confronta per creare, mantenere e sviluppare relazioni con il fine di comprendere le esigenze e le aspettative, e conseguentemente orientare le proprie scelte strategiche.

Per **Strappini**, il successo aziendale è strettamente legato alla solida rete di relazioni costruita nel tempo con i nostri stakeholder. Essi includono tutte le entità e le persone che interagiscono con noi, influenzate dalle nostre attività o capaci, a loro volta, di influenzare il nostro operato.



Il dialogo continuo con i nostri stakeholder è per noi essenziale: puntiamo a instaurare, mantenere e sviluppare relazioni basate sulla fiducia, in modo da comprendere a fondo le loro esigenze e aspettative e orientare consapevolmente le nostre scelte strategiche. La Società nel suo operare considera la preoccupazione dei propri stakeholder e cerca di agire in maniera attiva per evitare potenziali rischi ed eventuali impatti negativi, impegnandosi a mantenere un dialogo collaborativo con i vari portatori di interesse. Nel grafico sono indicate le principali categorie di stakeholder con i quali la società si interfaccia.



## **IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ**

# LA CATENA DEL VALORE DI STRAPPINI: DALL'ASSEMBLAGGIO ALL'UTILIZZO DEI VEICOLI

**La catena del valore di Strappini**, concessionario IVECO, 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 del prodotto.

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 prima del nostro intervento diretto. Tutto ha inizio con l'approvvigionamento delle materie prime – 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 IVECO per l'assemblaggio, fase in cui ogni veicolo viene completato e sottoposto a controlli di conformità. Il processo si conclude con il trasporto dei veicoli presso di noi, pronti per essere avviati alle fasi successive di personalizzazione e 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: forniamo anche ricambi e accessori originali, indispensabili per manutenzione e adattamenti. 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: ALLESTIMENTO, UTILIZZO, MANUTENZIONE E FINE VITA

La fase *downstream* inizia con l'allestimento dei veicoli, attività svolta dai nostri fornitori specializzati per personalizzare ogni mezzo in base alle esigenze specifiche dei settori serviti – logistica, edilizia, trasporto passeggeri e altri ambiti professionali. Questa fase consente di rendere il veicolo pienamente operativo e conforme alle necessità del cliente. Segue l'utilizzo, 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. Quando i mezzi o i loro componenti giungono al termine della loro vita utile, attiviamo processi di recupero e riciclo. Ricambi e materiali vengono reintrodotti nei cicli produttivi o smaltiti in modo responsabile, contribuendo a ridurre l'impatto ambientale e sostenendo un modello di economia circolare.



# ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

I temi chiave e i relativi impatti riportati in questo Bilancio sono stati individuati attraverso un'analisi di doppia materialità, volta a mettere in evidenza gli aspetti di sostenibilità più significativi per Strappini e per i principali stakeholder.

Per assicurare trasparenza e responsabilità, abbiamo scelto di adottare sin da questo Bilancio di Sostenibilità un approccio volontario e proattivo, anticipando i requisiti normativi stabiliti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) dell'Unione Europea.

L'analisi, realizzata con il supporto di una società di consulenza indipendente, ha permesso di valutare:

- gli effetti generati dalle attività aziendali e dalla catena del valore su persone e ambiente (materialità d'impatto);
- i rischi e le opportunità ESG che possono incidere sul modello di business, sui risultati economico-finanziari e sul valore dell'impresa nel breve, medio e lungo termine (materialità finanziaria).

Il processo di definizione della materialità si è articolato in diverse fasi, seguendo i principi ESRS e le indicazioni contenute nel documento tecnico "Implementation guidance for the materiality assessment" elaborato da EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group):

## 1. **Analisi del contesto e identificazione degli stakeholder**

Abbiamo condotto uno studio approfondito delle attività aziendali, delle relazioni commerciali e del contesto operativo, individuando i principali portatori di interesse coinvolti nei nostri processi.

Questa attività ha consentito di delineare la Catena del Valore di Strappini, illustrata nella sezione "IL RUOLO DI STRAPPINI: DALL'ASSEMBLAGGIO ALL'UTILIZZO DEI VEICOLI", e di raccogliere i dati necessari per riconoscere impatti, rischi e opportunità rilevanti.

## 2. **Mappatura di impatti, rischi e opportunità**

Attraverso un'analisi di settore, abbiamo confrontato i temi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance descritti negli standard ESRS con quelli emersi nella compilazione dell'Assessment ESG.

Contestualmente, sono stati identificati impatti positivi e negativi, sia attuali che potenziali, nonché i rischi e le opportunità collegati ai temi di sostenibilità più significativi.

## 3. **Valutazione degli IRO da parte del Management**

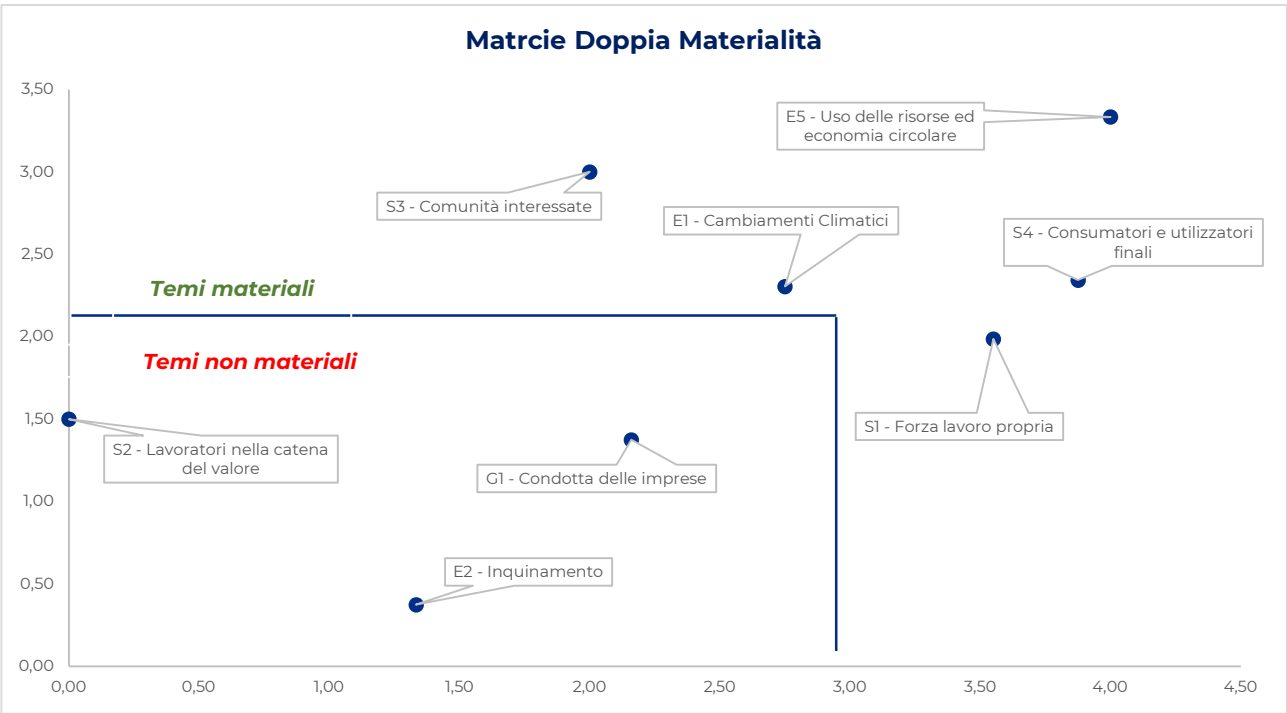
Per ogni tema, il Gruppo di Lavoro interno – composto da rappresentanti del Management – ha valutato gli impatti e i rischi/opportunità connessi al patrimonio economico e finanziario dell'impresa. La valutazione ha integrato

anche la prospettiva degli stakeholder interni, garantendo una rappresentazione completa e fedele della realtà aziendale.

#### 4. Selezione delle questioni di doppia rilevanza

Sulla base della valutazione svolta, sono stati individuati i temi di sostenibilità considerati materiali, ossia rilevanti dal punto di vista degli impatti e/o della loro rilevanza finanziaria.

I risultati sono sintetizzati nella **matrice di doppia materialità**, in cui l'asse orizzontale rappresenta la **rilevanza di impatto** e l'asse verticale la **rilevanza finanziaria**. La matrice evidenzia l'interdipendenza tra le due dimensioni e le soglie di materialità considerate, corrispondenti ai valori medi delle valutazioni.



## TEMI RILEVANTI E RACCORDO

La tabella seguente offre una sintesi dei temi materiali emersi dall'analisi di doppia materialità di Strappini, raccordandoli con la nomenclatura dell'analisi scaturita dalla compilazione dell'Assessment ESG nel 2023.

TEMA	MATERIALITÀ IMPATTO	MATERIALITÀ FINANZIARIA	MATERIALITÀ	TEMI MATERIALI 2023
E1 - Cambiamenti Climatici	☒	☑	Tema materiale	Emissioni atmosferiche e cambiamento climatico Gestione energetica
E2 - Inquinamento	☒	☒	Tema non materiale	Gestione dei rifiuti

E3 - Acqua e risorse marine	☒	☒	<b>Tema non materiale</b>	-
E4 - Biodiversità ed ecosistemi	☒	☒	<b>Tema non materiale</b>	-
E5 - Uso delle risorse ed economia circolare	☑	☑	<b>Tema materiale</b>	Gestione dei rifiuti
S1 - Forza lavoro propria	☑	☒	<b>Tema materiale</b>	Acquisizione e mantenimento dei talenti Salute e sicurezza sul lavoro Sviluppo delle competenze dei dipendenti
S2 - Lavoratori nella catena del valore	☒	☒	<b>Tema non materiale</b>	-
S3 - Comunità interessate	☒	☑	<b>Tema materiale</b>	Relazioni con le comunità locali
S4 - Consumatori e utilizzatori finali	☑	☑	<b>Tema materiale</b>	Soddisfazione del cliente
G1 - Condotta delle imprese	☒	☒	<b>Tema non materiale</b>	Governance responsabile Trasparenza ed integrità di business

## 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*);
- i **rischi** e le **opportunità** ritenuti significativi.

TOPICAL ESRS	IMPATTI	CATENA DEL VALORE	RISCHI/OPPORTUNITÀ
E1 Cambiamento Climatico	<i>Positivo effettivo:</i> L'adozione della certificazione ambientale ISO 14001 permette all'azienda di gestire in modo strutturato i propri impatti ambientali, rafforzando il controllo e la prevenzione dei rischi, promuovendo il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e accrescendo la fiducia di clienti e stakeholder.	<i>Own Operations</i>	<i>Opportunità:</i> Riduzione dei costi legati a inefficienze e sprechi: l'adozione di un sistema di gestione ambientale strutturato porta a monitorare e ottimizzare l'uso di risorse (energia, acqua, materie prime), riducendo costi operativi e migliorando la competitività nel tempo.

E5 Uso delle risorse ed economia circolare	<p><b>Positivo Potenziale</b> L'adozione di soluzioni per l'efficienza energetica, come impianti fotovoltaici e l'uso di tecnologie a basso consumo, consente di ridurre i consumi e le emissioni indirette da energia (Scope 2)</p>	Own Operations	<p><b>Opportunità:</b> Dimostrare un impegno concreto verso la tutela ambientale attraverso una certificazione riconosciuta a livello internazionale rafforza la reputazione aziendale e accresce la fiducia di stakeholder, comunità locali, investitori e media.</p>
	<p><b>Positivo effettivo:</b> L'uso di ricambi originali garantiti e tracciabili consente di assicurare elevati standard di qualità, sicurezza e durabilità, contribuendo a una gestione più responsabile lungo la catena di fornitura.</p>	Intera catena del valore	<p><b>Rischio:</b> Un aumento della produzione di veicoli a basse emissioni, con costi maggiori per la casa madre, potrebbe generare un rischio finanziario per la concessionaria legato all'aumento dei prezzi di vendita</p>
	<p><b>Positivo effettivo:</b> L'adozione di istruzioni e procedure ambientali interne per la gestione e riduzione dei rifiuti contribuisce a migliorare l'efficienza nella separazione, nello smaltimento e nella prevenzione dell'impatto ambientale</p>	Own Operations	<p><b>Rischio:</b> Una limitata diffusione delle infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici può ostacolare la vendita di veicoli elettrici, con potenziali ripercussioni finanziarie negative per la concessionaria</p>
S1 Forza lavoro propria	<p><b>Positivo effettivo:</b> L'adozione della certificazione ISO 45001 consente all'azienda di gestire in modo strutturato la salute e sicurezza sul lavoro, rafforzando il controllo e la prevenzione dei rischi per i lavoratori, promuovendo il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e accrescendo la fiducia di dipendenti, clienti e stakeholder.</p>	Own Operations	<p><b>Opportunità:</b> L'efficientamento energetico offre all'azienda l'opportunità di ridurre i costi energetici</p>
	<p><b>Positivo effettivo:</b> La definizione di piani di primo soccorso, evacuazione e protocolli di intervento rapido consente all'azienda di gestire tempestivamente qualsiasi evento critico, proteggendo la sicurezza di lavoratori.</p>	Own Operations	<p><b>Opportunità:</b> Adozione di ricambi originali o pienamente equivalenti rappresenta un'opportunità per garantire un'elevata qualità del servizio, ridurre i rischi ambientali e di sicurezza, e rafforzare la fiducia dei clienti.</p>
			<p><b>Opportunità:</b> La riduzione dei rifiuti derivanti da lavorazioni con sostanze pericolose consente di migliorare la performance ambientale della concessionaria, ridurre i costi di gestione e smaltimento.</p>
			<p><b>Opportunità:</b> Attraverso un presidio adeguato del tema salute e sicurezza si possono ridurre gli incidenti, infortuni con un effetto positivo sui costi generali attraverso l'adozione di DPI e/o segnaletica nei locali</p>
			<p><b>Opportunità:</b> Grazie a una formazione mirata in materia di salute e sicurezza, si riducono infortuni sul lavoro, costi di gestione e rischio di interruzioni operative</p>
			<p><b>Opportunità:</b> Il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, supportato da una formazione mirata, favorisce una maggiore soddisfazione e produttività dei dipendenti</p>
			<p><b>Opportunità:</b> L'adozione di misure di sicurezza efficaci, supportate da una gestione adeguata e da una figura ad hoc, può ridurre significativamente i costi legati a infortuni e malattie professionali. Questo porta a minori assenze, minori risarcimenti e minori costi assicurativi</p>

	<p><b>Positivo effettivo:</b> Imporre DPI obbligatori, delimitazioni di aree a rischio, segnaletica e controlli sugli operatori esterni per minimizzare urti, cadute, elettrocuzione e rumore sono misure che contribuiscono a prevenire e mitigare i rischi relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro.</p> <p><b>Positivo effettivo:</b> Una forte cultura della salute e sicurezza è sviluppata attraverso la formazione del personale e varie misure di prevenzione degli incidenti, attraverso un attento monitoraggio e la gestione proattiva della sicurezza e della salute sul lavoro, supportati da procedure standardizzate, è possibile ridurre al minimo il rischio di eventi infortunistici e di danni alla salute dei dipendenti, proteggendo la loro incolumità. Una forte cultura della sicurezza può essere sviluppata attraverso la formazione e promuovendo la prevenzione degli incidenti</p> <p><b>Positivo effettivo:</b> Attraverso la nomina del "Delegato sulla sicurezza", l'azienda garantisce una figura dedicata alla gestione e supervisione delle pratiche relative alla salute e sicurezza aziendale. Questo assicura una maggiore responsabilità, una gestione proattiva dei rischi e un allineamento con le normative vigenti.</p> <p><b>Positivo effettivo:</b> Fornire supporto al benessere fisico, mentale e finanziario dei dipendenti, tramite una equa retribuzione, programmi di welfare e altre iniziative, segnala ai dipendenti che le loro capacità ed esperienza sono valorizzate e consolida la cultura aziendale</p> <p><b>Positivo effettivo:</b> La valorizzazione delle competenze dei dipendenti attraverso la formalizzazione e pianificazione di formazione non obbligatoria (sviluppo di hard e soft skills) favorisce l'aumento della soddisfazione dei dipendenti</p> <p><b>Positivo Potenziale:</b> L'azienda assicura processi di selezione trasparenti ed equi, favorendo l'inserimento di risorse adeguate e contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato alla crescita personale.</p>	<p>Own Operations</p> <p>Own Operations</p> <p>Own Operations</p> <p>Own Operations</p> <p>Own Operations</p> <p>Own Operations</p> <p>Own Operations</p>	<p><b>Opportunità:</b> Il benessere dei dipendenti è correlato ad un basso tasso di turnover del personale con conseguente risparmio dei costi di selezione di nuove risorse</p> <p><b>Opportunità:</b> Un alto benessere dei dipendenti comporta una maggiore motivazione e quindi efficienza dell'organizzazione con conseguenti guadagni finanziari</p> <p><b>Opportunità:</b> La valorizzazione delle competenze è correlata ad un basso tasso di turnover del personale, comportando una maggiore efficienza dell'organizzazione con conseguenti guadagni finanziari</p> <p><b>Opportunità:</b> Colmare le lacune nelle competenze del personale tramite formazione invece che tramite reclutamento all'esterno comporta un risparmio per l'organizzazione</p> <p><b>Opportunità:</b> Un alto benessere dei dipendenti comporta una maggiore efficienza dell'organizzazione e una diminuzione dei costi di selezione e formazione del personale</p> <p><b>Opportunità:</b> La promozione di processi di selezione equi e trasparenti può ridurre il turnover del personale, diminuendo i costi legati al reclutamento, alla formazione e all'inserimento di nuove risorse. Questo consente una maggiore stabilità organizzativa e una migliore efficienza operativa</p> <p><b>Opportunità:</b> Costruire una solida rete di relazioni con istituzioni accademiche consente di ridurre i costi legati alla formazione specifica e alle assunzioni, ottimizzando le risorse economiche e migliorando l'efficienza del processo di reclutamento</p> <p><b>Opportunità:</b> Maggiore copertura del mercato e fidelizzazione dei clienti</p> <p><b>Opportunità:</b> Rafforzamento dell'immagine aziendale e del legame con il territorio</p>
S3 Comunità interessate	<p><b>Positivo Potenziale:</b> Le sinergie con i partner locali migliorano lo sviluppo commerciale dell'azienda.</p>	Intera catena del valore	



	<p><b>Positivo effettivo:</b> Attraverso una gestione strutturata e documentata delle non conformità — dalla loro segnalazione, classificazione e analisi fino all'implementazione e verifica delle azioni correttive e preventive — l'azienda impedisce la consegna involontaria di prodotti o servizi difettosi, preservando la qualità dell'offerta.</p>	Own Operations	<p><b>Opportunità:</b> Miglioramento continuo dei processi: l'analisi sistematica delle non conformità alimenta un ciclo di ottimizzazione che porta a una maggiore soddisfazione del cliente e un tasso di fidelizzazione più elevato</p> <p><b>Opportunità:</b> Maggiore fiducia da parte di clienti e partner, con ricadute positive su vendite e fidelizzazione.</p>
S4 Consumatori e utilizzatori finali	<p><b>Positivo effettivo:</b> Attraverso l'adozione di un sistema di gestione conforme alla ISO 9001, l'azienda garantisce processi controllati e orientati al miglioramento continuo, contribuendo a fornire prodotti e servizi affidabili che soddisfano le esigenze dei clienti e rafforzano la fiducia nel mercato.</p> <p><b>Positivo Potenziale:</b> Una gestione attenta della comunicazione migliora la reputazione aziendale, riduce i reclami e assicura la conformità alle disposizioni di legge.</p> <p><b>Positivo Effettivo:</b> La collaborazione con fornitori affidabili, come IVECO e PIAGGIO, consente di garantire l'affidabilità dei prodotti e dei servizi offerti. Questo approccio rafforza la posizione sul mercato e favorisce una maggiore soddisfazione del cliente, creando relazioni durature e vantaggiose per tutte le parti coinvolte.</p>	Own Operations	<p><b>Opportunità:</b> Riduzione di errori, sprechi e costi operativi, grazie al miglioramento continuo dei processi.</p> <p><b>Opportunità:</b> Una gestione chiara e conforme della comunicazione rafforza la fiducia dei clienti, riduce i reclami e garantisce il rispetto delle normative, evitando sanzioni</p>
	<p><b>Positivo Potenziale:</b> Le iniziative di formazione, informazione e collaborazione promosse dalle case produttrici generano effetti positivi su diversi aspetti, contribuendo a migliorare le competenze, sensibilizzare le parti coinvolte e rafforzare l'impegno condiviso verso pratiche aziendali più responsabili e sostenibili</p>	Own Operations	<p><b>Opportunità:</b> Un'ottima reputazione aziendale favorisce la crescita delle vendite e genera benefici economici nel medio-lungo termine.</p>
G1 Condotta delle imprese	<p><b>Positivo Potenziale:</b> Attraverso la formazione in materia di anticorruzione, si contribuisce a prevenire episodi di corruzione – quali abuso di potere, tangenti, frode, estorsione, collusione e riciclaggio di denaro.</p>	Downstream	<p><b>Opportunità:</b> Collaborare con fornitori affidabili e ben selezionati può portare a risparmi sui costi, grazie a forniture più stabili e continuità di business</p>
		Own Operations	<p><b>Opportunità:</b> Evitare il coinvolgimento in pratiche relative alla corruzione attraverso attività di prevenzione, formazione e sensibilizzazione, aiuta a prevenire multe, sanzioni e danni economici derivanti da contenziosi legali.</p>
		Own Operations	<p><b>Opportunità:</b> Investitori, clienti e fornitori tendono a preferire aziende trasparenti e affidabili, che dimostrano un impegno concreto nella prevenzione della corruzione, garantendo così maggiore fiducia, stabilità nelle relazioni e minori rischi legali e reputazionali.</p>

## **CAPITOLO GOVERNANCE**

# STRUTTURA ORGANIZZATIVA

GRI 2-9 | GRI 405-1 | GRI 2-11 | GRI 2-10

Strappini assume la veste giuridica di **Società per Azioni** e adotta un sistema di amministrazione tradizionale, composto da tre organi principali:

- Assemblea degli Azionisti
- Consiglio di Amministrazione (CdA)
- Collegio Sindacale

Nel rispetto dello statuto sociale, ogni organo ricopre un ruolo differente e risponde a precise responsabilità.

**L'Assemblea degli Azionisti** rappresenta l'interesse delle generalità della compagine sociale e ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la vita ordinaria e straordinaria della Società.

**Il Consiglio di Amministrazione** è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società; ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, ad eccezione di quelli riservati - per legge - all'Assemblea. Il CdA definisce le strategie aziendali, approva il bilancio di previsione, nomina il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato e gestisce la partecipazione a società controllate e collegate. Il **Consiglio di Amministrazione** si compone di tre uomini una donna, di cui, un Presidente del Consiglio e tre Consiglieri:

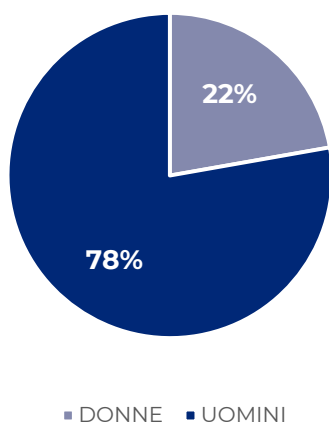
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	RUOLO
Strappini Silvio	Presidente Consiglio di Amministrazione
Strappini Alberto	Amministratore Delegato
Ortolani Naida	Amministratrice Delegata
Casini Cristiano	Consigliere

**Il Collegio Sindacale** vigila sul processo di informativa finanziaria e revisione legale. Sono di sua competenza: la verifica della regolare tenuta dei libri contabili, la redazione del bilancio, l'attestazione della regolare conformità alle disposizioni di legge e di Statuto e la segnalazione al Consiglio di Amministrazione di eventuali irregolarità o fatti di mala gestione. Il **Collegio Sindacale** si compone di quattro uomini e una donna, tra i quali, tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti:

COLLEGIO SINDACALE	RUOLO
Alleori Umberto	Presidente del Collegio Sindacale
Pieroni Wilma	Sindaca
Campi Ruggero	Sindaco
Pallini Marcello	Sindaco Supplente
Cesaretti Sergio	Sindaco Supplente

Il [Consiglio d'Amministrazione](#) di Strappini S.p.A. è guidato da Silvio Strappini ed è formato da quattro membri, di cui tre uomini e una donna. Mentre, il [Collegio Sindacale](#) si compone di quattro uomini e una donna. Di seguito la composizione dei due organi e la suddivisione per genere in percentuale. Tutti i membri degli organi del governo sono over 50.

Composizione per genere negli organi di governo -  
2024



# COMPLIANCE NORMATIVA

GRI 2-27 | GRI 406-1 | GRI 418-1

Nel corso dell'esercizio 2024, così come in quello precedente, **non si sono verificati** casi significativi di **mancato rispetto delle leggi e/o delle normative** in materia economica, ambientale e sociale.

Non sono state ricevute sanzioni monetarie né sanzioni non monetarie, ossia eventuali restrizioni imposte da governi, autorità di regolamentazione o enti pubblici sulle operazioni o attività dell'organizzazione. Analogamente, alla data di redazione del presente Report/Bilancio di Sostenibilità, non sono in essere contenziosi.

Infine, nel corso dell'esercizio 2024, così come in quello precedente, **non si sono verificati** casi di **violazione della privacy** dei clienti né di discriminazione.

# SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI

Abbiamo adottato una **sistema Integrato Q.A.S.** (Qualità, Ambiente e Sicurezza) orientata al miglioramento continuo delle performance aziendali, con l'obiettivo di garantire un'organizzazione efficace nel perseguire gli obiettivi di qualità, tutelare l'ambiente e garantire la sicurezza sul lavoro.



Tale politica non è concepita come un semplice adempimento formale, bensì come un'opportunità di crescita e sviluppo per l'intera struttura aziendale, volta a rispondere in modo sempre più efficiente alle esigenze dei clienti che scelgono di affidarsi alla nostra organizzazione.

In particolare, l'azienda si impegna a:

- Mantenere un **sistema organizzativo solido ed efficace**, capace di raggiungere gli obiettivi aziendali in materia di Qualità, Ambiente e Sicurezza.
- **Aggiornare e migliorare costantemente** il Sistema di Gestione, adeguandolo all'evoluzione dell'organizzazione e alle dinamiche del mercato.
- Garantire il **pieno rispetto delle normative vigenti** e delle prescrizioni legislative applicabili.
- Assicurare **elevati standard operativi**, conformi alle certificazioni **ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001**, promuovendo una comunicazione interna efficace e un processo di miglioramento continuo del Sistema di Gestione.
- Favorire uno **sviluppo sostenibile**, prevenendo l'inquinamento, riducendo la produzione di rifiuti e il consumo di risorse, e promuovendo pratiche di recupero e riciclo.
- **Analizzare e monitorare** gli **impatti ambientali** connessi a nuove attività, processi e prodotti, incoraggiando la trasparenza e la collaborazione con tutte le parti interessate, interne ed esterne.



Il Sistema di Gestione certificato a norma **ISO 9001** attesta la nostra capacità di gestire in modo efficace i processi aziendali, garantendo un alto standard di qualità nei prodotti; sono incluse attività quali la valutazione costante dei feedback dei clienti, il monitoraggio dei processi produttivi e l'adozione di miglioramenti continuativi per soddisfare le aspettative del cliente. L'azienda è certificata ISO 9001

dal 1999 con ultimo rinnovo previsto nel dicembre 2025.

La norma **ISO 14001** definisce i requisiti minimi di un Sistema di Gestione Ambientale che un'organizzazione può utilizzare per sviluppare le proprie prestazioni ambientali. La norma aiuta l'organizzazione a gestire le proprie responsabilità ambientali in modo sistematico, attraverso il raggiungimento degli esiti attesi dal proprio sistema di gestione ambientale; in questo modo è fornito valore aggiunto all'ambiente, all'organizzazione stessa e alle parti interessate, contribuendo in maniera attiva al pilastro ambientale della sostenibilità. Nel 2024 abbiamo ottenuto per la prima volta la certificazione ISO 14001, mantenendola negli anni, con rinnovo previsto nel dicembre 2025.



Abbiamo adottato un modello di organizzazione e di gestione dedicato alla Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro. La norma **UNI EN ISO 45001** definisce gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo. Stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, permettendo così di aumentare le performance in materia di salute e sicurezza a qualsiasi organizzazione che vi scelga di aderire. Ci siamo certificati ISO 45001 per la prima volta nel 1999, mantenendola negli anni, con rinnovo previsto nel dicembre 2025.



# PERFORMANCE ECONOMICHE

GRI 201-1

Nel **2024** abbiamo raggiunto un risultato economico positivo con un aumento del fatturato di circa **2,15% rispetto al 2023**, chiudendo il bilancio con un **utile di esercizio** di **1.125.920 euro**.

## ANDAMENTO FATTURATO 2023-2024



Al fine di fornire una rappresentazione trasparente e completa della performance economica dell'organizzazione nel periodo di riferimento, abbiamo elaborato specifici prospetti illustrativi del valore economico generato e della sua distribuzione tra i diversi stakeholder.

In particolare, l'analisi condotta ha permesso di quantificare:

- **Valore economico generato:** corrispondente al valore della produzione, determinato dai ricavi netti derivanti dall'erogazione dei servizi e da altri ricavi e proventi. Tale valore rappresenta la ricchezza complessivamente creata dall'organizzazione attraverso la propria attività.
- **Valore economico distribuito:** rappresentato dai costi sostenuti, opportunamente riclassificati per categoria di stakeholder. Questa analisi evidenzia come la ricchezza generata venga allocata tra i diversi soggetti che contribuiscono, direttamente o indirettamente, all'attività dell'organizzazione.

La disaggregazione del valore economico distribuito per categoria di stakeholder consente di apprezzare la ripartizione delle risorse tra:

- **Personale dipendente:** attraverso, per esempio, la remunerazione del lavoro e gli oneri sociali.
- **Fornitori:** per l'acquisto di beni e servizi.
- **Finanziatori:** attraverso il pagamento di interessi passivi e oneri finanziari.



- **Pubblica Amministrazione:** attraverso il versamento di imposte e tasse.
- **Azionisti:** attraverso la distribuzione di dividendi.

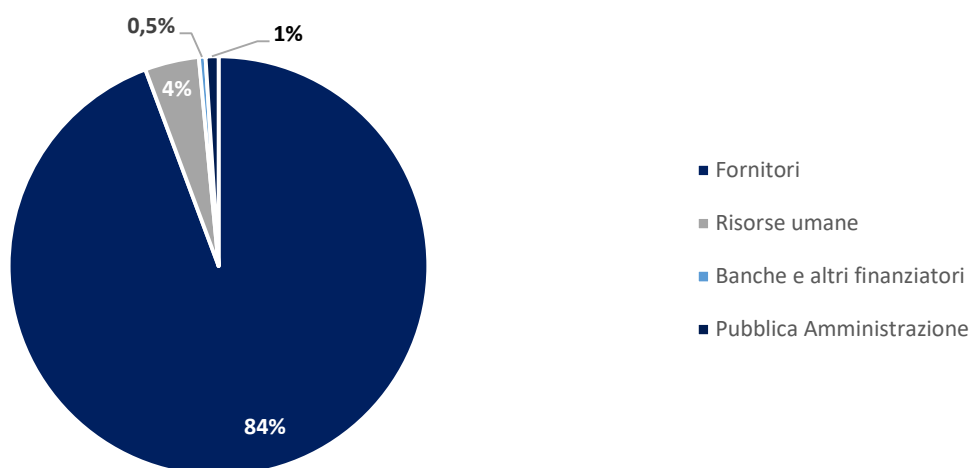
Nello specifico, nel **2024** abbiamo **generato un valore economico** pari a **58.586.708 euro**, in aumento del **2,02%** circa rispetto ai valori del **2023**. Il **valore economico distribuito** è stato pari a **52.400.133 euro**, in questo caso si evidenzia una diminuzione del **-4,74%** rispetto all'anno precedente, quando il **valore economico distribuito** era di **55.004.742 euro**.

I grafici seguenti illustrano **l'andamento del valore economico generato e distribuito** nel biennio **2023-2024**.

### VALORE ECONOMICO GENERATO 2023-2024



### VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO 2024



# IL NOSTRO IMPEGNO VERSO I CLIENTI

## LA GESTIONE DELLA QUALITÀ

Coerentemente con il nostro sistema di gestione per la qualità certificato ISO 9001, l'ascolto attivo e la soddisfazione del cliente sono al centro del nostro impegno per il miglioramento continuo. Monitoriamo costantemente il gradimento attraverso un **questionario strutturato** che ci permette di raccogliere feedback puntuali e preziosi.

Il questionario, strutturato secondo un approccio **Net Promoter Score (NPS)**, consente di misurare il livello di raccomandazione del brand e di identificare aree di forza e di miglioramento. Le domande riguardano vari aspetti della relazione con il cliente, tra cui la competenza e la professionalità del personale, la chiarezza e completezza delle informazioni fornite, la capacità del venditore di proporre soluzioni adeguate alle specifiche esigenze e la qualità del servizio post-vendita.

Particolare attenzione è dedicata anche alla gestione dell'ordine e al rispetto dei tempi



di consegna, elementi fondamentali per garantire affidabilità e trasparenza nel rapporto commerciale. Il momento della consegna del veicolo rappresenta un passaggio chiave dell'esperienza cliente, cui segue un'attività di **follow-up post consegna** per assicurare la piena soddisfazione e raccogliere eventuali ulteriori esigenze.

I risultati del questionario vengono analizzati periodicamente e condivisi con le funzioni aziendali coinvolte, al fine di attuare azioni correttive e di miglioramento continuo. Tale approccio consente a Strappini di consolidare la relazione di fiducia con i propri clienti, promuovendo un modello di business sempre più orientato alla qualità e alla sostenibilità del servizio.

Inoltre, parallelamente alla rilevazione della soddisfazione dei clienti, Strappini promuove annualmente **un'indagine interna** volta a monitorare il benessere organizzativo e il grado di soddisfazione dei propri dipendenti. Il questionario, compilato in forma anonima, consente di raccogliere opinioni e percezioni su diversi aspetti della vita aziendale, quali l'ambiente di lavoro, le relazioni con colleghi e

superiori, le opportunità di crescita professionale e il bilanciamento tra vita privata e professionale.

L'indagine affronta inoltre temi legati alla [motivazione](#), al [riconoscimento del merito](#) e alla [cultura aziendale](#), permettendo di individuare punti di forza e aree di miglioramento. I risultati vengono analizzati con l'obiettivo di rafforzare il clima interno, valorizzare le competenze e favorire un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e orientato al benessere delle persone.

## CAPITOLO SOCIALE

# IL CAPITALE UMANO COME VALORE DELLA NOSTRA CRESCITA

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

In **Strappini**, riconosciamo nelle nostre persone una **risorsa fondamentale** per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per questo motivo ci impegniamo ogni giorno a valorizzare il contributo di ciascun collaboratore, promuovendo la crescita professionale e personale come leva strategica per la competitività e lo sviluppo sostenibile dell'azienda.

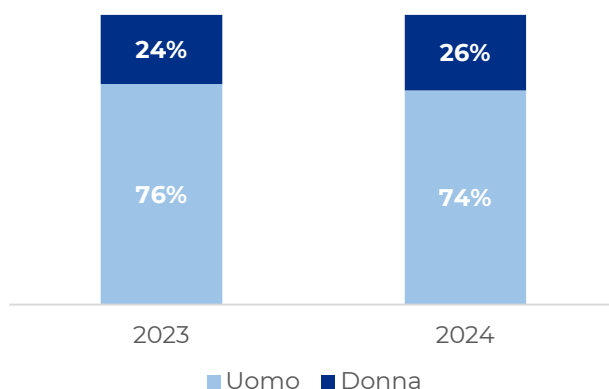
Lavoriamo con costanza per garantire un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e stimolante, in cui il benessere delle persone rappresenta un valore essenziale. In questo contesto, ci assicuriamo che siano sempre rispettati i diritti di ogni individuo e che vengano garantite pari opportunità di crescita, fondate sul merito, sull'impegno e sulle competenze.

Il senso di appartenenza è uno dei pilastri della nostra cultura aziendale: incoraggiamo ciascuno a svolgere il proprio ruolo con dedizione, efficienza e responsabilità, nel pieno rispetto delle normative e dei principi etici che guidano la nostra attività. L'obiettivo è salvaguardare e accrescere il valore costruito nel tempo, consolidando un ambiente in cui ogni persona possa lavorare con serenità e contribuire al raggiungimento dei traguardi comuni.

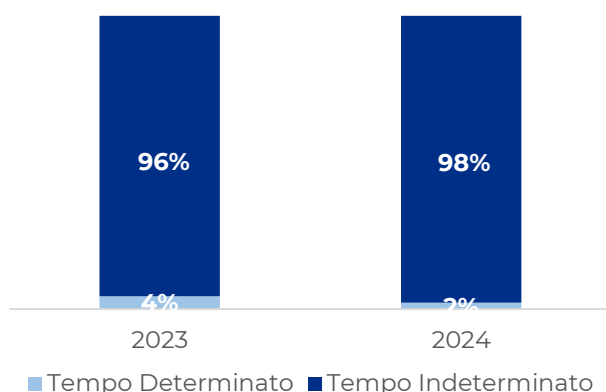
All'interno come all'esterno dell'organizzazione, Strappini respinge con fermezza ogni forma di discriminazione, indipendentemente da opinioni politiche o sindacali, credo religioso, origine etnica o razziale, nazionalità, età, genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, condizione economica o sociale e qualsiasi altra caratteristica personale.

Nel biennio di riferimento, la dimensione dell'organico aziendale è rimasta sostanzialmente stabile. Nel 2023 l'azienda contava 46 dipendenti, di cui 11 donne e 35 uomini, mentre al 31 dicembre 2024 il numero complessivo è rimasto invariato, con una lieve variazione nella distribuzione di genere: 12 donne e 34 uomini. Nel 2024 le donne rappresentano pertanto il 26% della forza lavoro, a fronte del 74% di uomini.

## I NOSTRI DIPENDENTI



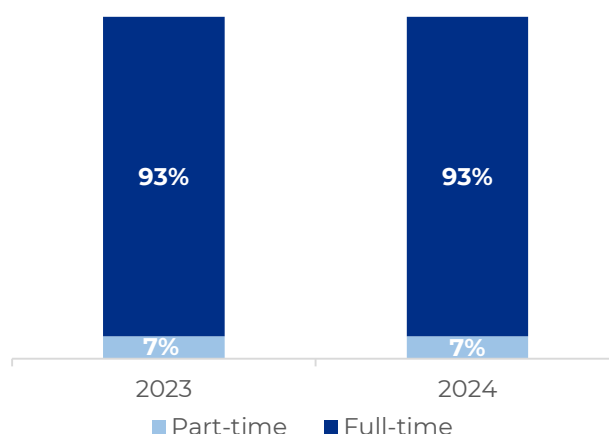
## LA STABILITÀ DEI CONTRATTI



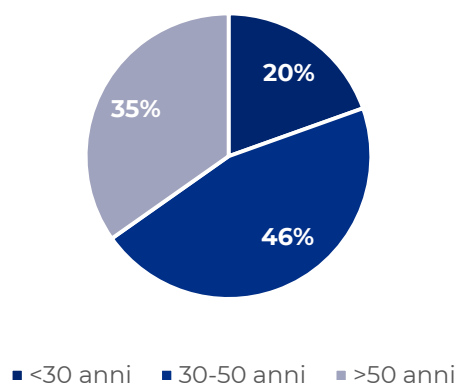
Il 100% dei dipendenti è coperto dal CCNL del settore Commercio e Servizi. L'98% dei nostri dipendenti ha un **contratto a tempo indeterminato**, mentre il restante 2% presenta un **contratto a tempo determinato**. Tale dato differisce lievemente dall'anno precedente, in cui il 96% del personale era coperto da un contratto a tempo indeterminato.

La forma di impiego **full-time** riguarda il **93%** dei nostri dipendenti. Il dato si presenta invariato rispetto al 2023 e ciò denota l'impegno della nostra Società nel voler costruire e mantenere con i dipendenti legami forti e duraturi nel tempo.

## LE FORME DI IMPIEGO



## DIPENDENTI PER FASCIA D'ETA



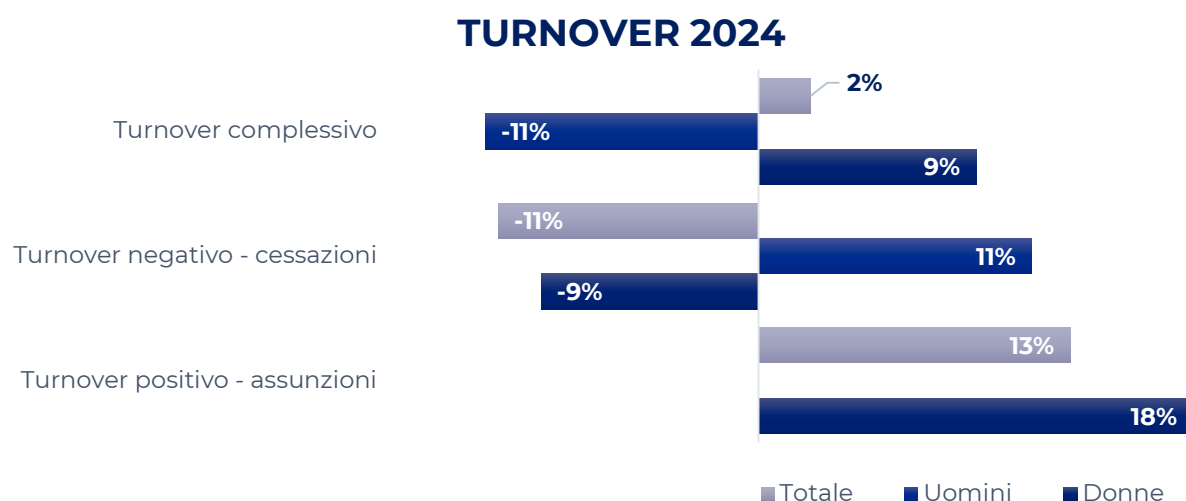
Strappini si distingue per una composizione della forza lavoro diversificata, con una prevalenza di **Operai**, che costituiscono il **52%** del totale, seguiti dagli **Impiegati**, che risultano pari al **48%**. Per quanto riguarda l'età, la fascia più rappresentata è quella tra i **30 e i 50 anni**, che comprende il **46%** del personale, mentre il **35%** delle nostre risorse umane presenta **più di 50 anni**. Il **20%** è rappresentato dalle persone con età inferiore ai 30 anni.

# RETENTION E TURNOVER

Il processo di selezione dei candidati si fonda su principi di **rigorosa imparzialità**, garantendo che ogni candidato venga valutato esclusivamente in base ai propri **meriti individuali**, alle **competenze professionali**, alle **qualifiche** e alle esperienze pregresse. Ci impegniamo ad evitare qualsiasi forma di discriminazione, promuovendo un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso. La retribuzione viene definita in modo **equo e trasparente**, in relazione alla posizione ricoperta, alle responsabilità assegnate e alle competenze specifiche, in linea con le migliori pratiche del settore.

Nel corso del 2024, l'organico aziendale ha registrato lievi variazioni. Nonostante un lieve turnover negativo (pari al -11%) l'azienda ha continuato ad investire nella ricerca di talenti qualificati per rafforzare la propria struttura. Infatti, al fronte di **5 uscite**, abbiamo registrato **6 nuove assunzioni** e ciò dimostra l'impegno dell'azienda nel rinnovare e potenziare la propria forza lavoro, assicurandosi risorse capaci di contribuire alla crescita e alla competitività della Società.

**Il turnover complessivo registrato si attesta al +2 %**



# SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI

GRI 401-1 | GRI 403-4 | GRI 403-8 | GRI 403-9 | GRI 403-10

In Strappini S.p.A. **la formazione** rappresenta uno **strumento strategico di crescita** e un elemento fondamentale per lo sviluppo continuo delle competenze interne. L'azienda investe nel potenziamento professionale dei propri collaboratori, promuovendo percorsi che favoriscono il miglioramento organizzativo, la consapevolezza del proprio ruolo e la capacità di lavorare in sinergia per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

Il progetto di mappatura e analisi dei processi aziendali ha introdotto un articolato **percorso formativo** volto a migliorare la qualità e l'efficienza delle attività interne, rafforzando la collaborazione tra le diverse aree aziendali. L'iniziativa ha previsto specifici Focus Group rivolti ai tre macro-reparti:

- Reparto **Vendita**
- Reparto **Marketing**
- Reparto **Officina**

I partecipanti hanno approfondito tematiche legate all'approccio organizzativo per processi, alla definizione del cliente interno, alla distinzione tra processi strategici, operativi e di supporto, alla mappatura dei processi e alla costruzione di indicatori di performance. Durante gli incontri, è stato inoltre affrontato il tema del miglioramento continuo e della strutturazione delle procedure aziendali, con l'obiettivo di rendere ciascun reparto più efficiente, flessibile e orientato alla qualità.

Parallelamente, è stato realizzato un percorso dedicato ai **responsabili di area**, finalizzato a sviluppare competenze trasversali di gestione e analisi dei processi. Tale formazione ha approfondito aspetti come la matrice delle responsabilità, l'utilizzo dei diagrammi di flusso, la misurazione delle performance mediante KPI e le metodologie di miglioramento dei processi sia in ottica continua (Business Process Management) sia in ottica di reingegnerizzazione (Business Process Reengineering).

Al termine della fase di analisi, Strappini ha avviato un **percorso costruttivo di formazione applicativa**, volto a tradurre i risultati emersi nei Focus Group in azioni concrete di miglioramento. Questa fase ha permesso di strutturare interventi mirati per l'ottimizzazione dei flussi comunicativi e dei processi aziendali, creando un ambiente di lavoro partecipativo e motivante.

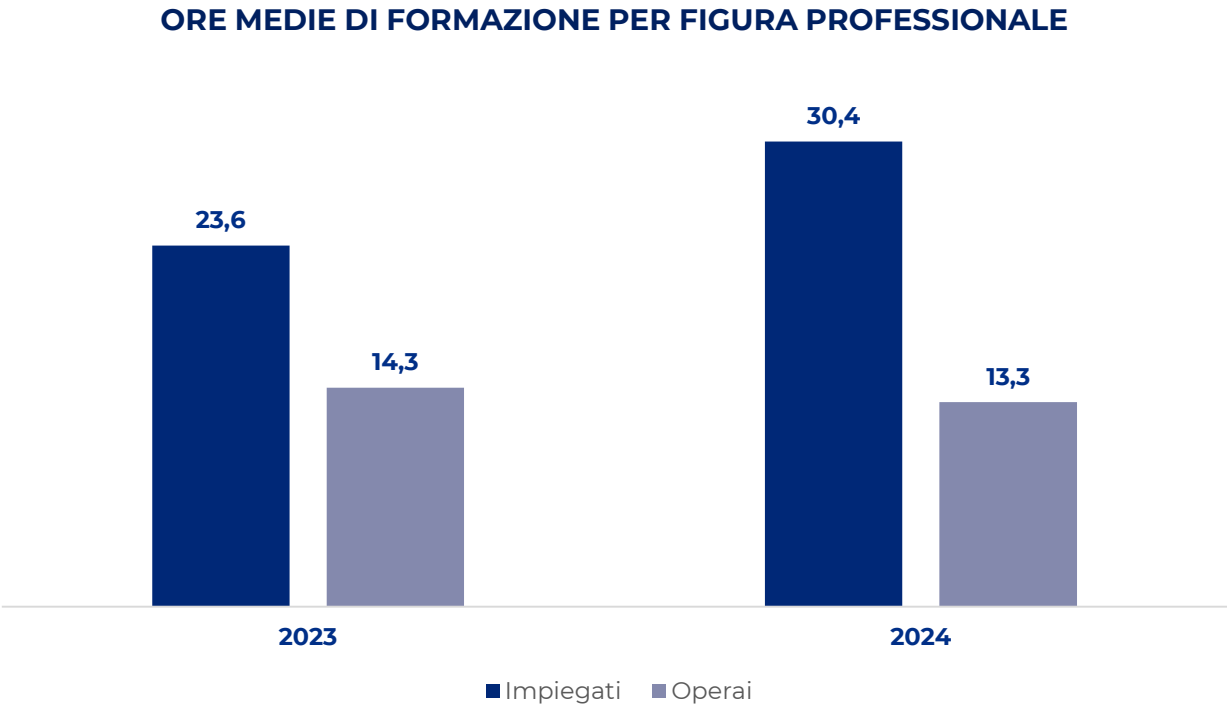


**988 ORE DI FORMAZIONE EROGATE NEL 2024**



Attraverso queste iniziative, Strappini S.p.A. consolida il proprio impegno nel promuovere lo sviluppo professionale di ogni persona, valorizzando il contributo individuale e collettivo. La formazione, intesa come percorso continuo di crescita e responsabilizzazione, rappresenta un pilastro essenziale della cultura aziendale e uno strumento determinante per sostenere la competitività e l'evoluzione dell'organizzazione nel tempo.

Di seguito si riporta uno spaccato della **formazione complessiva** erogata durante il biennio 2023-2024, suddiviso per figura professionale:



# WELFARE & WELLBEING

GRI 401-2

Strappini S.p.A. riconosce il valore delle proprie persone come principale motore di crescita e competitività. Per questo motivo, l'azienda promuove un **sistema di welfare che mira a migliorare la qualità della vita dei dipendenti**, favorendo un equilibrio tra sfera professionale e personale e sostenendo il benessere complessivo dell'organizzazione.

Il welfare aziendale di Strappini si fonda su un insieme di benefit e tutele rivolti prevalentemente ai dipendenti a tempo pieno e a tempo indeterminato, a conferma della volontà di costruire rapporti di lavoro solidi e duraturi. Le iniziative di welfare vengono adattate alle diverse sedi operative, tenendo conto delle esigenze specifiche di ciascuna realtà aziendale e della natura delle mansioni svolte.

Tra i principali benefit riconosciuti ai dipendenti a tempo pieno figurano:

- **Assistenza sanitaria integrativa**, per supportare il benessere fisico e la prevenzione;
- **Copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità permanente**, a protezione della sicurezza economica dei lavoratori;
- **Congedo parentale**, previsto nel rispetto delle normative vigenti e gestito con la massima attenzione alla conciliazione vita-lavoro;
- **Contributi pensionistici** aggiuntivi, in ottica di sostenibilità e sicurezza nel lungo periodo;
- **Programmi di partecipazione e incentivi** volti a favorire il senso di appartenenza e la condivisione dei risultati aziendali;
- **Altri benefit** dedicati, calibrati sulle esigenze dei diversi reparti e sedi operative.

Nel corso del **2024**, Strappini ha inoltre introdotto un **benefit aggiuntivo per il personale post-vendita** della sede principale di **Orte**, erogando **buoni pasto del valore di 8 euro giornalieri** in relazione ai giorni lavorati. Questa iniziativa si inserisce in un più ampio percorso di attenzione verso il benessere quotidiano dei dipendenti, riconoscendo il valore concreto del loro impegno e contribuendo a creare un ambiente di lavoro più motivante e partecipativo.

# SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: FONDAMENTO DI RESPONSABILITÀ E CRESCITA

GRI 403-4 | GRI 403-5 | GRI 403-8 | GRI 403-9 | GRI 403-10

Per Strappini la salute e la sicurezza dei dipendenti sono considerati due pilastri chiave nella gestione aziendale e la certificazione ISO 45001:2018 ne rappresenta la testimonianza più concreta. La formazione è organizzata in conformità a quanto previsto dal **D.Lgs. 81/08**, comprendendo sia i corsi obbligatori previsti dalla normativa sia momenti di **formazione generale e aggiornamento continuo**, con l'obiettivo di consolidare la cultura della sicurezza all'interno di tutte le sedi operative.

Nello specifico, i corsi di formazione in materia di **salute e sicurezza** hanno interessato le figure e le tematiche dettagliate di seguito:

- **Formazione generale e specifica sulla sicurezza (D.Lgs. 81/08)**: rivolta a tutto il personale, questa attività fornisce una preparazione completa sui principi fondamentali della sicurezza sul lavoro, sui diritti e doveri dei lavoratori e sulle misure di prevenzione e protezione da adottare in base ai rischi specifici delle mansioni svolte.
- **Corso per Addetti Antincendio**: dedicato al personale incaricato della prevenzione incendi e della gestione delle emergenze, con l'obiettivo di fornire competenze teoriche e pratiche per affrontare situazioni di rischio, utilizzare correttamente gli estintori e gestire le procedure di evacuazione.
- **Corso di Primo Soccorso**: finalizzato a formare i lavoratori designati a prestare il primo intervento in caso di infortunio o malore, fornendo le conoscenze di base per agire tempestivamente e in sicurezza in attesa dei soccorsi medici.
- **Formazione per RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) e RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)**: percorsi specifici rivolti alle figure con ruoli di responsabilità nella gestione della sicurezza, con aggiornamenti periodici in base alle scadenze normative previste.

A completamento di tali iniziative, viene svolta **una riunione periodica annuale**, presieduta dall'**RSPP**, che rappresenta un momento di confronto e verifica sui risultati conseguiti, sull'adeguatezza delle misure adottate e sulle eventuali esigenze di miglioramento del sistema di gestione della sicurezza.

## SERVIZIO DI MEDICINA DEL LAVORO

Per garantire la tutela dei lavoratori, è stato nominato un Medico Competente che ha elaborato un protocollo sanitario, tenendo conto dei rischi specifici a cui ogni lavoratore è esposto in base alla mansione svolta.

Il protocollo sanitario viene aggiornato annualmente e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e l'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) collaborano con il Medico Competente per monitorare le attività e implementare misure preventive efficaci.

## INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Attraverso il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, Strappini S.p.A. effettua un'analisi approfondita e sistematica dei rischi connessi alle diverse attività aziendali, ponendo particolare attenzione all'individuazione e alla prevenzione dei potenziali infortuni che potrebbero comportare conseguenze gravi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il processo di valutazione considera tutti i pericoli presenti in azienda e si sviluppa tenendo conto delle caratteristiche specifiche dei luoghi di lavoro, delle attrezzature utilizzate e delle mansioni svolte. In particolare, la valutazione viene articolata su due livelli: una **valutazione per area**, che distingue tra uffici, officina, magazzino, aree esterne e zone di montaggio, e una **valutazione specifica per singola mansione**, che include profili professionali quali carpentiere, magazziniere, operatore macchine utensili, meccanico-elettrauto e impiegato amministrativo.

Questo approccio metodico consente di individuare in modo puntuale i fattori di rischio e di adottare misure preventive e protettive mirate, garantendo un ambiente di lavoro sicuro, conforme alla normativa vigente e orientato al miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Si dettagliano di seguito gli infortuni verificatisi nel **biennio 2023-2024**:

Numero di incidenti	2023	2024
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	/	/
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	2	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Tipologia di incidenti	2023	2024
------------------------	------	------

Caduta e scivolamento	/	/
Incidenti in itinere	/	/
Colpito da – Uratato contro	2	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

<b>Dati temporali</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Ore lavorate	79.070	77.572
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>	<b>25,3</b>	<b>12,9</b>

## **CAPITOLO AMBIENTALE**

# GESTIONE ENERGETICA ED EMISSIONI

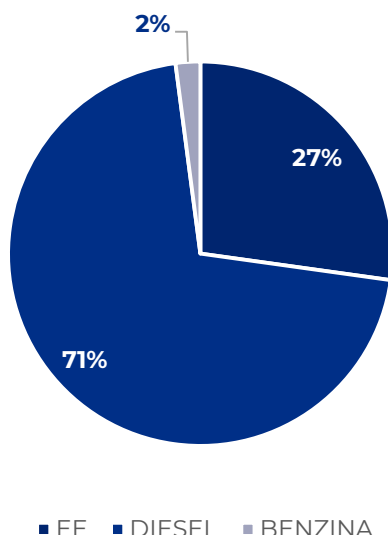
GRI 302-1 | GRI 302-3

Per lo svolgimento dell'attività aziendale, i principali vettori energetici<sup>1</sup> utilizzati da Strappini, sono:

- **Carburante:** rappresenta la nostra principale fonte di energia e viene impiegato per alimentare i veicoli della flotta aziendale e per la logistica interna. Questa categoria include gasolio, benzina e gas di petrolio liquefatto (GPL).
- **Energia elettrica:** utilizzata principalmente per le attività all'interno degli uffici, per l'illuminazione per il riscaldamento degli ambienti.

Nel 2024 Il **consumo di carburante** ha rappresentato la fonte energetica primaria, coprendo il **73%** del fabbisogno energetico totale, con un quantitativo di **1217.04 GJ**, in aumento rispetto al **2023 (633.56 GJ)**. Questa quota, dipendente soprattutto dai consumi di **diesel (71%)**, **benzina (2%)**.

## VETTORI ENERGETICI 2024



Il restante fabbisogno energetico è stato invece coperto dal **dall'energia elettrica** che rappresenta il **27%** del totale con **454.55 GJ** nel **2024**, in aumento rispetto al **2023** del **7%** con un totale di **424.12 GJ**. Inoltre, Strappini dispone di un **impianto fotovoltaico** realizzato nel 2011, con una potenza nominale di 54.28 kWp che nel 2024 ha coperto il **38,69%** del fabbisogno energetico aziendale grazie all'energia autoprodotta.

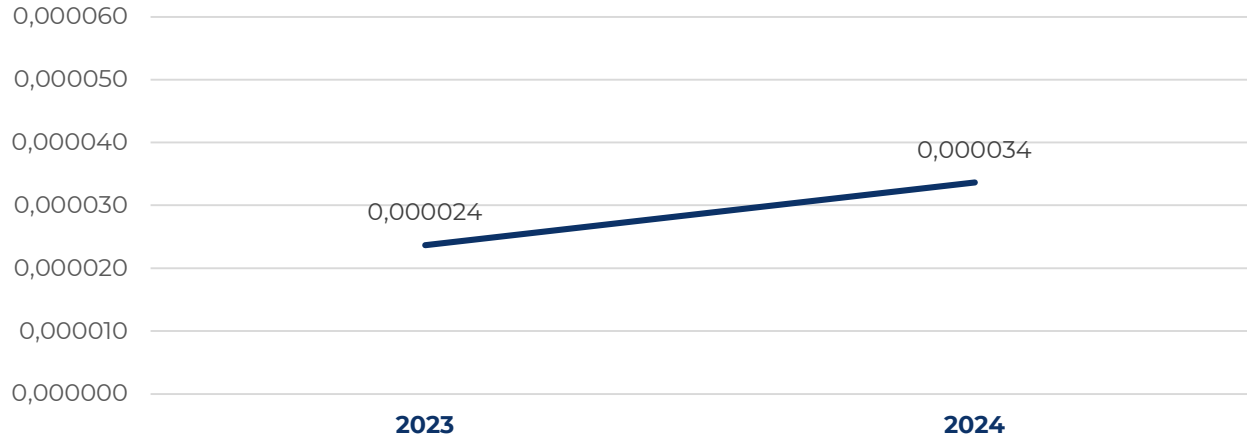
Di seguito viene riportato l'**indice di intensità energetica** calcolato in relazione al fatturato. Questo indicatore misura il fabbisogno energetico medio annuo in rapporto alla produttività dell'organizzazione. Nel corso del biennio di riferimento si osserva una lieve aumento dell'indice tra le annualità, principalmente dovuta dell'energia consumata all'interno dell'organizzazione (GJ), mentre fatturato è rimasto sostanzialmente stabile.

<sup>1</sup>Fonte fattori di conversione utilizzati:

- Energia Elettrica: Calcolo con Fattore di conversione Energia kWh/GJ
- Gasolio: Tabella coefficienti standard nazionali 2024 - MASE - Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica)
- Benzina: Tabella coefficienti standard nazionali 2024 - MASE - Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica)

Intensità energetica	Udm	2023	2024
Totale consumi energetici GJ	Gj	1.350	1.958
Volume di vendita - Fatturato	€	56.955.967	58.182.095
<b>Indice di intensità</b>		<b>0,000024</b>	<b>0,000034</b>

### Indice intensità 2023 - 2024



## SCOPE 1 e SCOPE 2

GRI 305-1 | GRI 305-2

Le **emissioni di gas serra antropogeniche** - generate dall'attività dell'uomo - sono la principale causa del riscaldamento globale, un cambiamento climatico del tutto anomalo rispetto ai naturali cicli climatici terrestri. La capacità di risposta ai cambiamenti climatici attraverso l'adeguamento del proprio modello di business rappresenta un vero

Le emissioni in questione possono essere **dirette** o **indirette**: le prime sono quelle provenienti da fonti/sorgenti proprie dell'azienda o controllate dall'azienda stessa; le seconde, invece, sono emissioni indirettamente controllate dalla società, legate all'energia importata, ai trasporti, ai prodotti utilizzati e al loro fine vita.

I dati emersi costituiscono dei valori di baseline che ci consentiranno di misurare le prestazioni nel tempo. In questo modo possiamo valutare in maniera rigorosa i potenziali scenari futuri di riduzione e mitigazione degli impatti.

Lo studio intrapreso, ai fini della rendicontazione di sostenibilità, ci ha consentito di identificare due categorie di emissioni riconducibili agli Scope 1, Scope 2. Le fonti di emissioni sono così suddivise:

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

- Emissioni dirette di GHG



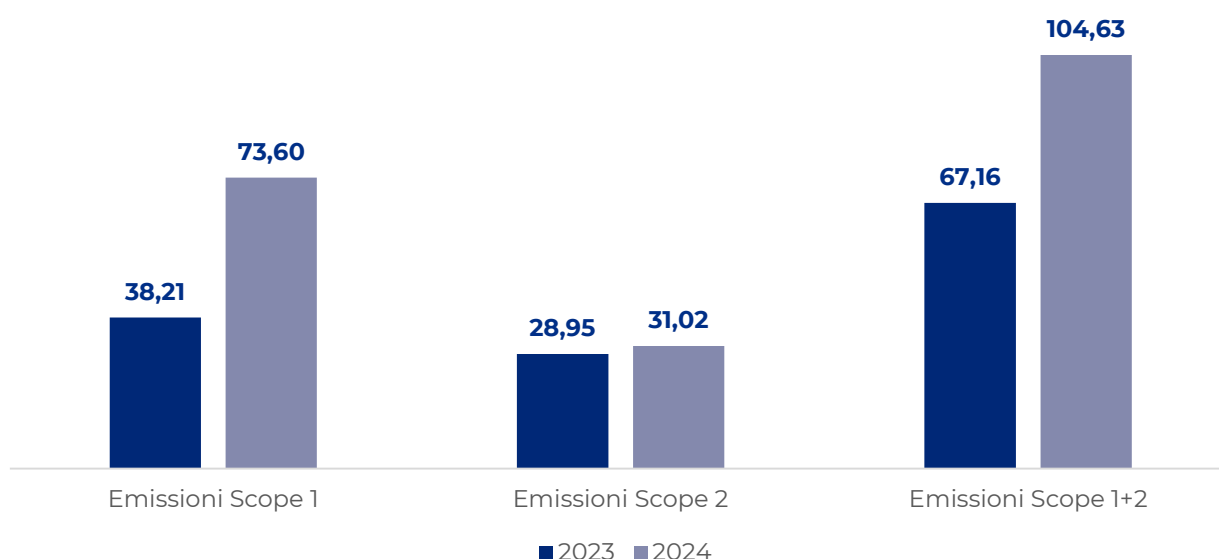
- combustione da fonti fisse/stazionarie (consumo di gas naturale utilizzato per il riscaldamento o per il processo produttivo);
- combustione da fonti mobili (consumo di carburante della flotta di veicoli di proprietà utilizzati per lo spostamento dei dipendenti e per il trasporto di merci all'interno e all'esterno degli stabilimenti);
- perdite di gas refrigeranti.

## Scope 2 – Emissioni indirette derivanti da energia importata

- Emissioni indirette da energia importata (prelevata dalla rete)

Alla luce dei dati raccolti fino a oggi<sup>2</sup>, nel **2024** abbiamo prodotto **104,63 t CO<sub>2</sub>e<sup>3</sup>** relativamente allo **Scope 1** e allo **Scope 2** (+56% rispetto al 2023); di queste, il 30% deriva dal consumo di energia elettrica (Scope 2) e il restante è riferibile alla combustione mobile e stazionaria relativo ai combustibili che alimentano la flotta aziendale) che compongono lo **Scope 1**, esposti nel precedente paragrafo. Di seguito la rappresentazione grafica dello **Scope 1** e **2** relativi al biennio di riferimento

### Scope 1 e 2 - tCO<sub>2</sub> e



<sup>2</sup>Fonte fattori di emissione utilizzati:

- Gasolio: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 - DEFRA (UK Department for Environment, Food & Rural Affairs)
- Benzina: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 - DEFRA (UK Department for Environment, Food & Rural Affairs)

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

Fonte fattori di emissione utilizzati:

- Energia elettrica: Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia-2024 - ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale)

# LA GESTIONE DEI RIFIUTI

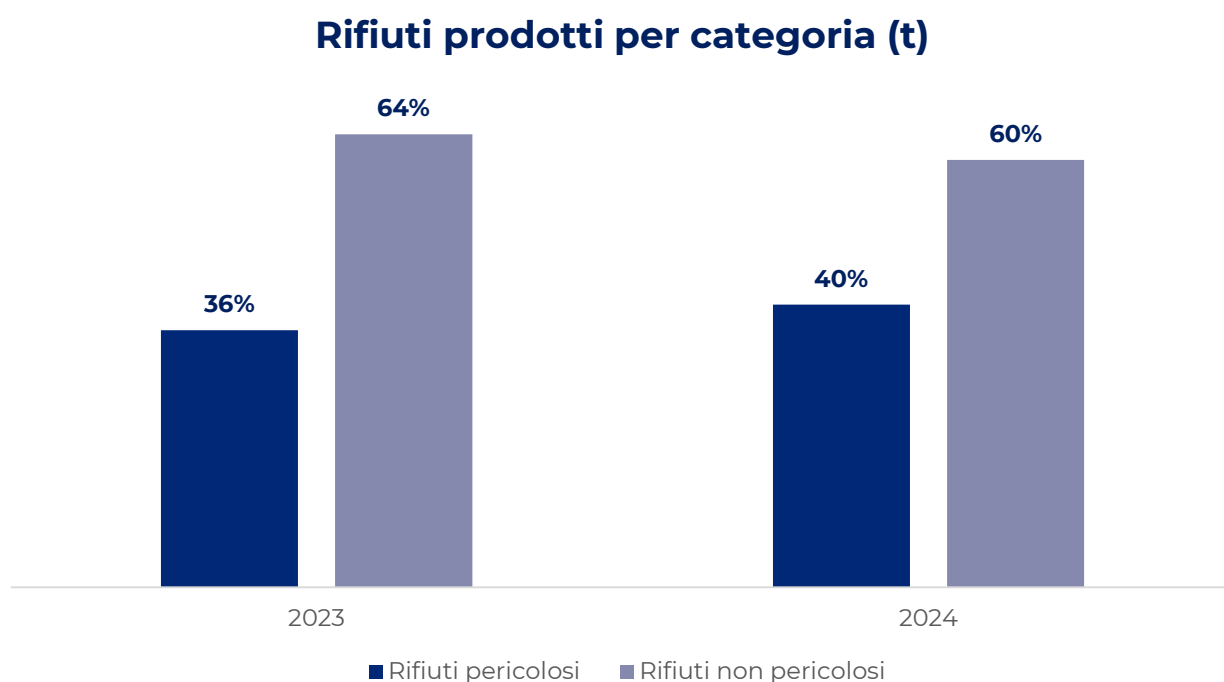
GRI 306-3

Dimostriamo il nostro impegno per la tutela ambientale anche attraverso una gestione attenta e responsabile degli impatti derivanti dai rifiuti prodotti dalle attività aziendali. I rifiuti vengono raccolti e conservati in aree dedicate e affidati esclusivamente a trasportatori e impianti di smaltimento autorizzati, nel pieno rispetto delle disposizioni provinciali vigenti.

Per monitorare in modo efficace i processi di gestione dei rifiuti, l'azienda ha introdotto un sistema interno di controllo che consente di registrare:

- il **codice CER** di ciascun rifiuto, le relative caratteristiche e la giacenza stimata prima del ritiro da parte del trasportatore autorizzato;
- i dati relativi allo scarico effettivo dopo il ritiro;
- la sequenza cronologica delle operazioni di smaltimento, al fine di ottenere, a fine anno, una panoramica completa delle quantità totali di rifiuti smaltiti o avviati a recupero.

Nel corso del **2024**, abbiamo prodotto **46,18 tonnellate di rifiuti**, di cui 18,46 tonnellate di rifiuti **pericolosi** e 27,72 tonnellate di rifiuti **non pericolosi**. Mentre nel **2023** abbiamo prodotto **41,14 tonnellate di rifiuti**, suddivisi in 14,9 tonnellate di rifiuti **pericolosi** e 26,24 tonnellate di rifiuti **non pericolosi**. Di seguito è riportata la **rappresentazione grafica** della composizione percentuale dei rifiuti pericolosi e non pericolosi prodotti nelle due annualità di riferimento.



# NOTA METODOLOGICA

GRI 2-1 | GRI 2-2 | GRI 2-3 | GRI 2-5

## PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Ragione sociale	Strappini S.p.A.
Natura della proprietà	Privata
Forma giuridica	Società per Azioni
Ubicazione della sede principale	Via Lazio – Località Caldare, Orte (VT)
Paesi serviti	Italia

## IL DOCUMENTO

Questo documento rappresenta il **primo Bilancio di Sostenibilità** di **Strappini S.p.A.** (di seguito anche la “Società”). 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 Strappini S.p.A.

Il Report/Bilancio di Sostenibilità è stato redatto su base volontaria e non rappresenta una Dichiarazione consolidata Non Finanziaria (DNF); la società non ricade, infatti, nel campo di applicazione del D. Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 che, in attuazione della Direttiva 2014/95/UE, prevede l’obbligo di redazione di una DNF per gli enti di interesse pubblico che superano determinate soglie quantitative.

L’analisi verrà ulteriormente sviluppata e approfondita nel corso dei periodi successivi, attraverso lo svolgimento di una o più attività di ascolto degli stakeholder e la rendicontazione del contributo della società al raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale ed è pubblicato nel sito ufficiale della società: <https://www.strappini.it/>

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

# I RIFERIMENTI UTILIZZATI

La redazione del Bilancio di Sostenibilità è avvenuta attraverso la selezione degli indicatori contenuti nei *GRI Sustainability Reporting Standards* pubblicati dal *Global Reporting Initiative (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 dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta dalla società e gli impatti da essa prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un'analisi di rilevanza delle tematiche materiali per la società e per il settore di riferimento, come descritto nel paragrafo "Analisi di doppia materialità".

Tale analisi, quale parte del percorso di sostenibilità, ha visto il coinvolgimento del Top Management in un'attività di valutazione delle tematiche e conseguente attribuzione di un valore in considerazione di due diversi aspetti: l'importanza e la priorità di intervento per la società.

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



# 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 302 - Energia

Consumi di combustibile suddivisi per Fonte rinnovabile e non rinnovabile (Gj) <sup>4</sup>	2023	2024
<b>Carburante per flotta aziendale</b>		
<i>Diesel</i>	632,42	1182,52
<i>Benzina</i>	1,14	34,53
<b>TOTALE FONTI NON RINNOVABILI</b>	<b>633,56</b>	<b>1217,04</b>

Consumo di energia acquistata	2023	2024
Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili	424,12	454,55
<b>TOTALE ENERGIA ACQUISTATA CONSUMATA</b>	<b>424,12</b>	<b>454,55</b>

Energia elettrica autoprodotta (KWh)	2023	2024
Totale energia elettrica autoprodotta	154.041	147.602
<i>di cui tot. Energia elettrica <u>consumata</u></i>		
<i>di cui tot. Energia elettrica <u>venduta</u></i>	72.739	67.910
<b>TOTALE ENERGIA AUTOCONSUMATA</b>	<b>81.302</b>	<b>79.692</b>
<b>TOTALE ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE (Gj)</b>	<b>1.350,37</b>	<b>1.958,49</b>

<sup>4</sup> Fonte fattori di conversione utilizzati:

- Energia Elettrica: Calcolo con Fattore di conversione Energia kWh/GJ
- Gasolio: Tabella coefficienti standard nazionali 2024 - MASE – Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica)
- Benzina: Tabella coefficienti standard nazionali 2024 - MASE – Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica)

GRI 305 - Emissioni

Emissioni GHG Scope 1 – tCO2e <sup>5</sup>	2023	2024
Carburante diesel per flotta aziendale	38,14	71,31
Carburante benzina per flotta aziendale	0,08	2,29
<b>Totale Scope 1</b>	<b>38,21</b>	<b>73,60</b>

Emissioni GHG Scope 2 – tCO2e <sup>6</sup>	2023	2024
Energia elettrica acquistata	28,95	31,02
<b>Totale Scope 2</b>	<b>28,95</b>	<b>31,02</b>

GRI 306 - Rifiuti

Rifiuti pericolosi (t)	Descrizione	2023	2024
Codice CER			
08 01 11	pitture e vernici di scarto, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	0,01	
13 02 08	altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazione	8,00	8,05
15 01 10	imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze		0,05
15 01 11	imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose (ad esempio amianto), compresi i contenitori a pressione vuoti		0,001
16 01 04	veicoli fuori uso		2,32
16 01 07	filtri dell'olio	0,99	1,60
16 02 11	apparecchiature fuori uso, contenenti clorofluorocarburi, HCFC, HFC	0,28	
16 06 01	batterie al piombo	5,62	5,32
19 08 11	fanghi prodotti dal trattamento biologico delle acque reflue industriali, contenenti sostanze pericolose		1,12
<b>TOTALE</b>		<b>14,9</b>	<b>18,46</b>

<sup>5</sup> Fonte fattori di emissione utilizzati:

- Gasolio: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 - DEFRA (UK Department for Environment, Food & Rural Affairs)
- Benzina: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 - DEFRA (UK Department for Environment, Food & Rural Affairs)

<sup>6</sup> Si noti come il calcolo delle emissioni di CO2 non tiene conto dei gas refrigeranti, noti come F-gas

Fonte fattori di emissione utilizzati:

- Energia elettrica: Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia-2024 - ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale)

Rifiuti non pericolosi (t)			
Codice CER	Descrizione	2023	2024
08 03 18	toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17		0,07
15 01 01	imballaggi in carta e cartone	6,22	8,44
15 01 03	imballaggi in legno	8,20	5,83
15 01 06	imballaggi in materiali misti	0,63	0,25
15 02 03	assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, diversi da quelli di cui alla voce 15 02 02	0,44	0,52
16 01 03	pneumatici fuori uso	1,15	2,46
16 01 12	pastiglie per freni, diverse da quelle di cui alla voce 16 01 11	0,30	0,70
16 01 17	metalli ferrosi	8,88	8,41
16 01 19	plastica	0,43	1,00
16 02 14	apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 16 02 09 a 16 02 13		0,04
<b>TOTALE</b>		<b>26,24</b>	<b>27,72</b>

#### GRI 2-7 Dipendenti

Dipendenti per genere	2023	2024
Donna	11	12
Uomo	35	34
<b>Totale complessivo</b>	<b>46</b>	<b>46</b>

Dipendenti per tipologia di contratto	2023	2024
<b>Tempo Determinato</b>		
Donna	1	1
Uomo	1	/
<b>Tempo Indeterminato</b>		
Donna	11	10
Uomo	33	35
<b>Totale complessivo</b>	<b>46</b>	<b>46</b>

Dipendenti per forma di impiego	2023	2024
<b>Full-time</b>		
Donna	9	10
Uomo	34	33
<b>Part-time</b>		
Donna	2	2
Uomo	1	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>46</b>	<b>46</b>

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

ORGANI DI GOVERNO per genere	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Consiglio di Amministrazione	1	3	4
Collegio sindacale	1	4	5
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

ORGANI DI GOVERNO per fascia d'età	2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
CdA	/	/	4	4
Collegio sindacale	/	/	5	5
<b>Totale</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

DIPENDENTI per figura professionale e genere	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti						
Quadri						
Impiegati	12	9	21	12	10	22
Operai		25	25		24	24
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>46</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>46</b>

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
Dirigenti								
Quadri								
Impiegati	5	8	11		5	7	10	22
Operai	6	12	4		4	14	6	24
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>46</b>



GRI 401 – Turnover

Dipendenti alla fine del periodo	2023			2024		
Genere	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
TOT	11	35	46	12	34	46

Nuove assunzioni	2023			2024		
Genere	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
Fino a 29 anni	2	4	6	2	4	6
30-50						
50						
TOT	2	4	6	2	4	6

Cessazioni	2023			2024		
Genere	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
Fino a 29 anni	2	4	6	1	4	5
30-50						
50						
TOT	2	4	6	1	4	5

Turnover	2024		
Genere	Donne	Uomini	TOT
Turnover positivo - assunzioni	18%	11%	13%
Turnover negativo - cessazioni	-9%	-11%	-11%
Turnover complessivo	9%	0%	2%

GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro

Numero di incidenti	2023	2024
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	/	/
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	/	/
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	2	1

Tipologia di incidente	2023	2024
Caduta e scivolamento	/	/
Incidente sulla strada	/	/
Colpito da - Urtato da/Contro	2	1

Tasso di infortuni	2023	2024
N° ore lavorate	79.070	77.572
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	25,3	12,9

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

Ore medie formazione	2023			2024		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Impiegati - Quadri	11,5	58,9	23,6			30,4
Operai		14,3	14,3		13,3	13,3
Totale	5,8	23,0	18,5	11,5	25,0	21,5

# GRI CONTENT INDEX

Strappini S.p.A. 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	RIFERIMENTO INDICE
<b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2022</b>	2-1 Dettagli organizzativi	Nota metodologica
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Chi siamo
	2-7 Dipendenti	Le Nostre Persone
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Struttura Organizzativa
	2-9 Struttura e composizione della governance	Struttura Organizzativa
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Struttura Organizzativa
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera Agli Stakeholder
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Compliance Normativa
	2-28 Appartenenza ad associazioni	L'associazione Aici
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	I Nostri Stakeholder
	2-30 Contratti collettivi	Le Nostre Persone
<b>GRI 3: INFORMATIVA SU TEMI MATERIALI 2022</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi Di Doppia Materialità
	3-2 Elenco di temi materiali	Analisi Di Doppia Materialità
	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi Di Doppia Materialità
	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Performance Economiche
<b>GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICHE 2016</b>	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Prevenire E Contrastare La Corruzione
	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Gestione Energetica Ed Emissioni
	302-3 Intensità energetica	Gestione Energetica Ed Emissioni
<b>GRI 204: PRATICHE DI</b>	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Scope 1 e Scope 2
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Scope 1 e Scope 2

<b>APPROVVIGIO NAMENTO 2016</b>	306-3 Rifiuti prodotti	La Gestione Dei Rifiuti
<b>GRI 205: ANTICORRUZIO NE 2016</b>	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Le Nostre Persone
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Welfare & Wellbeing
<b>GRI 302: ENERGIA 2016</b>		
<b>GRI 305: EMISSIONI 2016</b>		
<b>GRI 306: RIFIUTI 2020</b>	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
<b>GRI 401: OCCUPAZIONE 2016</b>		
<b>GRI 3: INFORMATIVE SU TEMI MATERIALI 2022</b>	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
	403-10 Malattie professionali	Salute e sicurezza sul lavoro
<b>GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Sviluppo delle competenze dei dipendenti
<b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Struttura Organizzativa; Le Nostre Persone
<b>GRI 406: NON DISCRIMINAZI ONE 2016</b>	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Compliance Normativa
<b>GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI 2016</b>	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Compliance Normativa