



Bilancio di
Sostenibilità
2024

Ogni giorno,
unisce l'**Italia**

Indice dei contenuti

Lettera agli stakeholder.....	2
Highlight 2024	4
1. Nota metodologica.....	5
1.1 I temi materiali per SUSA.....	6
2. SUSA trasporti e spedizioni.....	8
2.1 Chi siamo.....	8
2.2 I nostri servizi	10
2.3 I nostri stakeholder.....	14
3. La nostra Governance.....	16
3.1 La struttura aziendale.....	16
3.2 Le nostre policy	20
3.3 Il sistema dei controlli	21
4. L'impegno per le persone.....	25
4.1 Le nostre persone.....	25
4.2 Il benessere dei dipendenti.....	30
4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	34
4.4 Il legame con il territorio	37
5. L'impegno per l'ambiente	40
5.1 La gestione dei rifiuti.....	40
5.2 I consumi energetici e le emissioni.....	42
6. La nostra catena del valore	46
6.1 I fornitori	46
6.2 I clienti.....	48
6.2.1 La qualità del servizio	49
7. Indice dei contenuti GRI	52

Lettera agli stakeholder

Cari stakeholder,

nel 2023 SUSA ha pubblicato - con riferimento al 2022 - la prima Brochure di Sostenibilità nella quale si illustrava l'impegno profuso sull'argomento. In seguito è stato pubblicato nel 2024 - con riferimento al 2023 - il primo Bilancio di Sostenibilità. Il presente documento costituisce la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità – con riferimento al 2024 – e rappresenta la naturale prosecuzione dell'impegno preso dall'Azienda sulla strada della stessa Sostenibilità.

L'Azienda intende così rinnovare ed incrementare il coinvolgimento e la trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder in relazione ai temi Environmental, Social and Governance (di seguito ESG) sui quali intende fondare in misura sempre maggiore le sue motivazioni di crescita e che rappresentano il punto di attrazione centrale per il nostro lavoro.

Per garantire lo sviluppo sistemico delle attività legate ai suddetti argomenti sono state confermate delle strategie che prevedono passaggi temporali programmati e ben precisi che si devono poi trasformare in obiettivi specifici di dettaglio.

Per quanto riguarda la parte **Environmental** ci si pone l'obiettivo di raggiungere il **"Net Zero" entro il 2050** tenendo presente che il settore è responsabile di una significativa quota di emissioni di gas serra e impatti ambientali legati al consumo di energia, all'utilizzo delle risorse e all'inquinamento prodotto. In questo quadro le linee di azione devono tener presente anche la strategia Aziendale complessiva che deve valutare e in qualche misura prevedere i cambiamenti strutturali del sistema globale in quanto può radicalmente cambiare il bilanciamento tra Scope 1, 2 e 3 delle emissioni con conseguente possibile modifica della strategia in corso d'opera.

In ogni caso si proseguirà nell'impegno di riduzione delle emissioni dei nostri siti operativi (installazione impianti fotovoltaici, relamping LED, miglioramenti energetici) e si continuerà con l'applicazione di criteri ambientali nella selezione e nell'esercizio dei fornitori di trasporto rendendoli sempre più stringenti nella direzione della riduzione dell'impatto.

In ambito **Social**, SUSA si è concentrata sullo sviluppo di iniziative volte ad accrescere il benessere del personale con l'obiettivo di essere una **realtà fortemente attrattiva** nei confronti delle nuove competenze comprese quelle legate alla sostenibilità che assumono un profilo prioritario. Entro il 2030 ci si propone di avere delle griglie efficaci di requisiti minimi del personale, dei piani formativi per tutte le posizioni Aziendali di rilievo, degli strumenti di valutazione dei gap di ingresso (con conseguente possibilità di costruire anche programmi di formazione mirati), strumenti di valutazione periodica del personale indipendenti basati unicamente sulla professionalità e la possibilità di sviluppare piani di carriera.

In questo quadro si intende poi creare strumenti procedurali che rendano più agevole il distacco per periodi importanti dall'ambiente lavorativo, elemento fondamentale sia per i casi di maternità che per l'eventuale utilizzo di "periodi sabbatici" utili per incrementare il bagaglio esperienziale del personale.

Anche sul tema della **Governance** SUSA si sta muovendo con indirizzi precisi, avendo l'obiettivo di creare con il proprio lavoro sia valore economico che sociale. Questo consentirà di aumentare il livello di sicurezza verso tutti gli stakeholder che potranno percepire l'Azienda come una struttura stabile e affidabile, elementi fondamentali quando ci si pongono obiettivi di sostenibilità. Per garantire questo processo SUSA si è posta l'obiettivo entro il 2030 di **ristrutturare l'Azienda** separando la proprietà dalla gestione operativa attraverso un transitorio il cui inizio è previsto per il 2025. Questo consentirà di semplificare la gestione complessiva facendo in modo che la parte operativa si possa concentrare sulla definizione e sul raggiungimento di obiettivi equilibrati di sostenibilità.

Come scritto anche nella Brochure di Sostenibilità 2022, SUSA conferma ogni giorno che i risultati ottenuti rappresentano un punto di partenza, non un traguardo. Crediamo fortemente in questo progetto e riteniamo che lo stimolo a creare qualcosa che guardi al futuro di tutti sia così grande da convincere le persone coinvolte a fare uno sforzo in più. Il nostro obiettivo è dunque quello di permettere ai nostri figli e alle generazioni future di trovare in SUSA una realtà rispettosa del contesto in cui opera e volta a fornire opportunità di crescita e sviluppo.

Flavio Cecchetti
Presidente

Pierluigi Cardoni
Direttore Generale

Highlight 2024



Environmental

- **Certificazione ISO 14001**
- ~20% di energia acquistata da **fonti rinnovabili** nel 2024
- +10% di **energia autoprodotta** da **impianti fotovoltaici** rispetto al 2023
- -5% di **rifiuti totali generati** rispetto al 2023
- **99,8% dei rifiuti** prodotti avviato a **riciclo** nel 2024
- **100% fornitori** operativi **valutati secondo criteri ambientali** nel 2024



Social

- **528 impiegati** (+5% rispetto al 2023), di cui il **92%** con **contratto a tempo indeterminato** nel 2024
- **62 nuovi assunti** nel 2024, di cui **44%** appartenenti a **categorie protette**
- **7.775 ore** di formazione erogate nel 2024
- **0 casi** di **reclami** riguardanti la **violazione della privacy dei clienti** o **perdita di dati** nel 2024



Governance

- **Certificazione ISO 9001**
- **231 milioni di euro** di **valore economico generato** nel 2024 (+6% rispetto al 2023)
- **0 incidenti** di corruzione nel 2024
- **0 casi** di non conformità a leggi e regolamenti nel 2024
- **0 casi** di violazione del comportamento anticompetitivo o di **leggi anti-trust** e contro il monopolio nel 2024

1. Nota metodologica

Il presente documento rappresenta la seconda edizione del **Bilancio di Sostenibilità di SUSA S.p.A.** (di seguito anche “la Società” o “SUSA”) realizzato con l’obiettivo di comunicare in modo trasparente le strategie di sostenibilità della Società relativamente alle performance in ambito di sostenibilità ambientale, sociale e di Governance relativamente all’esercizio 2024 (dal 1 gennaio al 31 dicembre).

Al fine di fornire una rendicontazione completa, chiara e comparabile delle informazioni, il presente documento è stato redatto secondo l’opzione “in accordance” dei **GRI Standards 2021**, definiti dalla Global Reporting Initiative (GRI) e identificati come quadro riconosciuto a livello internazionale.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economici, ambientali e sociali si riferisce a SUSA S.p.A. Eventuali specifiche ed eccezioni al perimetro sono puntualmente riportate nelle relative sezioni.

Ai fini della redazione del Bilancio di Sostenibilità, i contenuti del presente documento sono stati selezionati sulla base dei risultati dell’aggiornamento dell’analisi di materialità realizzata secondo le indicazioni del GRI Sustainability Reporting Standard (in particolare il “GRI 3: Temi materiali, versione 2021”), che ha permesso di individuare gli aspetti rilevanti, cosiddetti “materiali”, per SUSA S.p.A. e per i suoi *stakeholder*. Il Bilancio illustra le attività svolte, i traguardi raggiunti e gli obiettivi futuri in un’ottica di sviluppo sostenibile, fornendo informazioni di carattere sia qualitativo sia quantitativo relative ai temi ESG ritenuti significativi. I risultati dell’analisi riflettono gli impatti della società sull’economia, sull’ambiente e sulle persone, compresi i diritti umani. Per ulteriori dettagli sui temi materiali individuati, si rimanda al paragrafo “I temi materiali per SUSA” del presente documento.

Informazioni dettagliate sugli indicatori rendicontati sono fornite nella tabella presente nel paragrafo “Indice dei contenuti GRI”. Per consentire la corretta comparazione dei dati sono stati inseriti i dati quantitativi riferiti al biennio precedente (2022-2023). Nel caso di ricorso a stime queste sono espressamente indicate all’interno del documento.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 è stato approvato in data 27/06/2025 dal Comitato di Direzione.

Il presente documento è disponibile all’indirizzo pubblico: www.susa.it.

Qualsiasi domanda relativa al Bilancio di Sostenibilità può essere comunicata scrivendo all’indirizzo: daniele.petroselli@susa.it.

1.1 I temi materiali per SUSA

In analogia con quanto svolto lo scorso anno, SUSA ha condotto e aggiornato la propria analisi di materialità al fine di identificare gli aspetti più rilevanti, cosiddetti “materiali”, su cui concentrare la rendicontazione, coerentemente con quanto previsto dagli standard di rendicontazione GRI *Sustainability Reporting Standards*. Ogni anno, SUSA si impegna a riproporre tali valutazioni per un miglioramento delle performance di sostenibilità e per garantire una comunicazione trasparente con i propri stakeholder.

In un’ottica di costante aggiornamento, per la redazione del Bilancio di sostenibilità 2024, la Società ha proseguito nel proprio percorso di sostenibilità andando a rivedere gli impatti generati dall’organizzazione sull’economia, sull’ambiente e sulle persone.

Il processo di analisi di materialità è stato realizzato a partire dallo svolgimento di un’**analisi del contesto di riferimento e l’analisi di benchmark dei principali player del settore**, grazie alla quale sono stati individuati gli aspetti potenzialmente rilevanti per SUSA in considerazione delle attività svolte, delle relazioni di business, del contesto di sostenibilità in cui opera e delle aspettative dei propri stakeholder. Tale analisi ha permesso di identificare gli **impatti positivi e negativi, attuali e potenziali** che potrebbero essere significativi per SUSA e per i suoi stakeholder. In particolare, gli impatti individuati sono stati successivamente sottoposti ad un **processo di valutazione**. Nello specifico, gli impatti identificati sono stati valutati, in un incontro *ad hoc*, dai principali **referenti delle funzioni aziendali** ai quali è stato richiesto di valutare gli impatti a seconda delle variabili di portata, gravità d’impatto e probabilità.

I risultati delle valutazioni sono stati inizialmente analizzati e tramite la determinazione di una soglia di materialità sono stati individuati i **22 impatti maggiormente rilevanti** per SUSA. Questo passaggio ha permesso di definire un elenco degli impatti ordinati per priorità. Successivamente, tali impatti sono stati associati alle **14 tematiche materiali** identificate da SUSA, attorno alle quali si articolano i principali contenuti del Bilancio di Sostenibilità 2024.

Il risultato del processo di cui sopra è dettagliato nell’elenco delle tematiche materiali riportato di seguito.

Tematiche materiali 2024	Impatti correlati
Cambiamenti climatici e inquinamento	• Generazione di emissioni GHG indirette (Scope 3)
	• Inquinamento dell'aria
	• Generazione di emissioni GHG dirette e indirette (Scope 1 e 2)
	• Consumo di energia
Soddisfazione dei clienti	• Soddisfazione dei clienti e delle loro aspettative
Benessere dei dipendenti	• Promozione del benessere dei dipendenti
Ambiente di lavoro equo ed inclusivo	• Remunerazioni eque
	• Episodi di discriminazione, molestie e abusi sui luoghi di lavoro
Innovazione	• Digitalizzazione dei servizi
Sviluppo delle competenze	• Sviluppo delle competenze dei dipendenti
Salute e sicurezza sul lavoro	• Infortuni sul luogo di lavoro
Cybersecurity e privacy dei dati	• Episodi di violazione della privacy e della cybersecurity
Contributo allo sviluppo della comunità	• Generazione e distribuzione di impatti economici sulle comunità locali e sul territorio
	• Sviluppo di collaborazioni con associazioni ed enti benefici
Governance ed etica aziendale	• Non conformità a leggi, normative, standard ESG
	• Violazione di leggi antitrust e pratiche monopolistiche
	• Violazione del Codice Etico ed episodi di corruzione
Gestione responsabile della catena di fornitura	• Incidenti stradali
Tutela dei diritti umani	• Episodi di lavoro irregolare e violazione dei diritti umani lungo tutta la catena del valore
	• Episodi di lavoro irregolare e violazione dei diritti umani all'interno della forza lavoro propria
Mobilità sostenibile	• Contributo alla mobilità sostenibile
Gestione dei rifiuti	• Produzione di rifiuti

Tabella 1: risultati dell'analisi di materialità

2. SUSA trasporti e spedizioni

2.1 Chi siamo

La storia di SUSA denota da sempre un **insieme di valori** che oggi vengono considerati alla base della **Sostenibilità**. La considerazione per l'uomo e per il suo lavoro, la gestione delle pari opportunità a tutti i livelli, la refrattarietà a fenomeni di discriminazione, l'attenzione a un rapporto corretto con Clienti, Fornitori e Istituzioni sono sempre stati parte del **DNA aziendale**.



Figura 1: la nostra storia

Le attività svolte giornalmente da SUSA riguardano le **spedizioni, la logistica e il trasporto** delle merci per conto dei clienti su tutto il **territorio italiano ed europeo**. Grazie alla numerosa flotta aziendale e alla distribuzione capillare delle strutture, presenti su tutta la superficie nazionale, l'Azienda riesce a gestire merci di medie-grandi dimensioni. Inoltre, tramite i propri centri logistici SUSA è in grado di stoccare e organizzare le merci in maniera ottimale, e assicurare i più elevati standard di efficienza, oltre che la massima rapidità per i suoi clienti.

Date le attività sopradescritte, l'Organizzazione si affida principalmente a fornitori per la movimentazione e la distribuzione delle merci, ma anche per altri servizi, tra cui ad esempio quelli di cancelleria, officina e fornitura di energia elettrica. Le entità a valle della catena del valore sono quindi rappresentate dai clienti che si affidano a SUSA per la gestione delle loro merci a seconda delle attività definite contrattualmente, che possono comprendere il trasporto e/o la logistica. Il mercato servito riguarda perlopiù il settore dell'automotive, industriale e del collettame.

48 CENTRI DI DISTRIBUZIONE	5 CENTRI LOGISTICI	4 CENTRI LOGISTICI PRESSO CLIENTI	2.900 ADDETTI
4.500.000 SPEDIZIONI	>11.000.000 COLLI	910.000 TONNELLATE DI MERCETRASPORTATE	>1000 AUTOMEZZI DI DISTRIBUZIONE
165.000 KM PERCORSI OGNI NOTTE	>1000 BARCODE READERS IN RADIOFREQUENZA PER IL CONTROLLO IN MAGAZZINO	>1000 PALMARI PER LA TRASMISSIONE DEI DATI IN TEMPO REALE	2 CERTIFICAZIONI

Figura 2: I numeri di SUSA

La **tendenza alla crescita** che da sempre contraddistingue SUSA e i risultati su cui si sta attestando ormai da anni, confermano la **solidità della realtà aziendale** e rappresentano la base su cui ogni giorno si costruiscono nuovi progetti di sviluppo. A dimostrazione di ciò di seguito si riporta l'**andamento del fatturato** negli anni.



Figura 3: andamento del fatturato

Valore economico generato e distribuito			
	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2022
Valore distribuito ai fornitori e altri oneri di gestione	181.433.404€	169.135.913€	165.372.369€
Remunerazione del personale	27.559.816€	25.027.072€	23.757.631€
Remunerazione di finanziatori (imprese collegate e istituti bancari)	108.012€	137.996€	153.374€
Remunerazione dei soci	2.160.000€	2.160.000€	2.160.000€
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	5.323.437€	5.801.241€	5.142.346€
Valore Distribuito	216.584.669€	202.262.222€	196.585.720€
Valore Trattenuto	14.484.716€	15.164.982€	13.282.576€
Valore Economico Generato	231.069.385€	217.427.204€	209.868.296€

Tabella 2: valore economico direttamente generato e distribuito dall'organizzazione (GRI 201-1)

Attraverso lo svolgimento della propria attività, SUSA contribuisce allo **sviluppo del tessuto economico e sociale del territorio** in cui opera. La capacità dell'Organizzazione di generare ricchezza per poi ripartirla con i propri stakeholder può essere valorizzata mediante la rendicontazione del **valore economico direttamente generato e distribuito**.

Nel 2024 SUSA ha generato un valore economico di circa **231 milioni di euro**, in **aumento del 6%** rispetto all'esercizio precedente.

Il **valore distribuito** rappresenta la capacità dell'organizzazione di **rispondere**, in termini di risorse disponibili, **alle esigenze dei proprie stakeholder**, nello specifico verso i fornitori di beni e servizi, verso i propri dipendenti, verso la comunità e la Pubblica Amministrazione.

Valore economico distribuito

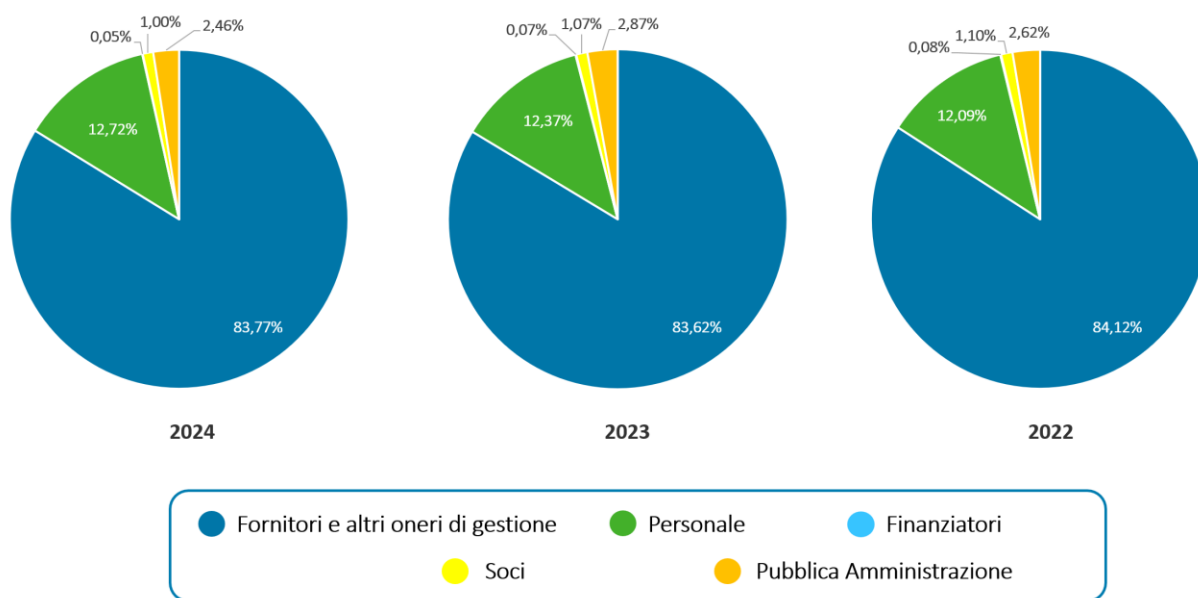


Figura 4: ripartizione del valore economico distribuito agli stakeholder (GRI 201-1)

Come evidenziato dal grafico, la **percentuale maggiore** di distribuzione del valore nel 2024 è stata destinata ai **fornitori** (83,77%) e al **personale** (12,72%), alla **Pubblica Amministrazione** per il 2,46% e la restante quota distribuita rispettivamente ai **soci** (1%) e ai **finanziatori** (0,05%).

2.2 I nostri servizi

SUSA si adopera costantemente per la creazione di una rosa d'offerta di **prodotti** e servizi di **qualità**:

- il servizio **BUSINESS**, in cui si organizzano consegne da e per **aziende di produzione, grande distribuzione e supermercati** con tempistiche che variano da due a tre giorni lavorativi, a seconda delle esigenze e delle zone da raggiungere;

- il servizio **FAST**, in cui la **consegna** viene effettuata nell'arco di **24 ore** per la maggior parte delle aree di Italia, ad eccezione delle zone maggiormente remote o per diverse specificità in cui si garantisce il servizio entro 48 ore;
- il servizio **IN NIGHT**, particolarmente richiesto dai Clienti del settore ricambistica automotive, prevede consegne in locali del destinatario ma in assenza dello stesso, generalmente durante le ore notturne del giorno successivo alla presa in carico della merce da parte del vettore. In questo tipo di servizio è estremamente importante il rapporto di fiducia tra mittente, vettore e destinatario;
- il servizio **Full Truck Load (FTL)**, ovvero un nuovo servizio per la gestione di **carichi completi**, attualmente disponibile per le spedizioni in tutta Italia ed Europa. Tale servizio, oltre all'esclusività del veicolo garantisce innumerevoli vantaggi, tra cui l'efficientamento della logistica, l'ottimizzazione dei costi su grandi quantità di materiale da spedire, la possibilità di gestire merceologie fuori dallo standard e la riduzione delle tempistiche;
- il **Servizio Internazionale**, che consente a un'azienda Cliente di spedire le proprie merci al di fuori dei confini dell'Italia e **all'interno dell'Europa** sia in modo sistematico che occasionale;
- i servizi **online**: servizi riservati a ciascun cliente tramite l'accesso al portale **"My SUSA"** che permettono di effettuare il tracking delle spedizioni e delle prese, la gestione delle giacenze, la prenotazione dei ritiri, il download delle fatture in formato pdf. Inoltre, previa autorizzazione da parte della direzione commerciale, vi è la possibilità di usufruire del **sistema di bollettazione remota**, che permette di ridurre i tempi di lavorazione oltre che la possibilità, da parte del cliente, di monitorare ogni singolo collo in partenza ed eliminare qualsiasi errore di instradamento.

Oltre ai servizi legati al trasporto, SUSA si differenzia anche per la **gestione della logistica**, che si sostanzia in differenti fasi di lavorazione: dal ricevimento delle merci all'imballaggio, all'emissione del documento di trasporto fino alla spedizione. L'ampia rete di centri distributivi (48) e logistici (9, di cui 4 centri presso i clienti), supportata da un sistema informatico sempre aggiornato, permette di offrire **servizi personalizzati**, progettati in ogni singolo dettaglio.



Figura 5: centri distributivi e centri logistici sul territorio italiano

I servizi richiesti possono prevedere attività di **logistica inbound, outbound e altre attività** (gestione contabile e fisica delle scorte, servizio di customer support personalizzato, gestione Lotti, scadenze, F.I.F.O./F.E.F.O. e inventari ciclici e fisici).



Figura 6: processo di logistica e di consegna al destinatario finale

2.3 I nostri stakeholder

In accordo con i principi aziendali storici, SUSA ritiene fondamentale avere con i propri stakeholder un **approccio trasparente**, delineando strumenti di comunicazione idonei che favoriscano un **dialogo costruttivo**.

Un fattore di **notevole importanza** per SUSA è la **conoscenza** e il **coinvolgimento** degli **stakeholder di riferimento** in quanto è verso di loro che sono indirizzate le proposte, le analisi ed i relativi controlli. A tale proposito è stata effettuata una **mappatura degli stakeholder**, individuando per ciascuna categoria il posizionamento e il grado di impatto.

In base al **posizionamento** sono stati individuati gli **stakeholder interni**, quei soggetti che **interagiscono all'interno dell'organizzazione**, come dipendenti, azionisti e collaboratori, e quelli **esterni**, tutti gli individui che **operano al di fuori dell'Azienda**, ma hanno comunque interesse nelle sue attività, tra i quali si annoverano clienti, fornitori, partner, enti governativi, associazioni, sindacati, competitors e media. Invece, in funzione al **grado di impatto** sono stati classificati gli **stakeholder primari**, tutti quei soggetti e gruppi a cui l'**azienda è legata per la sua sopravvivenza**, ovvero dipendenti, azionisti, collaboratori, fornitori, partner e clienti, e **secondari**, individui o gruppi che **possono influenzare le politiche, i processi lavorativi o i servizi dell'Azienda**, tra i quali competitors, media, sindacati, associazioni, istituzioni ed enti governativi.

Il risultato di tale processo di classificazione è rappresentato di seguito:

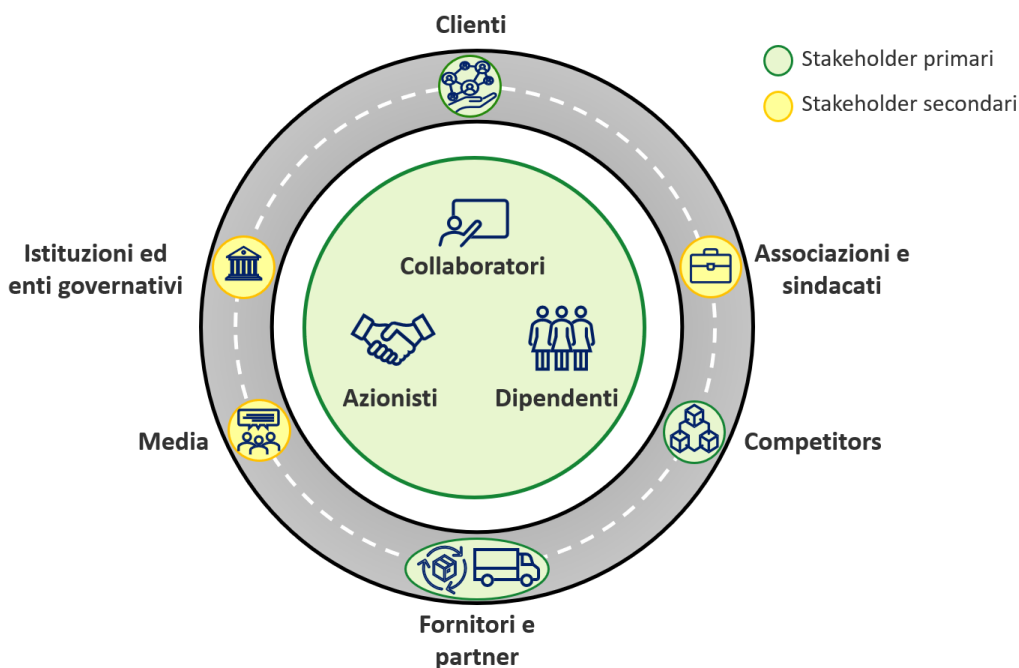


Figura 7: mappatura degli Stakeholder

Per i motivi sopra indicati SUSA ritiene indispensabile il coinvolgimento degli stakeholder attraverso informazioni regolari e sempre più strutturate, ed in questo ambito rientra anche la redazione del Bilancio di Sostenibilità.

Il confronto con queste figure ma in particolare con alcune di esse è fondamentale in una organizzazione “diffusa” come quella di SUSA: per esempio, per uniformare le logiche di gestione di Clienti, Fornitori e personale dipendente sono quindi previsti momenti di controllo e confronto mediamente trimestrali all’interno della struttura.

3. La nostra Governance

3.1 La struttura aziendale

SUSA nasce **70 anni** fa come **società di trasporti da tre soci fondatori**. Ad oggi la compagine societaria si compone di **14 azionisti** appartenenti ai tre gruppi familiari dei fondatori.

Per il rispetto dei requisiti di indipendenza, previsti anche dalla normativa in vigore, SUSA dispone di un sistema di amministrazione e controllo che separa nettamente e chiaramente l'amministrazione e gestione, che riguarda il **Consiglio di Amministrazione** (CdA) e l'attività di vigilanza, che è invece in testa al **Collegio Sindacale**.

Nell'anno 2024 il CdA è formato da **6 membri** (4 uomini e 2 donne), ciascuno avente mandato in carica fino all'approvazione di 3 esercizi. Il CdA è composto da un **Presidente**, nonché rappresentante legale, il quale ha il compito di convocare le sedute, dirigerne lo svolgimento e proclamare il risultato delle votazioni. Inoltre, coadiuvato dagli altri membri del CdA e dal Comitato di Direzione, decide sugli orientamenti strategici, compresi quelli in relazione alla **gestione dei rischi** e alle relative **modalità di attuazione e controllo delle varie attività**.

In virtù di quanto previsto dalla legge, il CdA **viene nominato** dall'Assemblea dei Soci. Il voto è palese e per la nomina è necessaria la maggioranza più una delle azioni.

I criteri nella nomina dei componenti del CdA prevedono:

- ✓ equilibrio nella rappresentanza dei gruppi familiari degli Azionisti;
- ✓ esperienza all'interno dell'Azienda;
- ✓ competenza gestionale;
- ✓ conoscenza delle situazioni complessive dei mercati di riferimento.

Le caratteristiche sopra descritte consentono di avere una situazione di **equilibrio complessivo** che garantisce essa stessa **l'indipendenza dei vari Consiglieri**.

Il Presidente, invece, viene eletto tramite maggioranza con votazione palese dallo stesso CdA. In generale, per favorire l'indipendenza ed evitare di incorrere in **eventuali conflitti di interesse**, il Presidente non ha un ruolo dirigenziale diretto in alcuna area specifica dell'Azienda. Analogamente, i membri del CdA, ad oggi, non sono azionisti di controllo né posseggono partecipazioni incrociate con altri Consigli di Amministrazione o con fornitori e altri tipologie di stakeholder.

In supporto e per l'attuazione delle direttive aziendali è stato costituito il sopra citato **Comitato di Direzione**, come strumento di gestione operativa, il quale ha una composizione "funzionale" in quanto è composto da tre membri del CdA e dal Direttore Generale, dal Direttore Operativo e dal Direttore Commerciale. I 3 membri del CdA hanno deleghe di azione più ampie rispetto ai restanti membri del CdA e hanno potere decisionale in merito alla **supervisione e gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone**. Inoltre, è compito del Comitato stesso approvare annualmente le informazioni riferite all'interno del Bilancio di Sostenibilità.

Il Comitato di Direzione opera nella definizione:

- degli orientamenti strategici;
- degli orientamenti in relazione alla gestione dei rischi;
- delle relative modalità di attuazione;
- delle relative modalità di controllo.

Relativamente alla **delega di responsabilità** della gestione degli impatti di SUSA sull'ambiente, le persone e sull'economia, il CdA, coadiuvato dal Comitato di Direzione, ha il compito di valutare e approvare le strategie aziendali e quindi anche di definire la **missione e le politiche** in relazione allo **sviluppo sostenibile**. La Direzione Generale e tutto il gruppo dirigente, sulla base di tali indicazioni, provvedono ad approvare metodi e obiettivi che abbiano una coerenza complessiva con le altre politiche aziendali. A tale proposito, all'interno del piano di formazione annuale sono state previste sia per il CdA che la struttura direttiva **attività formative** finalizzate ad ampliare le conoscenze in materia di sviluppo sostenibile.

Periodicamente, in generale con frequenza semestrale, il CdA viene **informato dell'andamento** dei parametri individuati rispetto agli obiettivi posti per effettuare una **valutazione dei risultati ottenuti** che può dar luogo ad opportune richieste di **azioni correttive** nei casi in cui gli scostamenti non siano motivati da situazioni specifiche ed oggettive. La valutazione viene effettuata sulla base di un'opportuna relazione predisposta dalle varie funzioni Aziendali, coordinata dalla funzione Assicurazione Qualità ed approvata dalla Direzione Generale.

L'esito della valutazione viene documentato dal CdA e viene portato a conoscenza degli stakeholder interessati attraverso la pubblicazione sul sito SUSA e con eventuali altri strumenti richiesti dagli stessi stakeholder.

Inoltre, Il CdA esegue annualmente una **autovalutazione** delle proprie prestazioni nella supervisione della gestione degli impatti su economia, ambiente e persone per attestarne la consistenza e la validità, che viene poi verificata ed approvata dal Collegio Sindacale. Nel caso in cui il Collegio Sindacale rilevi possibilità di miglioramento ne trasmette informazione al CdA stesso e all'Assemblea dei Soci.

Inoltre, l'Azienda si sta dotando di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001**, il cui scopo è quello di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto nell'interesse o vantaggio della Società, nominando inoltre un Organismo di Vigilanza (OdV) che vigili sul sistema complessivo con lo scopo di monitorarne l'adeguatezza e l'efficacia, promuovere l'aggiornamento dello stesso e la formazione del personale.

Ad oggi, l'**attività di vigilanza**, in merito ad azioni imprudenti o potenziali conflitti di interesse tali da compromettere il patrimonio sociale, **è in carico al Collegio Sindacale** che partecipa alle assemblee dei soci e alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Dal punto di **vista operativo** la struttura si articola in una sede principale e una serie di sedi secondarie, destinate alla gestione e al trattamento delle merci che possono essere suddivise in:

- **Transit Point (TP) o filiali:** dove le merci da trasportare sostano soltanto il tempo necessario per l'esecuzione efficace del trasporto;
- **Centri Logistici (CL):** dove le merci vengono stoccate anche per periodi di tempo lunghi e vengono gestite sulla base delle indicazioni del cliente.

Le sedi secondarie rispondono pienamente alla **sede centrale**, ovvero la sede di Perugia, secondo il modello organizzativo complessivo descritto negli organigrammi sottostanti.

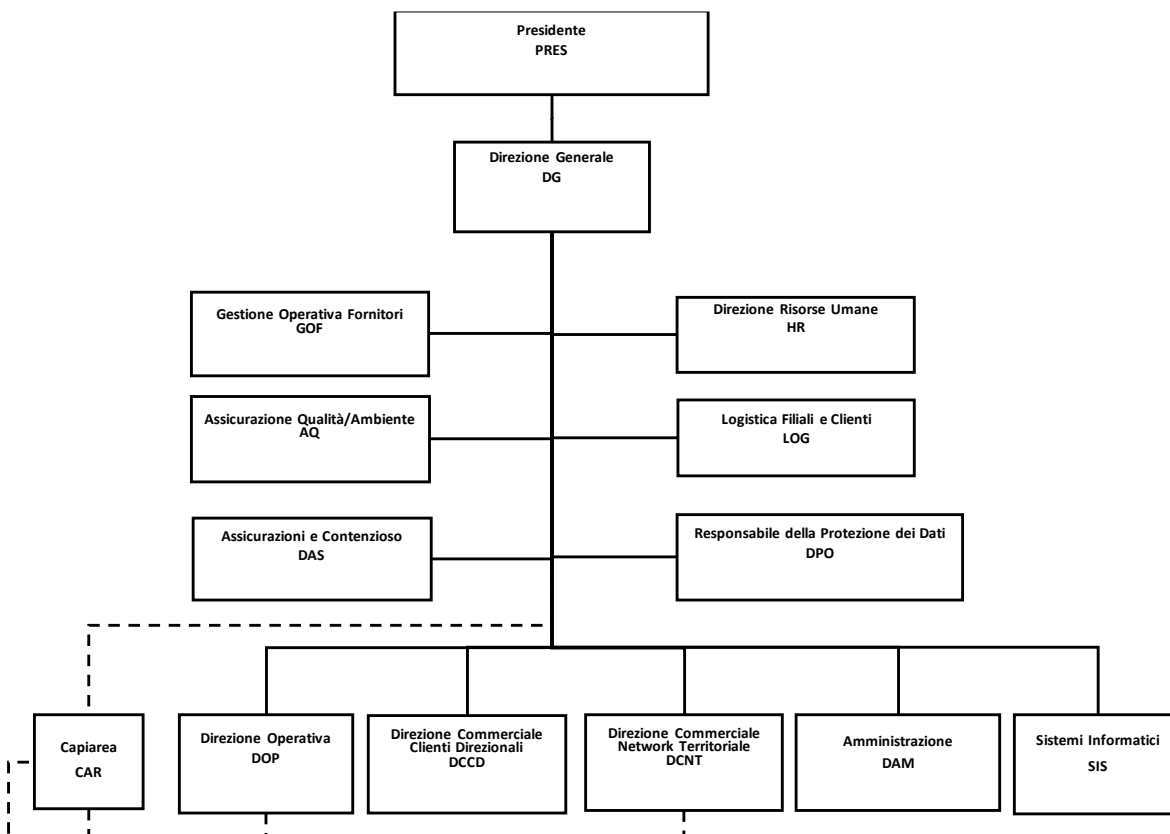


Figura 8 - organigramma aziendale

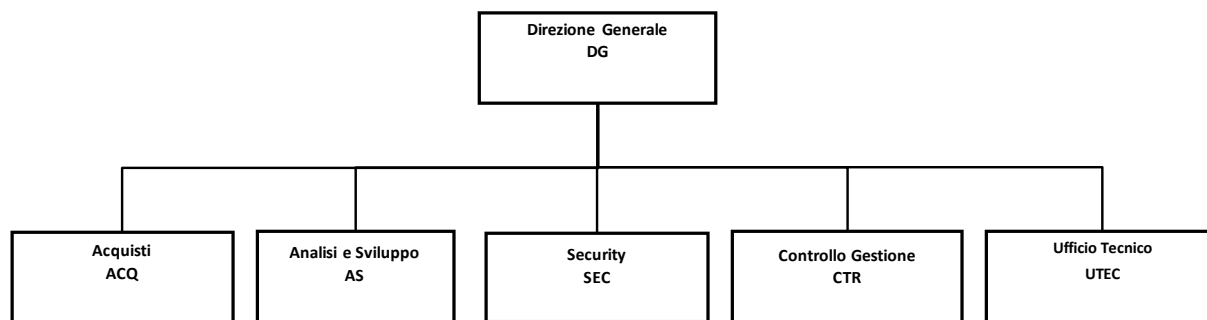


Figura 9 - struttura della Direzione aziendale

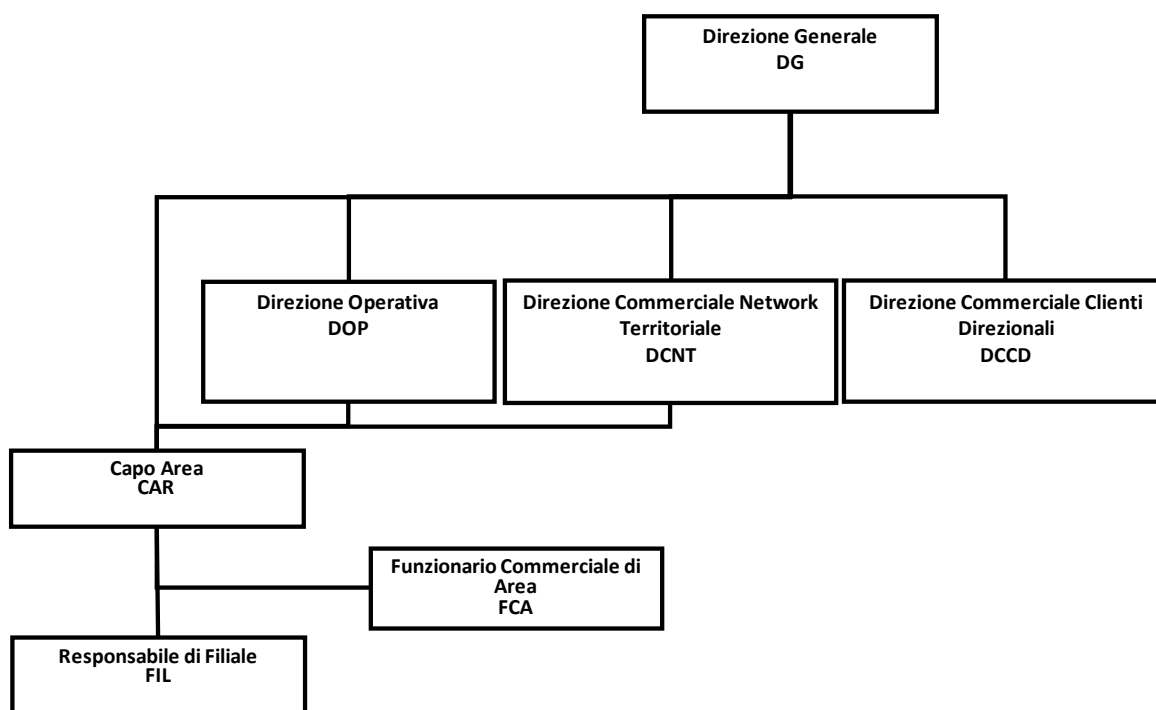


Figura 10 - struttura di relazione delle sedi secondarie

I **Capi Area** svolgono un **ruolo di supervisione e controllo** dei vari raggruppamenti di sedi secondarie. Il legame con la struttura è *“a matrice ed a priorità”*. Infatti, essi rispondono alla DOP (Direzione Operativa) per tutte le problematiche di carattere operativo, alla DCNT (Direzione Commerciale Network Territoriale) per le problematiche di carattere commerciale:

- Le indicazioni della Direzione Generale sono prioritarie e prevalenti rispetto a quelle fornite da DOP e DCNT;
- In caso di indicazioni contrastanti tra DOP e DCNT, i Capo Area (CAR) devono dare la priorità alla Direzione Generale;

- I CAR hanno funzione di feedback dal territorio, quindi devono valutare tutti i fatti e fornire indicazioni alla Direzione Generale.

Il CAR è il responsabile dell'Area dal punto di vista del conto economico complessivo; quindi, risponde sia da un punto di vista operativo (costi) che da un punto di vista commerciale (ricavi). Inoltre, il CAR si occupa **dell'attuazione e del controllo di tutto il sistema di gestione ESG¹** in coerenza con i mandati affidati nelle relative disposizioni e procedure aziendali. Questo rende possibile il legame della sede con i CAR per la gestione delle sedi secondarie, in quanto parimenti il FIL (Responsabile di Filiale) è responsabile di tali attività in relazione alla propria sede.

L'inserimento della funzione Funzionario Commerciale di Area (FCA), in staff al CAR, ha l'esplicito obiettivo di consentire a tutta l'Azienda di raggiungere gli obiettivi commerciali prefissati.

Questa posizione costituisce il supporto al CAR dal punto di vista commerciale, rispondendo gerarchicamente allo stesso, in quanto si occupa soltanto di una parte dell'attività. Tale funzione è di fondamentale importanza in quanto è responsabile dell'indirizzo al personale che gestisce il primo rapporto con il cliente. Il CAR e il FCA ricevono le indicazioni generali per la parte commerciale dalla DCNT, le condividono e definiscono le azioni susseguenti.

Il compito del CAR e del FCA è anche quello di "armonizzare le indicazioni" e calarle sul territorio tenendo in considerazione caratteristiche specifiche delle filiali e del territorio.

3.2 Le nostre policy

SUSA articola le sue indicazioni generali attraverso una serie di politiche opportunamente definite e condivise ai massimi livelli e quindi sistematicamente diffuse come filo conduttore delle azioni che vengono sviluppate. Tutte queste politiche hanno come impegno minimo e imprescindibile **il rispetto delle disposizioni normative e legislative** in vigore dove però questo impegno non rappresenta il punto di arrivo, ma il punto di partenza per la ricerca di un continuo miglioramento.

La **Politica Ambientale** stabilisce lo sforzo che sviluppa l'Azienda in relazione al cambiamento climatico con la volontà di **ridurre l'impatto ambientale sia diretto che indiretto lungo tutta la catena di fornitura**. Le linee guida principali sono:

- lavorare sulla prevenzione;
- inserire le caratteristiche di impatto ambientale nelle valutazioni delle forniture;

¹ Per sistema di gestione ESG si intende l'insieme delle figure, strumenti, azioni e controlli implementati dall'Organizzazione per gestire i propri impatti sull'economia, l'ambiente e le persone, così da conseguire gli obiettivi prefissati in ambito ESG.

- tendere al miglioramento continuo e consapevole;
- verifica continua dei miglioramenti tecnologici;
- formazione del personale sulle metodiche di risparmio energetico.

La **Politica per la Qualità** definisce l'impegno aziendale in relazione al **miglioramento della Qualità del servizio erogato**, con principi analoghi a quelli sopra indicati per l'Ambiente.

La **Politica per la Sicurezza** definisce un insieme di concetti generali che devono essere opportunamente declinati per la salvaguardia della salute e sicurezza del personale, argomento prioritario anche per il rispetto dell'etica aziendale. Per questo si è deciso di **mantenere attivo un Sistema di Gestione per la Sicurezza** che consenta di definire e monitorare gli indicatori relativi definendo in conseguenza di questi gli eventuali interventi correttivi e le necessarie azioni di miglioramento.

Ad integrazione della Politica per la Sicurezza verranno prossimamente definite le **Politiche per il personale**, in cui verranno stabilite le linee guida per favorire e raggiungere tutti gli obiettivi del sistema ESG, come la parità di genere, il trattamento migliorativo del personale, i piani di incentivazione e la formazione sia generale che tecnica anche sugli argomenti legati alla sostenibilità.

3.3 Il sistema dei controlli

SUSA utilizza diverse tipologie di controlli organizzativi per verificare la conformità dei propri sistemi di gestione e la coerenza del **sistema di gestione ESG** con gli obiettivi fissati a livello Direzionale. I controlli si sostanziano in:

- 1** **controlli di primo livello** che comprendono il Riesame Annuale della Direzione e la Verifica Annuale del Collegio sindacale;
- 2** **controlli di secondo livello**, che prevedono l'esecuzione di audit interni e verifiche periodiche del Comitato di Direzione.

Il Riesame Annuale della Direzione viene effettuato annualmente dalla Direzione Generale per rivalutare il **sistema di gestione ESG** e assicurarne la sua continua idoneità, adeguatezza ed efficacia, nonché l'allineamento agli indirizzi strategici dell'Organizzazione e le eventuali esigenze di modifica. Il risultato del Riesame è sintetizzato nella Relazione del Riesame che riepiloga le analisi, le decisioni ed azioni da intraprendere in merito a:

- mantenimento e miglioramento dell'idoneità, adeguatezza ed efficacia del sistema di gestione ESG;
- miglioramento dei servizi in relazione ai requisiti del cliente;

- cambiamenti necessari per rispondere ai requisiti applicabili nuovi o modificati;
- fabbisogni di risorse.

Il Riesame può portare all'emissione di richieste di azioni correttive, preventive e/o modifiche del sistema ed eventualmente anche dei documenti di politica e degli obiettivi e traguardi. Nella definizione delle azioni da intraprendere vengono considerati i pareri delle funzioni coinvolte ed interessate prima che ogni attività venga formalmente approvata.

La Verifica Annuale del Collegio Sindacale viene svolta in sede di redazione del Bilancio di esercizio e si compone sia della Relazione a Bilancio di tipo amministrativo-finanziario che della Relazione sul sistema di gestione ESG, che esamina gli aspetti organizzativi legando insieme i controlli su tutti e tre gli aspetti ESG.

Il Riesame Annuale della Direzione è uno dei documenti di input per il Collegio Sindacale, il quale sulla base dei controlli svolti nel corso dell'esercizio, può richiedere di approfondire alcuni aspetti che aiutino a comprendere in maniera più esaustiva l'efficacia del Sistema, in particolare nella valutazione della Compliance Aziendale e della Valutazione del Rischio relativo.

Gli **audit interni** possono riguardare tutti gli elementi del sistema di gestione ESG e vengono programmati sulla base di una proposta della Direzione Generale al CdA. Essi possono svolgersi con o senza comunicazione preventiva agli enti oggetto di verifica e prevedono le seguenti fasi:

- 1 pianificazione**, con individuazione delle aree da verificare, gli obiettivi, le figure responsabili, i componenti del gruppo di audit e i tempi di verifica;
- 2 preparazione**, in cui vengono studiate le procedure da sottoporre a verifica, vengono predisposti eventuali strumenti di supporto e viene definita la suddivisione dei compiti tra i componenti del gruppo;
- 3 esecuzione**: viene effettuata una riunione iniziale per informare l'ente/funzione sottoposta a verifica e, dopo l'esecuzione, viene svolta una riunione finale per informare dei punti principali di riscontro;
- 4 documentazione dei risultati**: viene redatta una Relazione di Audit con i punti di intervento, l'ente responsabile di coordinare le relative azioni correttive con le relative scadenze e la responsabilità di verifica della corretta ed efficace risoluzione.

Gli audit interni sono volti a **verificare l'adeguatezza del sistema di gestione ESG** e del relativo sistema di controllo, in particolare che:

- l'organizzazione garantisca il corretto raggiungimento degli obiettivi;
- il sistema informativo sia sicuro e funzionale;
- le attività aziendali rispettino i principi della compliance;
- la valutazione dei rischi sia costante ed affidabile;
- le non conformità siano prontamente rilevate;

- le necessarie azioni correttive siano tempestivamente sviluppate.

I riscontri emersi durante gli Audit possono essere classificati conformi, non conformi o di rilievo. In tal caso deve essere avviata una procedura di gestione delle azioni correttive o di osservazione, in cui viene segnalato l'aspetto individuato passibile di miglioramento.

Infine, le verifiche periodiche del Comitato di Direzione vengono effettuate mediamente ogni due mesi per appurare lo stato di attuazione dei Piani Strategici aziendali e, quindi, anche del sistema di gestione ESG. A differenza del sistema di Audit, per cui sono essenzialmente effettuate "sul campo", queste si sviluppano attraverso l'esame dei KPI, dello stato di avanzamento dei progetti di miglioramento e delle risultanze degli stessi Audit. Inoltre, la **comunicazione delle criticità** sia reali che potenziali ed il confronto su di esse per definire le eventuali modalità di intervento vengono effettuati nel corso delle riunioni del Comitato di Direzione. Si segnala che durante il triennio 2022-2024 non sono state rilevate criticità, ossia preoccupazioni emerse attraverso i meccanismi di reclamo, connesse a impatti negativi potenziali e reali di SUSA sugli stakeholder, comunicate al CdA. L'individuazione delle criticità avviene attraverso diversi strumenti:

- raccolta delle informazioni legate ai **reclami dei Clienti**, sia quelli veicolati attraverso la struttura operativo-commerciale che attraverso il sito internet;
- raccolta delle informazioni legate all'**insoddisfazione dei fornitori**, raccolte dalle strutture operative di periferia;
- rilevazioni effettuate dalla **Direzione HR** nei casi di **dimissione del personale**;
- valutazione delle situazioni riportate dagli **organi di stampa** che hanno un'influenza diretta sull'attività Aziendale;
- **rapporti istituzionali**.

In questo si inquadra anche la **Procedura per la gestione della segnalazione di illeciti e irregolarità**, ovvero la cosiddetta "Procedura di Whistleblowing" definita ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e disponibile pubblicamente sul sito web della Società. Come delineato all'interno della procedura, al fine di facilitare le segnalazioni, SUSA si è dotata dei seguenti canali:

- **Piattaforma Whistleblowing**, quale canale interno privilegiato di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante in ossequio alla normativa e accessibile tramite il seguente indirizzo Internet: [My-Form](#);
- **Segnalazione orale** con richiesta di incontro diretto da effettuarsi a mezzo linea telefonica.

La **procedura di gestione dei reclami** delineata da SUSA, invece, prevede che qualsiasi reclamo pervenuto dall'esterno (ossia mittenti, destinatari e/o terze parti) possa essere manifestato sia in forma verbale che scritta e che venga registrato a sistema per tutelare colui che lo ha espresso. La gestione dei reclami, infatti, implica un'analisi accurata della tipologia di disservizio indicato e

l'attuazione tempestiva delle adeguate azioni correttive, al fine di garantire il miglioramento del servizio offerto.

Un'attenzione particolare è dedicata alla gestione del rischio, argomento su cui l'Azienda si sta concentrando in relazione al progetto di definizione di un modello organizzativo coerente con il D.Lgs. 231/2001.

Parte fondamentale per la **riduzione dei rischi** è garantire una **compliance aziendale completa**. Con ciò non si intende unicamente il mero rispetto delle leggi, ma anche la conformità con le normative, gli standard o le best practice prese a riferimento. D'altra parte, una corretta gestione aziendale non può prescindere da un corretto, equilibrato e trasparente comportamento del personale impiegato. Allo stesso modo i comportamenti corretti devono essere veicolati oltre che promossi, per creare un clima di fiducia aziendale più coeso e trasparente. Grazie all'impegno della Società, nel triennio 2022-2024 SUSA non ha registrato alcun episodio di corruzione o non conformità a leggi e regolamenti², né azioni legali riguardanti il comportamento anticompetitivo, violazioni di leggi anti-trust e contro il monopolio.

² Si specifica che per la rendicontazione dei casi di inosservanza a leggi e/o regolamenti è stata definita una soglia di significatività delle sanzioni monetarie pari a 10 mila euro.

4. L'impegno per le persone

4.1 Le nostre persone

La Società pone da sempre al centro del proprio operato la professionalità e il contributo individuale delle persone, dando continuità a uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale.

Nel 2024 SUSA conta **528 dipendenti**, in **aumento del 5%** rispetto al 2023, di cui quasi **il 92% ha un contratto a tempo indeterminato**, a conferma dell'impegno dell'Azienda nel promuovere relazioni lavorative stabili e durature. La restante parte del personale è composta da dipendenti aventi contratto a tempo determinato o apprendistato. La maggior parte del personale (**490 dipendenti**) risulta essere **full-time**, a fronte di 38 lavoratori con contratto part-time.

Numero totale di dipendenti per tipo di contratto, genere e regione										
Sito	Tipo di contratto	2024			2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nord Italia	Indeterminato	162	70	232	149	67	216	144	65	209
	Determinato	6	7	13	8	6	14	4	1	5
	Apprendistato	9	3	12	12	4	16	20	4	24
Totale Nord Italia		177	80	257	169	77	246	168	70	238
Centro Italia, Sud Italia e Isole	Indeterminato	179	73	252	172	70	242	163	67	230
	Determinato	4	4	8	1	3	4	1	0	1
	Apprendistato	8	3	11	4	6	10	1	5	6
Totale Centro Italia, Sud Italia e Isole		191	80	271	177	79	256	165	72	237
Totale		368	160	528	346	156	502	333	142	475

Tabella 3: numero totale di dipendenti per tipologia di contratto, genere e regione (GRI 2-7)

Numero totale di dipendenti per full time/part time, genere e regione										
Sito	Full time/Part time	2024			2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nord Italia	Full time	173	63	236	162	59	226	165	55	220
	Part time	4	17	21	2	18	20	3	15	18
Totale Nord Italia		177	80	257	169	77	246	168	70	238
Centro Italia, Sud Italia e Isole	Full time	188	66	254	175	62	237	162	55	217
	Part time	3	14	17	2	17	19	3	17	20
Totale Centro Italia, Sud Italia e Isole		191	80	271	177	79	256	165	72	237
Totale		368	160	528	346	156	502	333	142	475

Tabella 4: numero di dipendenti per contratto full-time/part time, genere e regione (GRI 2-7)

Data la distribuzione geografica dei servizi della Società, circa il 49% del personale di SUSA è localizzato al nord Italia mentre la quota restante dei lavoratori è distribuita nel centro-sud e nelle isole del territorio nazionale. In particolare, la forza lavoro risulta essere composta complessivamente da circa il 70% (368) da uomini e dal restante 30% (160) da donne.

Numero totale di dipendenti per genere e regione									
Sito	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nord Italia	177	80	257	169	77	246	168	70	238
Centro Italia, Sud Italia e Isole	191	80	271	177	79	256	165	72	237
Totale	368	160	528	346	156	502	333	142	475

Tabella 5: numero totale di dipendenti per genere e regione (GRI 2-7)

Nel complesso, la popolazione aziendale nel 2024 è composta per l'1% da dirigenti, per il 3% da quadri, per il 92% da impiegati e il 4% da operai. Di seguito si riportano le tabelle con il dettaglio delle percentuali dei dipendenti rispettivamente per categoria professionale, genere e fascia d'età.

Percentuale di dipendenti per categoria professionale, genere e fascia d'età												
Numero di dipendenti	2024				2023				2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	>30	30-50	>50	Totale
Uomini	9,85%	32,01%	27,84%	69,70%	9,16%	33,86%	25,90%	68,92%	10,74%	32,21%	25,70%	70,11%
di cui Dirigenti	0%	0%	0,57%	0,57%	0%	0%	0,60%	0,60%	0%	0%	0,63%	0,63%
di cui Quadri	0%	0,19%	2,65%	2,84%	0%	0,40%	2,39%	2,39%	0%	0,42%	2,11%	2,53%
di cui Impiegati	9,47%	28,79%	23,86%	62,12%	8,57%	31,67%	21,71%	61,95%	10,11%	30,74%	23,79%	64,63%
di cui Operai	0,38%	3,03%	0,76%	4,17%	0,60%	1,79%	1,20%	3,59%	0,63%	1,05%	0,63%	2,32%
Donne	2,65%	19,32%	8,33%	30,30%	2,46%	18,75%	8,33%	31,08%	2,32%	19,16%	8,42%	29,89%
di cui Dirigenti	0%	0,19%	0,19%	0,38%	0%	0,19%	0,19%	0,40%	0%	0,21%	0%	0,21%
di cui Quadri	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,19%	0,20%	0%	0%	0,42%	0,42%
di cui Impiegati	2,65%	19,13%	8,14%	29,92%	2,46%	18,56%	7,95%	30,48%	2,32%	18,95%	8,00%	29,26%
di cui Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	12,50%	51,33%	36,17%	100%	11,63%	52,61%	34,23%	100%	13,05%	51,37%	35,58%	100%

Tabella 6: percentuale di dipendenti per categoria professionale, genere e fascia d'età (GRI 405-1)

Per quanto riguarda, invece, la composizione del **Consiglio di Amministrazione**, il 67% dei ruoli di responsabilità è ricoperto da membri di età superiore a 50 anni, tre uomini e una donna, con il restante 33% composto da una donna e un uomo appartenenti alla fascia d'età 30-50.

Diversità all'interno degli organi di governance per genere e fascia d'età

Numero di persone	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
< 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50 anni	16,67%	16,67%	33,33%	16,67%	16,67%	33,33%	16,67%	16,67%	33,33%
> 50 anni	50,00%	16,67%	66,67%	50,00%	16,67%	66,67%	66,67%	0%	66,67%
Totale	66,67%	33,33%	100%	66,67%	33,33%	100%	83,33%	16,67%	100%

Tabella 7: diversità all'interno del CdA per genere e fascia d'età (GRI 405-1)

Nel 2024, i dipendenti appartenenti alle **categorie protette** sono pari a 27, di cui 18 uomini e 9 donne, tutti con mansione di impiegato. Il dato risulta in leggero aumento rispetto al biennio precedente. Tale incremento è il risultato del costante impegno dell'Azienda nel promuovere l'inserimento di risorse appartenenti a gruppi vulnerabili, grazie anche al continuo dialogo con i centri per l'impiego locali. In particolare, l'utilizzo delle piattaforme specializzate (come Indeed), della sezione "Lavora con noi" del sito SUSA e la collaborazione con i centri per l'impiego si sono rivelati strumenti fondamentali soprattutto per la ricerca di personale rientrando all'interno delle categorie protette.

Dipendenti appartenenti a gruppi vulnerabili per categoria professionale e genere

Numero di dipendenti	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	18	9	27	13	7	20	5	1	6
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	18	9	27	13	7	20	5	1	6

Tabella 8: dipendenti appartenenti a gruppi vulnerabili per categoria professionale e genere (GRI 405-1)

Di questi 27 dipendenti appartenenti a gruppi vulnerabili, rilevante è la quota rappresentata da **persone con disabilità**, che costituiscono la totalità dei soggetti assunti in tale ambito, come si evince dalla tabella sottostante. L'andamento degli ultimi anni mostra un incremento costante nel numero di lavoratori con disabilità: da 6 unità nel 2022 a 20 nel 2023, fino ad arrivare ai 27 dipendenti registrati nel 2024. Questo si traduce in un **incremento del 35%** rispetto all'anno precedente, in linea con l'impegno continuo dell'Azienda verso l'inclusione lavorativa. SUSA si sta impegnando infatti nell'inserimento di categorie protette come previsto dalla Legge n. 68/99 e in linea con le proiezioni per il 2025, l'obiettivo è quello di azzerare completamente le posizioni non ancora coperte e previste dalla normativa.

Numero di dipendenti	Persone con disabilità								
	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti con disabilità	18	9	27	13	7	20	5	1	6
Numero totale di dipendenti	368	160	528	346	156	502	333	142	475
Percentuale di dipendenti con disabilità	4,89%	5,63%	5,11%	3,76%	4,49%	3,98%	1,50%	0,70%	1,26%

Tabella 9: dipendenti con disabilità

In merito ai lavoratori non dipendenti, inoltre, nel corso del 2024 si contano **9 lavoratori esterni** suddivisi nelle tipologie riportate nella seguente tabella. Rispetto all'anno precedente, emerge la presenza di stagisti nell'anno di rendicontazione.

Numero di lavoratori non dipendenti per categoria professionale e genere (headcount)									
Categoria professionale	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stagisti	2	2	4	0	0	0	0	1	1
Personale somministrato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altri collaboratori (Co.Co.Co, P. IVA, etc...)	5	0	5	4	0	4	4	1	5
Totale	7	2	9	4	0	4	4	2	6

Tabella 10: lavoratori non dipendenti per categoria professionale e genere (GRI 2-8)

Nel 2024, il **rapporto tra la retribuzione** totale più alta all'interno dell'organizzazione e il valore mediano delle retribuzioni dei dipendenti è risultato pari a 7,54, in aumento del 9% rispetto all'anno precedente. Tuttavia, analizzando la variazione percentuale annua delle due retribuzioni, il rapporto si attesta a 0,21, dato in forte diminuzione (circa il 97%) rispetto al 2023.

Rapporto di retribuzione annuale totale			
	2024	2023	2022
Rapporto di retribuzione annuale totale	7,54	6,93	6,40
Variazione del rapporto di retribuzione totale annua	0,21	6,74	1,14

Tabella 11: rapporto di retribuzione annuale totale (GRI 2-21)

Questo dato riflette l'aumento delle retribuzioni dei dipendenti nel corso dell'anno, influenzato dal rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale. A partire da marzo 2024, è stato infatti applicato un incremento retributivo a favore dei dipendenti, seguito dall'erogazione di un'**indennità di vacanza contrattuale** prevista alla scadenza del contratto, successivamente aggiornata nel corso dell'anno. In data 6 dicembre 2024 è stato inoltre sottoscritto un **nuovo accordo di rinnovo contrattuale**, con validità estesa fino al 31 dicembre 2027. Con decorrenza da gennaio 2025, saranno applicati i nuovi aumenti della retribuzione base, cesserà l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale e sarà introdotta una nuova voce retributiva, volta a garantire una maggiore tutela economica dei lavoratori nei periodi di transizione tra i rinnovi contrattuali.

L'insieme di questi interventi ha comportato un **incremento significativo della retribuzione** mediana, riducendo così l'incidenza relativa della variazione retributiva percepita dalle figure apicali rispetto al resto dell'organico, e determinando la diminuzione del rapporto tra le rispettive variazioni annuali.

Il **tasso di assunzione** per l'anno 2024 è stato del **12%**; SUSA ha inserito complessivamente 62 persone di cui il 69% di uomini, a fronte delle uscite registrate pari a 36. Tra le nuove assunzioni si segnala l'apertura della nuova filiale di Modena, situata a Carpi (MO), inaugurata il 13 maggio 2024. In occasione dell'avvio operativo, sono stati assunti 9 nuovi dipendenti, mentre altri 5 sono stati trasferiti da filiali limitrofe. Al 31 dicembre 2024, la filiale contava complessivamente 14 dipendenti, di cui 2 con contratto part-time. Il dettaglio con il numero di nuovi assunti e cessati, diviso per genere e fasce d'età, e i relativi tassi di assunzione e turnover sono riportati nelle tabelle sottostanti.

Numero di persone	Entrate														
	2024					2023					2022				
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Tasso di assunzione %	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Tasso di assunzione %	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Tasso di assunzione %
Nord	16	6	20	42	16,34%	12	28	5	43	17,48%	20	19	4	43	18,07%
Uomini	10	1	18	29	16,38%	8	17	3	28	16,57%	16	11	4	31	18,45%
Donne	6	5	2	13	16,25%	4	9	2	15	19,48%	4	8	0	12	17,14%
Centro, Sud e Isole	9	9	2	20	7,38%	7	18	4	29	11,33%	9	7	1	17	7,17%
Uomini	8	5	1	14	7,33%	5	10	3	18	10,17%	6	3	0	9	5,45%
Donne	1	4	1	6	7,50%	2	8	1	11	13,92%	3	4	1	8	11,11%
Totale	25	15	22	62	11,74%	19	44	9	72	14,34%	29	26	5	60	12,63%

Tabella 12: totale dei nuovi assunti (GRI 401-1)

Numero di persone	Uscite														
	2024					2023					2022				
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Turnover %	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Turnover %	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Turnover %
Nord	11	7	3	21	8,17%	11	21	2	34	13,82%	10	18	10	38	15,97%
Uomini	5	5	1	11	6,21%	9	16	2	27	15,98%	6	14	7	27	16,07%
Donne	6	2	2	10	12,50%	2	5	0	7	9,09%	4	4	3	11	15,71%
Centro, Sud e Isole	7	6	2	15	5,54%	2	8	1	11	4,30%	2	7	7	16	6,75%
Uomini	7	2	1	10	5,24%	2	4	0	6	3,39%	2	3	4	9	5,45%
Donne	0	4	1	5	6,25%	0	4	1	5	6,33%	0	4	3	7	9,72%
Totale	18	13	5	36	6,82%	13	29	3	45	8,96%	12	25	17	54	11,37%

Tabella 13: totale dei dipendenti cessati (GRI 401-1)

Come illustrato dai dati riportati, il **tasso di turnover** nel 2024 risulta in **diminuzione** di due punti percentuali rispetto al 2023. Anche il **tasso di assunzione** mostra una lieve flessione complessiva del 2%, trainata in particolare dalla riduzione del tasso di assunzione nelle aree del Nord. Tale andamento può essere ricondotto al consolidamento delle azioni già avviate nel 2023 per affrontare le difficoltà legate alla ricerca e selezione del personale. In particolare, il contratto sperimentale attivato con la piattaforma *LinkedIn a metà 2023*, finalizzato a potenziare le attività

di selezione, è stato stabilizzato e confermato per l'intero biennio 2024-2025. Questo strumento è stato utilizzato in parallelo a un sistema integrato di canali di selezione, come già descritto nella sezione dedicata all'inserimento dei dipendenti appartenenti alle categorie protette. Tali iniziative hanno contribuito a rendere il processo di selezione più efficace e strutturato, consentendo all'Azienda di rispondere meglio al proprio fabbisogno occupazionale e, al tempo stesso, di favorire l'inserimento di risorse appartenenti a categorie protette, in coerenza con l'impegno aziendale verso l'inclusione e la valorizzazione della diversità.

4.2 Il benessere dei dipendenti

Come espressamente dichiarato nel Codice Etico della Società, **SUSA riconosce la centralità delle risorse umane**: ciascun dipendente tramite il proprio contributo individuale gioca un ruolo cruciale per lo sviluppo e il successo aziendale. Pertanto, investire nel benessere e nello sviluppo professionale è un fattore fondamentale per garantire una cultura aziendale solida e un ambiente di lavoro positivo, nel quale tutti si sentano ispirati a dare il proprio meglio. Con il loro impegno e la loro dedizione, i dipendenti sono elementi chiave verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali. In linea con quanto definito nelle linee di indirizzo sviluppate e in corso di implementazione già dal 2023, basate su programmi di formazione, sulla strutturazione di un sistema di valutazione del personale e sulla definizione dei Piani di Crescita Professionale, il 2024 è stato interessato dallo svolgimento di vari corsi di formazione rivolti ai dipendenti, svolti e finanziati in varie modalità.

Nel corso del 2024, infatti, l'Azienda ha continuato a investire in modo sistematico nella formazione del proprio personale, ritenendola un elemento strategico per la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze interne. I corsi sono stati erogati in diverse modalità con il supporto di vari strumenti di finanziamento, e hanno visto coinvolto sia il personale di sede che quello delle filiali.

In particolare, sono stati attivati numerosi percorsi formativi finanziati dal fondo interprofessionale obbligatorio Fondimpresa, nell'ambito del piano 2024/2025. Le tematiche trattate hanno incluso corsi riguardo a:

- lo sviluppo di soft skills (es. Time Management e Problem Solving);
- Power Point e strumenti di Web Marketing;
- l'utilizzo di Power Bi e di strumenti di Business Intelligence;
- la formazione base e avanzata in Excel.

Inoltre, sono stati erogati corsi specifici su ADR (trasporto di merci pericolose) e fissaggio del carico, destinati al personale delle filiali. Tali percorsi hanno previsto modalità di erogazione sia in presenza che da remoto, garantendo così ampia accessibilità e flessibilità.

Per i dirigenti è stato invece realizzato un corso specifico sul Team Building, finanziato attraverso il fondo interprofessionale obbligatorio Fondir, a testimonianza dell'attenzione verso le competenze manageriali e relazionali della leadership aziendale.

La formazione interna è stata ulteriormente potenziata, con la definizione di percorsi strutturati per la figura del "Capo Filiale" e l'ampliamento delle attività formative rivolte ad altri ruoli chiave delle filiali.

Sempre nel 2024, è stata promossa anche formazione non finanziata, tra cui spicca per volume e impatto quella sul tema della Cybersecurity, che ha coinvolto un numero significativo di dipendenti e ore erogate.

È inoltre proseguita regolarmente la formazione obbligatoria per il personale assunto con contratto di apprendistato, sia di sede che di filiale, svolta in videoconferenza sincrona attraverso la piattaforma della società Aris.

In particolare, nel 2024 sono state erogate circa **7.775 ore di formazione in totale**, risultanti in un valore medio di circa 15 ore di formazione per dipendente. Questo dato risulta in leggero aumento, registrando un incremento pari al 4% rispetto al 2023, che ha visto circa 7.466 ore di formazione totali.

Ore di formazione erogate annualmente			
	2024	2023	2022
Totale ore di formazione erogate durante l'anno	7.774,50	7.466,30	3.620,50
Totale dei dipendenti	528	502	475
Totale ore di formazione pro capite	14,72	14,83	7,62

Tabella 14: ore di formazione annue erogate ad ogni dipendente (GRI 404-1)

A supporto di queste iniziative, l'Azienda ha continuato a strutturare un sistema oggettivo di valutazione professionale del personale, volto a favorire percorsi di crescita equi e trasparenti. La definizione di Piani di Crescita Professionale consentirà ai dipendenti di orientarsi verso ruoli e responsabilità superiori attraverso obiettivi chiari e misurabili. In quest'ottica, è stato implementato anche un sistema di premialità aziendale, volto a riconoscere e valorizzare le performance individuali e collettive.

Anche nel 2024 la Società ha proseguito il proprio impegno per il benessere del personale, potenziando le misure di welfare aziendale. In particolare, per quanto riguarda l'assistenza sanitaria, i lavoratori a tempo indeterminato hanno potuto continuare ad usufruire della copertura sanitaria integrativa "Sanilog" mentre per i dirigenti è rimasto attivo il fondo di assistenza sanitaria integrativa "Fasdac" indirizzato, in particolare, ai dirigenti delle aziende

commerciali, di trasporto e spedizione, dei magazzini generali, degli alberghi e delle agenzie marittime.

Sempre in ambito di welfare, si segnala che SUSA ha continuato a disporre, per i soli dirigenti, il fondo previdenziale “**Mario Negri**” su cui vengono versati due contributi, uno a carico del dirigente e uno dell’azienda, oltre al TFR. A partire dal 2024, è stato inoltre introdotto un contributo obbligatorio di 1.300 euro annui per ciascun dirigente, da destinare a scelte di welfare attraverso una piattaforma messa a disposizione dallo stesso fondo Mario Negri. Tra le opzioni disponibili nel paniere, la maggior parte dei dirigenti ha scelto di destinare tale importo al fondo di previdenza complementare. È stata inoltre mantenuta l’iscrizione alla “**Associazione Antonio Pastore**”, ente senza scopo di lucro che organizza forme di previdenza integrativa individuale e garanzie di rischio a favore degli affiliati.

Un altro importante ambito di intervento nel 2024 ha riguardato la revisione e l’emissione del **nuovo Regolamento Aziendale**, come aggiornamento di quello in vigore dal 2021. Tra le principali novità emerge sicuramente l’introduzione di **maggiore flessibilità nell’orario di lavoro** per la sede centrale. È stata concessa ai singoli uffici e reparti la possibilità di proporre modelli orari alternativi, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali e con l’obbligo di garantire una fascia oraria di copertura minima. Tale flessibilità non è stata estesa alle filiali, per le quali restano valide le regole ordinarie, a causa della specificità dei servizi e degli orari di operatività. Queste modifiche testimoniano l’attenzione dell’Azienda verso la conciliazione vita-lavoro e la qualità dell’ambiente di lavoro, temi centrali anche nelle finalità espresse nel nuovo regolamento.

Nel corso del 2024 si è avviata inoltre la strutturazione di un nuovo **piano welfare aziendale** che avrà come obiettivo centrale la generazione di valore per la persona ed il miglioramento del benessere complessivo dei dipendenti, anche attraverso il supporto dei loro familiari. Il piano, che entrerà in vigore dal 2025, si basa su un sistema di welfare innovativo articolato su un portale digitale (DoubleYou), che consentirà ai dipendenti di accedere a numerosi beni e servizi: corsi di formazione, asilo nido, master, libri, buoni spesa e carburante e altre iniziative legate alla salute e al tempo libero.

Infine, i dipendenti possono usufruire anche del congedo parentale, tema fondamentale tra gli impegni in area welfare che interessano SUSA. Come illustrato dalla tabella sottostante, il tasso di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del **congedo parentale** nel 2024 è pari al 100%, in miglioramento rispetto al biennio precedente.

	Congedo parentale 2024			Trend 2024		Congedo parentale 2023			Trend 2023		Congedo parentale 2022			Trend 2022	
Numero di persone	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	25	23	48	52,08%	47,92%	82	38	120	68,33%	31,67%	88	40	128	68,33%	31,67%
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	5	13	18	27,78%	72,22%	1	4	5	20,00%	80,00%	1	4	5	20,00%	80,00%
	Di cui status al 31.12.2024					Di cui status al 31.12.2023					Di cui status al 31.12.2022				
Numero di dipendenti ancora in congedo	1	1	2	7,69%	7,69%	0	1	1	0%	25,00%	0	2	2	0,00%	25,00%
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	1	1	2	20,00%	0,00%	1	1	2	100%	25,00%	1	2	3	100%	20,00%
di cui ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	1	1	2	20,00%	5,56%	1	1	2	100%	25,00%	1	2	3	100%	20,00%
di cui non più dipendenti dell'organizzazione	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
Tasso di fidelizzazione	100%	100%	100%			100%	50,00%	67,00%			100%	50,00%	67,00%		
Tasso di rientro al lavoro	25,00%	0%	6,25%			100%	33,33%	50,00%			100%	33,33%	50,00%		

Tabella 15: totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale (GRI 401-3)

I temi dell'inclusività, così come il generale rispetto dei diritti umani, sono di fondamentale importanza per SUSA. Come dichiarato all'interno del Codice Etico, **la Società vieta ogni forma di discriminazione** in base al genere, orientamento sessuale, stato di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori nonché ogni sorta di lavoro forzato o minorile, promuovendo il rispetto dell'uguaglianza tra i propri dipendenti. A tale riguardo l'Azienda opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani O.N.U., delle Convenzioni fondamentali ILO (International Labour Organization) e delle Linee Guida OCSE sul tema. A dimostrazione dell'impegno dell'azienda nella tutela dei diritti umani e nella promozione di un ambiente di lavoro equo e rispettoso, nel triennio 2022-2024 SUSA non ha registrato alcun episodio di discriminazione, né gravi incidenti in materia di diritti umani connessi alla propria forza lavoro. Non sono inoltre emerse non conformità rispetto ai principali standard internazionali (come i Principi guida delle Nazioni Unite, la Dichiarazione dell'ILO e le Linee guida dell'OCSE) e, di conseguenza, non si sono pertanto verificati procedimenti, ammende, sanzioni o risarcimenti legati a violazioni in tale ambito.

In ottica di trasparenza, si riportano nelle tabelle sottostanti i rapporti fra lo stipendio e la retribuzione delle donne e quelle degli uomini per ogni categoria di dipendenti. Si specifica che tutti i dipendenti aziendali hanno un trattamento economico eguale e in linea con il CCNL di categoria, per cui eventuali differenze di retribuzione dipendono dalla previsione di elementi compensativi, quali ad esempio, esperienza e competenza specifica.

Rapporto tra lo stipendio delle donne e quella degli uomini per ogni categoria professionale			
Stipendio base medio pro capite	2024	2023	2022
	Rapporto Donne/uomini [%]	Rapporto Donne/Uomini [%]	Rapporto Donne/Uomini [%]
Dirigenti	62,97%	61,09%	81,95%
Quadri	0%	77,71%	88,63%
Impiegati	85,35%	83,69%	85,26%
Operai	0%	0%	0%

Tabella 16: rapporto tra lo stipendio delle donne su quello degli uomini per ogni categoria professionale (GRI 405-2)

Rapporto tra la retribuzione delle donne e quella degli uomini per ogni categoria professionale			
Retribuzione complessiva	2024	2023	2022
	Rapporto Donne/Uomini [%]	Rapporto Donne/Uomini [%]	Rapporto Donne/Uomini [%]
Dirigenti	62,38%	59,18%	80,58%
Quadri	0%	78,01%	83,95%
Impiegati	76,48%	73,44%	76,53%
Operai	0%	0%	0%

Tabella 17: rapporto tra la retribuzione delle donne su quella degli uomini per categoria professionale (GRI 405-2)

Per quanto riguarda le informazioni relative alla copertura della forza lavoro da parte della rappresentanza dei lavoratori, l'intera popolazione aziendale è coperta da Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e rientra nell'ambito di applicazione delle relative tutele. Nel 2024, il 100% dei dipendenti dell'Azienda risultano tutti operanti in Italia e sono coperti da rappresentanti dei lavoratori. Tale dato si conferma stabile nel tempo, con valori invariati anche per gli anni 2023 e 2022. Questa piena copertura testimonia l'impegno costante dell'Azienda nel garantire condizioni di lavoro eque e coerenti con quanto previsto dal CCNL di riferimento, assicurando il coinvolgimento dei lavoratori attraverso forme strutturate di rappresentanza e dialogo sociale.

4.3 Salute e sicurezza sul lavoro

SUSA ritiene che l'attenzione ai requisiti di **salute e sicurezza** nelle attività prestate, unitamente all'impegno etico e sociale, ottenuti attraverso dedizione costante in ogni fase del processo aziendale, siano la chiave per rispondere adeguatamente alle esigenze dei clienti e della collettività con la quale interagisce quotidianamente, sia quella che ospita le sedi e accoglie i dipendenti sia quella che incontra ogni giorno durante i suoi interventi.

A tale proposito, anche nel 2024 è proseguita l'implementazione della **Politica per la Salute e Sicurezza** aggiornata e pubblicata nel 2022 in cui, oltre a dichiarare l'impegno dell'organizzazione volto alla riduzione dei rischi e il miglioramento continuo degli standard di sicurezza, si enunciano i seguenti obiettivi:

- costante rispetto delle leggi e normative vigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- efficienza operativa dei processi operando in ottica di prevenzione;

- miglioramento continuo e prevenzione degli incidenti.

L'Azienda è conforme alle linee guida UNI INAIL 2001 e sta attuando un **percorso finalizzato all'ottenimento della certificazione ISO 45001**, il cui conseguimento è previsto entro dicembre 2025. A supporto di ciò, SUSA ha già strutturato un **Sistema di gestione Salute e Sicurezza** che copre la totalità dei lavoratori interni ed esterni, articolandosi con una struttura specifica per ogni filiale, in cui vengono nominati almeno un preposto e le relative squadre di emergenza.

La Società, inoltre, effettua una **valutazione periodica puntuale sui rischi** in materia di Salute e Sicurezza opportunamente illustrata nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), la cui ultima revisione risale a giugno 2024. I DVR e Piani di Emergenza per ogni singola struttura, oltre che per la sede, sono dunque analizzati e rivisitati periodicamente in linea con i risultati dell'analisi dei pericoli e per mezzo della matrice dei rischi. Particolare attenzione è rivolta alla gestione dei rischi interferenziali, legati alle differenti tipologie di attività commissionate nei vari siti operativi. A tal riguardo il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI) è costantemente aggiornato e, nel corso del 2024, è stato avviato un progetto per la creazione di DUVRI specifici per le imprese che operano su più filiali, ovvero manutentori centralizzati, ditte di rifornimento cibi e bevande. Infine, viene mantenuto attivo e aggiornato anche il relativo Piano di viabilità specificamente ideato per prevenire il rischio di investimento.

I rischi maggiormente impattanti, sotto il profilo della tutela della salute del lavoratore sugli interi processi, sono individuabili prevalentemente nei rischi ergonomici, da movimentazione manuale dei carichi, manipolazione di sostanze chimiche, investimento/schiacciamento, incidente stradale e incendio. La sorveglianza sanitaria è stata ulteriormente potenziata nel 2024, con una proposta di protocollo sanitario condiviso tra i medici competenti e la previsione di una relazione sanitaria unica a partire dal 2025, utile all'analisi statistica complessiva delle informazioni sulla salute dei lavoratori.

SUSA promuove e implementa **programmi di addestramento e formazione del personale** su tutti i livelli aziendali, per tutto il personale diretto e per coloro che operano per conto dell'Azienda, con l'obiettivo di diffondere la Politica per la Sicurezza e fornire le competenze necessarie per prevenire incidenti. Questi programmi mirano a rendere consapevole il personale aziendale delle proprie responsabilità e dell'importanza di operare nel rispetto della normativa vigente e delle procedure interne. La gestione della Salute e Sicurezza è affidata a ogni dipendente in relazione al proprio ruolo, alle funzioni svolte e ai compiti assegnati. Annualmente viene redatto un piano formativo sulla sicurezza che tiene conto delle esigenze dell'intera organizzazione (preposti, RLS, squadre di emergenza, etc), e prevede l'erogazione di corsi di formazione e aggiornamento in linea con l'evoluzione o l'insorgenza di nuovi rischi, in conformità con quanto previsto dall'articolo 37 del D.Lgs. 81/08. Nel 2024 sono state erogate **oltre 700 ore di formazione**, prevalentemente finanziate da **EBILOG**, relativa all'attività formativa obbligatoria in materia di sicurezza, coordinata dall'Ufficio Sicurezza in collaborazione con il **RSSP aziendale**. Per il 2025, è

stato già definito un piano formativo che prevede ulteriori interventi su primo soccorso, aggiornamento dei preposti e formazione specifica dei lavoratori.

Sebbene SUSA non eroghi direttamente la formazione ai lavoratori non dipendenti richiede e verifica annualmente, nell'ambito delle procedure di idoneità tecnico-professionale, la documentazione attestante la formazione in materia di sicurezza da parte delle aziende terze addette alla movimentazione merci.

L'obiettivo aziendale è di avere "zero infortuni" con un tasso di assenteismo per malattia al limite inferiore in un benchmark comparativo tra aziende dello stesso settore. Per tale motivo tra gli indicatori più significativi in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro si monitora l'andamento delle performance infortunistiche legate ai propri lavoratori.

Nel 2024, si sono registrati 25 infortuni totali, tutti senza gravi conseguenze³, di cui solamente 2 hanno riguardato lavoratori dipendenti, mentre i restanti 23 casi hanno interessato lavoratori di fornitori.

Numero di infortuni sul lavoro	2024	2023	2022
Numero di infortuni per lavoratori dipendenti	2	1	0
di cui infortuni gravi	0	0	0
di cui decessi	0	0	0
Numero di infortuni per lavoratori di fornitori	23	29	27
di cui infortuni gravi*	0	1	1
di cui decessi	0	0	1
Tasso di infortuni sul lavoro dei lavoratori dipendenti**	2,40	1,29	0
Tasso di infortuni sul lavoro con conseguenze gravi	0	0	0
Tasso di decessi dovuti ad infortuni sul lavoro	0	0	0

*A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione e al fine di garantire la comparabilità degli stessi, i dati relativi agli anni 2022 e 2023 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nel precedente Bilancio di Sostenibilità.

**Il tasso di infortuni è stato calcolato come il rapporto tra il numero totale di infortuni e il totale ore lavorate dai dipendenti (rispettivamente 834144,72 nel 2024, 777748,57 nel 2023 e 750336,38 nel 2022) utilizzando un fattore moltiplicativo di 1.000.000. Non è stato possibile calcolare il tasso di infortuni per i lavoratori dei fornitori in quanto SUSA non ha implementato un monitoraggio delle ore lavorate.

Tabella 18: infortuni sul lavoro (GRI 403-9)

³ Per infortunio con gravi conseguenze si intende un infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

Nel 2024 **non si sono registrati casi di malattia professionale** né tra i dipendenti né tra i lavoratori esterni, in linea con il 2023, mentre nel 2022 si era registrato solo un caso di malattia professionale causato da un sovraccarico biomeccanico degli arti superiori.

Infine, a supporto del benessere e della salute dei lavoratori, SUSA prosegue anche nel 2024 l'accordo sottoscritto con **UNISALUTE**, che consente a tutti i dipendenti di accedere a percorsi di check-up e prevenzione sanitari.

4.4 Il legame con il territorio

SUSA è fortemente legata ai territori in cui opera ed è consapevole degli impatti che può avere su di essi, anche in termini di sviluppo economico e sociale. Per questo motivo la Società opera nel pieno rispetto delle comunità locali e sostiene numerose iniziative di valore culturale e sociale. Inoltre, la partecipazione alle associazioni costituisce lo strumento più adatto ed efficace per la rappresentazione dei legittimi interessi aziendali. Per questo motivo SUSA aderisce all'Associazione Industriali Perugia ed Emilia Area Centro.

SUSA e lo sport

SUSA continua a credere nella valorizzazione dello sport sul territorio. Nel corso del 2024, ha rinnovato il proprio impegno sponsorizzando numerosi enti e associazioni sportive:

- **Testi Cicli:** Associazione Sportiva Dilettantistica che gestisce atleti ciclisti offrendo la possibilità di svolgere sia attività su strada che Mountain Bike;
- **BellSpeed:** società che si occupa di fornire automobili da competizione per i vari campionati italiani e internazionali;
- **SIR Safety Volley Perugia:** squadra di pallavolo maschile di Superlega;
- **Associazione Polisportiva Dilettantistica di Corciano:** organizzazione dedicata alla promozione di varie pratiche sportive nel territorio;
- **C.A.M.E.P. (Club Auto e Moto d'Epoca Perugino):** associazione culturale e sportiva dedicata alla promozione del motorismo storico, attraverso eventi, raduni e attività educative legate alla storia e alla passione per veicoli d'epoca;
- **Ventinella A.S.D.,** club calcistico attivo nella lega Eccellenza Umbria;



- **AIMTES** (Associazione Italiana Massaggiatori Sportivi e Terapisti dello Sport), associazione di categoria basata a Todi volta a tutelare, promuovere e rappresentare gli interessi di massaggiatori sportivi e terapisti dello sport.



Partnership di valenza culturale e sociale

Nel corso del 2024 SUSA ha continuato a contribuire a diverse iniziative culturali e sociali.

Festival dei Due Mondi

Anche nel 2024, SUSA ha supportato il Festival dei Due Mondi, una delle principali manifestazioni europee di spettacoli dal vivo che si svolge annualmente nella città di Spoleto dal 1958.



Art Bonus - Restauro Due Torri di Bologna

SUSA ha aderito al progetto di restauro delle Due Torri di Bologna – la Garisenda e la Torre degli Asinelli – promosso dal Comune di Bologna attraverso il programma Art Bonus, con l'obiettivo di preservare e valorizzare il patrimonio architettonico cittadino.

Progetto “Educazione e sicurezza stradale” – Rotary Club Perugino Trasimeno

Nel 2024 SUSA ha sostenuto il progetto “Educazione e sicurezza stradale”, promosso dal Rotary Club Perugia Trasimeno in collaborazione con il Liceo Scientifico Galeazzo Alessi di Perugia e le forze dell'ordine locali. L'iniziativa, rivolta a studenti delle scuole superiori, ha avuto l'obiettivo di promuovere una maggiore consapevolezza sui rischi legati alla guida, attraverso incontri formativi con esperti, testimonianze e momenti educativi incentrati sul rispetto delle regole stradali e sulla



prevenzione degli incidenti, in particolare quelli causati da abuso di alcol, droghe, uso improprio del cellulare e guida distratta.



ALBA Onlus – Educazione per i bambini del Congo

Nel 2024 SUSA ha evidenziato il proprio impegno verso la solidarietà internazionale sostenendo ALBA Onlus (Associazione Laica Bambini Africani). L'associazione opera per garantire il diritto all'istruzione a migliaia di bambini attraverso la costruzione e la gestione di scuole, l'accesso ad alimentazione adeguata, cure sanitarie di base e attività sportive.

AVIS – Associazione Volontari Italiani del Sangue

Nel 2024 SUSA ha partecipato attivamente alla **Festa del Donatore** organizzata dall'AVIS Comunale di Corciano, giunta alla sua ventesima edizione.



Sorrisi all'orizzonte



Nel 2024 SUSA ha sostenuto l'associazione "Sorrisi all'orizzonte" in occasione della serata benefica **"Questi sorrisi sono uno spettacolo"**, tenutasi a Folignano. Il ricavato è stato devoluto al reparto di pediatria dell'Ospedale di Foligno, al Centro DCA di Todi e alla sezione AISM di Foligno, a sostegno di realtà impegnate nel sociale e nella salute.

Altre collaborazioni

Nel corso del 2024, SUSA ha inoltre offerto sostegno all'**Associazione Santa Lucia**, alla **Custodia Generale del Sacro Convento di San Francesco** e all'**Istituto Serafico di Assisi**, organizzazione che offre servizi di riabilitazione, psicoeducazione e assistenza sociosanitaria a bambini e giovani adulti con disabilità. Il contributo è stato destinato in particolare al **"Progetto #InAiuto"**, finalizzato a garantire un supporto concreto alle famiglie che affrontano situazioni di fragilità, colmando le lacune del sistema di welfare e assicurando cure adeguate in tempi rapidi. Anche attraverso questa iniziativa, SUSA conferma il proprio impegno verso le realtà attive nel territorio e la promozione di una comunità sostenibile e solidale.

5. L'impegno per l'ambiente

Come enunciato nella **Politica per l'Ambiente della Società**, SUSA considera che la protezione e il miglioramento dell'ambiente siano entrambe componenti del futuro e della competitività dei suoi servizi.

Al fine di minimizzare gli impatti dell'Organizzazione sull'ambiente circostante, sono stati delineati i seguenti **target strategici**:



Figura 11: target ambientali

Un primo passo per il raggiungimento di tali obiettivi è rappresentato dal mantenimento del **Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001**. Tale sistema assume un ruolo centrale, essendo non solo uno strumento gestionale di complessità ambientale e di sicurezza interno ed esterno alle attività dell'impresa, ma anche un mezzo per trasformare i vincoli ambientali in opportunità di business, per ridurre i costi e risparmiare risorse.

5.1 La gestione dei rifiuti

SUSA attribuisce all'economia circolare un ruolo centrale, infatti, fra gli impegni previsti vi sono la riduzione dei rifiuti prodotti, l'aumento dei quantitativi dei rifiuti avviati a riciclo e l'utilizzo sempre maggiore di materiale e attrezzature riciclabili a basso impatto ambientale.

Per quanto riguarda i rifiuti, questi sono gestiti sulla base delle procedure delineate dal **Sistema di Gestione Ambientale**, certificato **ISO 14001** e si suddividono in:

- **rifiuti solidi urbani (RSU) e assimilabili**, prodotti nei magazzini dislocati in tutta Italia, gestiti dall'ente comunale di riferimento o dall'interporto, per i quali non è possibile effettuare un monitoraggio dei quantitativi prodotti;
- **rifiuti speciali da attività logistica**, suddivisibili in pericolosi e non, che includono rifiuti prodotti relativi a carta, plastica, legno e misto. I dati relativi a questa categoria di rifiuti

sono gestiti a livello di filiale, ad eccezione delle filiali di Roma, Padova, Ancona, Udine e Pisa, dove i rifiuti non pericolosi sono ritirati dagli enti comunali. In particolare, ogni tipologia di rifiuto viene differenziata all'interno di apposite strutture e successivamente stoccata in cassoni, in attesa del ritiro da parte di operatori qualificati e autorizzati.

La tabella seguente riporta il dettaglio del peso dei rifiuti prodotti da SUSA, espresso in tonnellate, e la loro composizione.

Peso totale dei rifiuti prodotti										
Composizione dei rifiuti	U.d.m.	2024			2023			2022		
		Prodotti	Avviati al riciclo	Discarica/smaltimento	Prodotti	Avviati al riciclo	Discarica/smaltimento	Prodotti	Avviati al riciclo	Discarica/smaltimento
Totale non pericolosi	ton	1.475	1.475	-	1.545	1.545	-	1.955	1.955	-
Carta, cartone	ton	207	208	-	220	220	-	256	256	-
Plastica	ton	21	21	-	32	32	-	27	27	-
Legno	ton	681	681	-	721	721	-	1.048	1.048	-
Misto	ton	463	463	-	430	430	-	537	537	-
Altre tipologie di rifiuti non pericolosi	ton	102	102	-	142	142	-	87	87	-
Totale pericolosi	ton	34	31	3	43	37	7	21	15	7
Totale	ton	1.509	1.506	3	1.588	1.582	7	1.977	1.970	7

Tabella 19: totale dei rifiuti prodotti (GRI 306-3, 306-4 e 306-5)

Per lo svolgimento delle attività logistiche SUSA nel 2024 ha generato circa **1.509** tonnellate di **rifiuti**⁴, di cui solo circa il **3%** sono rifiuti **pericolosi**. Quest'ultimi vengono prodotti solo in caso di eventi accidentali come, ad esempio, sversamenti di olio o pitture. Per quanto riguarda invece lo smaltimento e riciclo, il **99,8%** dei rifiuti prodotti è stato avviato a **riciclo**, di cui 1.475 ton di rifiuti non pericolosi e 31 ton di rifiuti pericolosi, mentre il restante **0,2%**, composto da **rifiuti pericolosi**, è stato destinato a smaltimento⁵.

Nel dettaglio, la produzione di rifiuti ha riguardato principalmente legno (45%), misto (31%) e carta e cartone (14%). Il legno rappresenta la categoria con il peso maggiore sul totale dei rifiuti, mentre la plastica rappresenta la categoria interessata dalla maggiore diminuzione di rifiuti prodotti, in **riduzione del 34% rispetto al 2023**.

⁴ Tale quantitativo complessivo non tiene conto dei rifiuti generati da attività logistica delle filiali di Ancona, Padova, Udine, Pisa e Roma, in quanto l'asporto viene affidato direttamente ad una società incaricata dall'ente comunale di riferimento.

⁵ Per quanto concerne lo smaltimento di rifiuti non pericolosi, l'Azienda non dispone del dettaglio della modalità di smaltimento.

Nel 2024 si registra una **riduzione del 5%** del quantitativo totale di **rifiuti generati** rispetto all'anno precedente, un risultato che riflette il costante impegno di SUSA nella gestione responsabile dei materiali. Questo traguardo è stato possibile grazie **all'adozione di politiche mirate al monitoraggio e alla riduzione dei materiali utilizzati**, supportate da un'attività di controllo trimestrale delle quantità prodotte, che consente un aggiornamento puntuale e continuo dei dati. A supporto di tali azioni, sono stati inoltre attivati **corsi formativi specifici** per i dipendenti, con l'obiettivo di promuovere una corretta gestione dei rifiuti pericolosi presso le filiali, in linea con le disposizioni del sistema RENTRI (Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti).

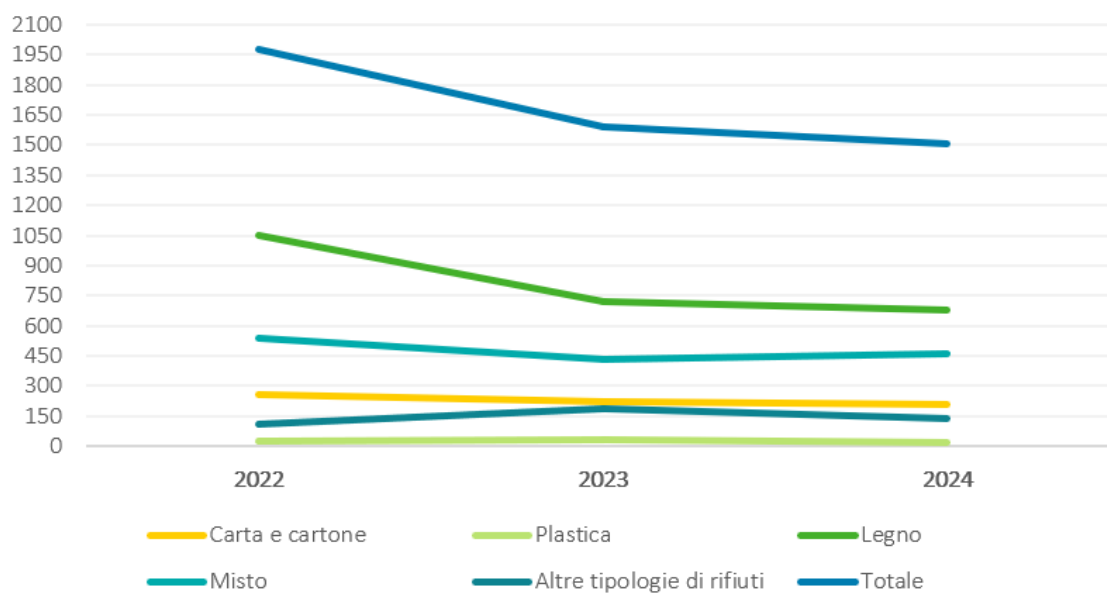


Figura 12: trend dei rifiuti prodotti espressi in tonnellate e suddivisi per categoria (2022-2024)

5.2 I consumi energetici e le emissioni

In coerenza con gli impegni assunti, SUSA ha scelto di proseguire il proprio percorso di monitoraggio e reporting delle **emissioni generate**. La principale novità introdotta nel 2024 riguarda l'estensione della rendicontazione alle emissioni indirette di Scope 3, a conferma di un approccio sempre più completo e responsabile alla gestione dell'impatto ambientale.

I principali **consumi energetici** attribuibili alla Società derivano dall'acquisto di energia elettrica dalla rete, dall'autoproduzione e dal consumo di carburante per l'alimentazione della flotta aziendale.

Nel 2024, SUSA ha registrato un incremento del 2% nei **consumi energetici** complessivi rispetto all'anno precedente, principalmente attribuibile all'aumento del 4% del consumo di energia

elettrica acquistata dalla rete. Questo incremento è dovuto all'apertura della filiale di Carpi (MO), alla riattivazione della vecchia filiale di Corciano (PG) e all'aumento delle merci gestite.

Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione						
Energia	2024		2023		2022	
U.d.M	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh
Combustibili derivanti da fonti non rinnovabili di cui:	13.068	3.630	13.050	3.625	13.204	3.668
Gas naturale	2.068	574	2.246	624	2.593	720
GPL	145	40	74	21	106	29
Diesel per autotrazione	10.395	2.888	10.424	2.896	10.346	2.874
Benzina per autotrazione	460	128	306	85	158	44
Energia elettrica totale consumata di cui:	19.868	5.519	19.143	5.317	20.292	5.637
Acquistata	18.361	5.100	17.747	4.930	19.008	5.280
di cui derivante da fonti rinnovabili	3.402	945	3.768	1.047	0	0
Autoprodotta	1.367	380	1.245	346	1.140	317
di cui derivante da fonti rinnovabili	1.367	380	1.245	346	1.140	317
Teleriscaldamento	140	39	151	42	144	40
di cui derivante da fonti rinnovabili	140	39	151	42	144	40
Consumo totale di energia	32.936	9.149	32.193	8.942	33.495	9.304
Energia elettrica generata e venduta/restituita alla rete	1.635	454	1.779	494	1.810	503
di cui derivante da fonti rinnovabili	1.635	454	1.779	494	1.810	503

Tabella 20: consumo di energia all'interno dell'organizzazione (GRI 302-1)

La quota di autoconsumo di energia elettrica, pari a circa **1.367 GJ** nel 2024, è garantita dalla produzione di **impianti fotovoltaici di proprietà** di SUSA, installati su 6 filiali operative, con l'obiettivo di contribuire alla produzione di energia pulita e alla riduzione delle emissioni di gas serra. Nel corso del 2024 non sono stati attivati nuovi impianti fotovoltaici, tuttavia sono stati installati due impianti da 99kW ciascuno presso le filiali di Carpi e Bologna, il cui allaccio alla rete è stato programmato nel gennaio 2025. Come già dichiarato, SUSA continua a perseguire l'obiettivo di **massimizzare** l'autoproduzione di energia elettrica da **fonti rinnovabili** attraverso nuove installazioni di ulteriori impianti fotovoltaici e, laddove non sia possibile, di privilegiare l'utilizzo di energia proveniente da fonti esterne rinnovabili.

Inoltre, nel 2024 è proseguito il **monitoraggio dell'efficienza energetica** degli impianti di riscaldamento a gas, con l'obiettivo di individuare tempestivamente eventuali inefficienze e pianificare interventi mirati di manutenzione o sostituzione delle apparecchiature. Sono inoltre proseguiti gli interventi di relamping per l'ammodernamento dell'illuminazione interna ed esterna delle sedi aziendali, come nel caso della filiale di Frosinone.

A partire da tali consumi SUSA calcola - utilizzando le linee guida del GHG Protocol - e rendiconta:

- le emissioni **dirette "Scope 1"** che rappresentano le emissioni derivanti dalla combustione diretta legata all'utilizzo di combustibili fossili, quali ad esempio i carburanti derivanti dall'utilizzo di auto aziendali e i combustibili impiegati per il riscaldamento dei locali;
- le emissioni **"Scope 2"**, ovvero le emissioni indirette connesse alla produzione dell'energia elettrica consumata;

- le emissioni indirette di **“Scope 3”**, che includono tutte le altre emissioni generate lungo la catena del valore dell’azienda.

Per quanto riguarda l’impronta carbonica, SUSA nel 2024 ha registrato un’emissione totale di **929 ton di CO₂eq** derivanti dall’uso di combustibili fossili (Scope 1), in **lieve aumento** rispetto all’anno precedente (**+0,4%**), e un totale di **1.576 ton di CO₂eq** derivanti **dall’acquisto di energia elettrica** (Scope 2 - Location Based) in leggero aumento (**+3,4%**) rispetto al 2023 e **51.443 ton di CO₂eq** derivanti dai servizi di trasporto merci (Scope 3 – Categoria 1 “Beni e servizi acquistati”).

Nel 2024, SUSA ha calcolato per la prima volta le emissioni di **“Scope 3”**, ovvero le emissioni indirette derivanti da altre fonti non direttamente controllate dall’organizzazione, ma che sono risultato dell’attività dell’Azienda. Per conseguire tale risultato, SUSA ha sviluppato con una società terza un sistema di calcolo delle **emissioni di CO₂** generate **dalle attività di trasporto** effettuate per conto dei clienti, usando una metodologia basata sui principi del **GLEC Framework** (Global Logistics Emissions Council) e della **norma ISO 14064**.

Questa procedura prevede la **raccolta sistematica di dati** come le attività di trasporto, le distanze previste e il peso di ogni spedizione - rilevato su ogni singola bolla - per tutte le operazioni di trasporto su strada nel network della Società.

Per garantire **coerenza e compatibilità dei dati**, la metodologia applica metodi di calcolo standardizzati, suddivisi in diverse categorie operative di trasporto (“Transportation Operation Categories” – TOC), così da rendere comparabili le emissioni tra i vari servizi offerti da SUSA, come distribuzioni, ritiri e trazioni.

Emissioni dirette e indirette dell'organizzazione				
Emissioni	U.d.m.	2024	2023	2022
Emissioni dirette totali - Scope 1 di cui*:	tCO ₂ eq	929	925	930
Gas Naturale	tCO ₂ eq	122	131	151
GPL per riscaldamento	tCO ₂ eq	10	5	7
Benzina per autotrazione	tCO ₂ eq	34	22	12
Diesel per autotrazione	tCO ₂ eq	764	766	761
Emissioni indirette totali Scope 2 - Location Based**	tCO ₂ eq	1.576	1.524	1.380
Emissioni indirette totali Scope 2 – Market Based***	tCO ₂ eq	2.080	1.944	2.413
Emissioni indirette totali – Scope 3 di cui****:	tCO ₂ eq	51.443	n.d	n.d
Cat 1 – Beni e servizi acquistati	tCO ₂ eq	51.443	n.d	n.d
Totale emissioni (Location Based)	tCO ₂ eq	2.505	2.449	2.310
Totale emissioni (Market Based)	tCO ₂ eq	3.009	2.869	3.343

* Fonte: Tabella parametri standard nazionali 2024 - Ministero dell’Ambiente.

** Fonte: ISPRA 2024- Atmospheric emission factors of greenhouse gases.

*** Fonte: AIB Residual Mix 2024

**** Le emissioni indirette di CO₂ Scope 3 vengono rendicontate per la prima volta nel 2024 e non risultano disponibili i dati per il biennio 2023-2022. La stima ha previsto il calcolo puntuale delle emissioni relative al primo trimestre 2024, poi riparametrizzate sull’intero anno utilizzando le informazioni in merito al peso delle merci spedite.

Tabella 21: emissioni dirette e indirette dell'organizzazione (GRI 305-1, 305-2 e 305-3)

Attraverso il monitoraggio dei consumi energetici e delle emissioni generate dalle attività di SUSA - nello specifico attraverso il confronto tra l'energia totale consumata e l'impronta carbonica rispetto alla quantità di merci spedite – emerge che nel 2024 **sia l'intensità energetica che quella emissiva sono rimaste invariate** rispetto all'anno precedente⁶. Tale risultato, raggiunto nonostante si registri un aumento delle quantità di merci spedite, evidenzia il successo delle misure adottate per limitare l'impatto ambientale.

Intensità energetica				
	U. d. m.	2024	2023	2022
Quantità di merci spedite	t	920.965	897.078	914.208
Totale consumo energetico	GJ	32.936,04	32.192,74	33.495,00
Intensità energetica (sulla base delle quantità spedite)	GJ/t	35,76	35,89	36,64

Tabella 22: intensità energetica (GRI 302-3)

Intensità delle emissioni (Scope 1 + Scope 2 "Location based")				
	U. d. m.	2024	2023	2022
Quantità di merci spedite	t	920.965	897.078	914.208
Emissioni (Scope 1 + Scope 2 LB)	tCO ₂	2.505	2.449	2.310
Intensità emissiva (sulla base delle quantità spedite)	tCO₂/t	2,72	2,73	2,53

Tabella 22: intensità emissiva (GRI 305-4)

⁶ Per il calcolo della intensità energetica ed emissiva è stato utilizzato un fattore moltiplicativo pari a 1.000.

6. La nostra catena del valore

6.1 I fornitori

SUSA per garantire e mantenere un **elevato standard qualitativo dei propri servizi** riguardanti spedizioni, logistica e trasporti, si avvale della collaborazione di diverse Società Fornitrici. I **fornitori** possono essere suddivisi in **tre macrocategorie** in base ai servizi svolti:

- **fornitori di servizi di handling**, che si occupano della movimentazione delle merci, con i quali viene sottoscritto un contratto di appalto;
- **fornitori di trasporto**, i quali effettuano sia servizi di trasporto primario, ovvero a lungo raggio, sia servizi di distribuzione, in cui il trasporto viene effettuato da una singola filiale al destinatario finale. Per tale tipologia di attività è prevista la sottoscrizione di un contratto di trasporto (sub-vettori);
- **fornitori di altre tipologie di servizi**, includono principalmente aziende locali che forniscono merci e materiali necessari per lo svolgimento dell'attività dell'organizzazione.

Anche nel 2024, come nel biennio precedente, SUSA si è avvalsa **esclusivamente di fornitori locali**⁷ per una percentuale di spesa pari al **100%**. Di seguito si riporta il dettaglio delle percentuali di spesa rispetto alle varie categorie di servizi e beni acquistati.

Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali			
Categoria di servizi e beni	2024	2023	2022
Distribuzione merci e trazioni: costi operativi per la distribuzione delle merci e il trasferimento tra filiali	53%	54%	54%
Corrispondenti maggiori: costi operativi per la distribuzione delle merci affidate	7%	6%	6%
Logistica e filiali: costi relativi alla movimentazione delle merci nei magazzini	15%	16%	16%
Acquisto immobili e affitti	5%	4%	4%
Manutenzioni ordinarie e straordinarie degli immobili	1%	1%	1%
Costi legati al personale: salari e stipendi	14%	13%	13%
Costi generali: costi commerciali, hardware & software, spese bancarie, compensi professionali, formazione e sviluppo	1%	2%	2%
Utenze: energia elettrica, gas, acqua e telefonia	1%	1%	1%
Beni e materiali di consumo: cancelleria, termoretraibile, cartoni, nastro ed etichette	0%	1%	1%
Gestione mezzi: acquisto, riparazioni, assistenza e ricambi	3%	2%	2%
Totale	100%	100%	100%

Tabella 23: percentuale di spesa per fornitori locali suddivisa per le varie categorie di servizi e beni (GRI 204-1)

⁷ Per locali si fa riferimento ai fornitori con sede in Italia.

Per ciascuna categoria di fornitore è previsto un **processo di selezione e valutazione** che richiede una fase di accreditamento iniziale, in cui si effettua una verifica preventiva in merito agli aspetti amministrativi e in cui si controlla il possesso delle autorizzazioni necessarie.

In particolare, per i fornitori dei servizi di handling e per i fornitori di trasporto la valutazione comprende anche una attenta **analisi** della situazione relativa alla regolarità dell'Azienda **dal punto di vista contributivo e di relazione con le Istituzioni Finanziarie**, valutazione che è poi seguita da un monitoraggio nel corso del rapporto. In questa fase si considerano anche tutti gli aspetti che forniscono indicazioni sui livelli di qualità che possono essere espressi, sull'affidabilità, sull'effettiva disponibilità, sulle garanzie che possono essere fornite in relazione all'assistenza e alla tempestività degli interventi nonché sulla congruenza tra il prezzo richiesto e tutti gli elementi prima descritti. Non si deve infine trascurare **l'attività di monitoraggio** che viene effettuata sulla fornitura, soprattutto per i fornitori dei servizi di handling e di trasporto già citati. Le informazioni relative a queste attività sono gestite digitalmente all'interno del sistema aziendale.

A partire dal 2022 è stata implementata la **Procedura Ambientale (PRA)**, con l'inserimento del relativo "Ecodriving", in cui viene espressamente indicato che i mezzi utilizzati dai fornitori per l'esecuzione dei trasporti devono essere conformi alle direttive CEE "territoriali" e come minimo alla Direttiva CE "Euro 4". Tale PRA viene affidata ai trasportatori in fase di stipula contrattuale e richiamata all'interno del DUVRI di trasporto e pubblicata sull'apposita pagina del sito aziendale. L'obiettivo primario è offrire un servizio di qualità, limitando i rischi connessi all'attività lavorativa e le emissioni prodotte, tramite la definizione del corretto comportamento che deve essere tenuto dal trasportatore.

Nel 2024, in linea con il biennio precedente, il **100%** dei fornitori operativi⁸ è stato valutato tenendo conto del suddetto criterio ambientale.

Valutazione ambientale dei nuovi fornitori

	2024	2023	2022
Totale dei nuovi fornitori	136	149	109
Nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali	136	149	109
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati valutati mediante criteri ambientali	100%	100%	100%

Tabella 24: numero e percentuale dei nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali (GRI 308-1)

⁸ Per il calcolo dei nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali sono stati considerati solo i fornitori che svolgono attività operative, ovvero fornitori che si occupano del trasporto delle merci, dello smaltimento dei rifiuti e delle pulizie dei locali aziendali, dato che hanno un maggiore impatto sia a livello economico che ambientale. Tale tipologia di fornitori va a comporre circa il 33% dei nuovi fornitori del 2024, il 39% del 2023 e il 32% di quelli selezionati del 2022.

SUSA ha deciso di sviluppare le iniziative necessarie a promuovere la **Responsabilità Sociale dell'Impresa**, tramite l'adozione di Codice Etico. Ciascun fornitore è quindi tenuto ad apprendere e rispettare i precetti contenuti all'interno del suddetto, che viene diffuso attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale.

Nello specifico, i fornitori sono vincolati a:

- **rispettare le norme di legge e regolamentari** nonché eventuali codici di autodisciplina adottati, con particolare riferimento agli aspetti ambientali e di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- **fornire informazioni chiare, complete, veritiere e corrette** in sede di trattativa e di instaurazione dei rapporti contrattuali ed astenersi dall'effettuare offerte che non siano coerenti con le proprie capacità tecniche, commerciali e finanziarie o che siano incoerenti con le normali condizioni di mercato;
- **non divulgare le informazioni riservate** di SUSA, di cui venissero a conoscenza nell'ambito del rapporto contrattuale ed astenersi da qualsiasi condotta che possa creare pregiudizio al decoro ed alla reputazione di SUSA o pregiudicare lo svolgimento dell'attività di quest'ultima;
- **acconsentire**, ove richiesto, **all'esecuzione di audit**, ispezioni e sopralluoghi presso le proprie sedi e/o unità operative, per la verifica dei requisiti richiesti nell'ambito dei processi di selezione e di aggiudicazione delle forniture;
- **astenersi dall'offrire, dare, promettere, accettare o ricevere denaro o altre utilità o benefici** nei rapporti con il personale di SUSA al fine di conseguire indebiti vantaggi nell'assegnazione di forniture;
- **segnalare all'azienda**, nelle modalità previste, **qualsiasi violazione** o sospetta violazione del presente Codice, da chiunque commessa, di cui venissero a conoscenza.

SUSA è consapevole che per poter affrontare le sfide della sostenibilità e della riduzione delle emissioni nella catena di trasporto è necessario provvedere al **rinnovamento della flotta** dei trasportatori. Ad oggi, la Società rinnova il suo impegno **prediligendo mezzi di trasporto con classe "Euro" sempre più elevata e con emissioni ridotte in funzione degli sviluppi tecnologici**. SUSA si muoverà in funzione di quelle che saranno le indicazioni complessive dei governi e delle istituzioni, non essendo ancora chiare le linea di indirizzo che si intendono perseguire tra elettrificazione pura o mediata da un vettore energetico.

6.2 I clienti

SUSA ha come oggetto principale della propria attività il **trasporto delle merci su strada per conto terzi** in ambito nazionale ed internazionale, nonché la **gestione di piattaforme logistiche**. L'obiettivo generale è quello di raggiungere e mantenere un elevato livello di servizio, tale da fidelizzare i propri clienti e instaurare con loro un rapporto consolidato che assicuri la loro soddisfazione e una correlata solidità aziendale nel lungo periodo. Questo impegno è definito

anche all'interno della Politica per la Qualità il cui rispetto è attestato dalla ultradecennale certificazione ISO 9001.

Per la tipologia di attività eseguite da SUSA, il cliente assume un duplice significato: non si considera cliente soltanto chi affida le merci, ma anche qualsiasi operatore che effettua fasi di attività all'interno del processo.

Il compito di SUSA si basa sulla comprensione delle diverse esigenze dei propri clienti al fine di costruire un sistema funzionale e organizzato per poter rispondere efficacemente e rapidamente alle loro richieste. Tale risultato viene conseguito tramite l'**ampia rete di centri distributivi e logistici**, supportati da un sistema informatico sempre aggiornato. Questo consente di soddisfare le richieste di molteplici aziende appartenenti a differenti settori, come ad esempio quello Industry, Consumer & Retail e Automotive.

La soddisfazione del cliente si declina non solo con l'offerta di servizi diversificati, ma anche con la possibilità di usufruire di un **sistema di customer care** che possa risolvere eventuali problematiche urgenti o fornire le informazioni richieste. Il sistema permette anche di controllare e verificare l'operato di SUSA in maniera attiva. Grazie all'attenta analisi da parte dell'Azienda, nel corso del 2024, come per il biennio 2022-2023, non sono stati riscontrati casi di non conformità alle normative o ai codici di autoregolamentazione relativi all'impatto sulla salute e sulla sicurezza dei prodotti e dei servizi.

SUSA dedica una particolare importanza all'adozione e implementazione di **sistemi di sicurezza efficaci per la difesa del patrimonio informatico aziendale** e da conseguenti violazioni dei dati. L'Azienda, dunque, si prodiga per garantire la riservatezza di dati e informazioni; attualmente l'accesso ai sistemi gestionali è autorizzato solo tramite l'utilizzo di una rete privata e i dati non sono gestiti tramite sistemi di tipo cloud. Inoltre, al fine di incrementare la sicurezza dei sistemi informativi aziendali e prevenire potenziali attacchi cyber, è stata richiesta una consulenza esterna da parte di un esperto per l'implementazione di un sistema di protezione maggiormente sofisticato. Nel corso del 2024, come già nel biennio 2022-2023, non sono stati registrati reclami né denunce comprovate riguardanti la violazione della privacy dei clienti e la loro perdita dei dati.

6.2.1 La qualità del servizio

A testimonianza del continuo desiderio di crescita e miglioramento, la Società ogni anno investe tempo e risorse per certificare la qualità del servizio offerto, gestire in modo efficiente la propria flotta e ottimizzare i processi logistici dei propri centri.



Dal **1999** SUSA è certificata **ISO 9001**, per attestare il **Sistema Qualità** e l'eccellenza dei processi di gestione interni.

Dal **2005** SUSA ha ottenuto anche la certificazione **ISO 14001**, a dimostrazione dell'impegno nell'applicare un **Sistema di Gestione Ambientale** a basso impatto.

Rapidità e affidabilità sono i due principi che guidano l'attività di SUSA. Per far sì che tali principi vengano rispettati la Società organizza la logistica e pianifica le spedizioni per ogni parte d'Italia e d'Europa nel minor tempo possibile. Ciò è possibile grazie alla presenza **capillare nel territorio nazionale** dei centri di distribuzione e alla possibilità di mantenere **attivo l'impianto di carico e smistamento 24 ore su 24**.

SUSA si affida ad una flotta composta da oltre **900 veicoli**, costantemente revisionati e controllati per il massimo della sicurezza. Il **90% dei mezzi** sono muniti di **sponda idraulica**, così le operazioni di **carico scarico** risultano più **semplici, sicure e veloci**. Inoltre, potendo disporre di mezzi di varie dimensioni è possibile adeguarsi al meglio al carico e alle peculiarità del luogo di consegna, personalizzando il servizio.



Inoltre, sempre in ottica di miglioramento della qualità del servizio, SUSA è impegnata da anni in un piano di investimento volto ad ottenere un aumento del numero delle filiali (la cosiddetta "**capillarizzazione del network**"). L'obiettivo di questo investimento è incrementare la prossimità con i Vari Clienti, così da aumentare le fasce orarie disponibili per la consegna e, in particolare, per il ritiro delle merci che verranno spedite.

L'innovazione tecnologica è alla base del continuo sviluppo della Organizzazione e driver fondamentale per assicurare l'affidabilità e tracciabilità di ciascun servizio offerto. Per questo SUSA si serve di **sistemi informatici avanzati** e sempre **aggiornati** che riescono a tracciare puntualmente ogni tipo di movimento delle merci e controllano passo passo il rispetto delle procedure operative, dei tempi e delle modalità di spedizione, sia in fase di stoccaggio e gestione logistica, sia durante il trasporto. Ciascun addetto è dotato di **barcode readers** in radio frequenza per il controllo del magazzino e di palmari per la **trasmissione dei dati in tempo reale**.

L'impegno di SUSA si traduce concretamente nello sviluppo di un processo avanzato di monitoraggio delle consegne, finalizzato a garantire **tempi di consegna più affidabili** e a **migliorare significativamente la qualità complessiva del servizio** offerto. Nel corso del 2024,

SUSA ha implementato un **sistema innovativo** in grado di prevedere con precisione i tempi logistici necessari per la spedizione della merce, dalla filiale di partenza fino alla filiale dell'ultimo miglio⁹.

Questo sistema rappresenta un importante passo avanti, poiché consente di ridurre le incertezze e di offrire ai clienti **tempistiche di consegna realistiche e trasparenti**. Parallelamente, per aumentare ulteriormente l'affidabilità delle previsioni, l'Azienda ha avviato un'attività di mappatura dettagliata delle località servite. Tale iniziativa permette di identificare con **maggiore accuratezza le fasce orarie di consegna al cliente finale**, ottimizzando così l'intera catena distributiva.

I vantaggi derivanti da queste innovazioni sono molteplici: in primo luogo, la capacità di fornire **informazioni precise e aggiornate** migliora notevolmente la trasparenza nei confronti dei clienti, rafforzando la fiducia e la soddisfazione. Inoltre, il controllo costante delle performance consente a SUSA di **intervenire tempestivamente su eventuali inefficienze**, garantendo un miglioramento continuo dei processi operativi. Questo approccio proattivo favorisce una pianificazione più accurata dell'evoluzione dell'offerta e contribuisce a elevare progressivamente la qualità complessiva del servizio, consolidando la posizione di SUSA come partner affidabile e innovativo nel settore logistico.

⁹ Il termine "filiale dell'ultimo miglio" si riferisce generalmente a una struttura logistica situata vicino al cliente finale, utilizzata per gestire la fase conclusiva della distribuzione di merci: l'ultimo miglio appunto, ovvero il tratto finale del trasporto – ad esempio, dal centro logistico locale alla porta di casa del cliente.

7. Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione d'uso	SUSA S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2024-31/12/2024 in conformità agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

GRI Standard	Informativa	Pagina	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2 – Informativa Generale					
2-1	Dettagli organizzativi	Pag. 5			
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione	Pag. 5			
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag. 5; 62			
2-4	Revisioni delle informazioni	Pag. 5			
2-5	Assurance esterna	Il presente documento non è sottoposto ad Assurance.			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pag. 8-13; 47-52			
2-7	Dipendenti	Pag. 25-26			

2-8	Lavoratori non dipendenti	Pag. 28			
2-9	Struttura e composizione della governance	Pag. 16-20			
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 16			
2-11	Presidente del massimo organo di governo	Pag. 16			
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Pag. 17			
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Pag. 17			
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Pag. 5; 17			
2-15	Conflitti d'interesse	Pag. 16			
2-16	Comunicazione delle criticità	Pag. 23			
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Pag. 17			
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Pag. 17; 22-23			

2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Omissione	a. b.	Informazioni non disponibili	Attualmente, SUSA non dispone di procedure definite o politiche Retributive Aziendali del massimo organo di governo e degli altri dirigenti.
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Omissione	a. b.	Informazioni non disponibili	Attualmente, SUSA non dispone di una procedura di determinazione della retribuzione.
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	Pag. 28			
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 2-3			
2-23	Impegno in termini di policy	Pag. 20-21			
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Pag. 16-20			
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Pag. 23			
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti	Pag. 23			

	e sollevare preoccupazioni				
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Pag. 24			
2-28	Appartenenza ad associazioni	Pag. 37			
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 14-15			
2-30	Contratti collettivi	Pag. 34			
Temi materiali					
GRI 3 – Temi materiali					
3-1	Processo per determinare i temi materiali	Pag. 6-7			
3-2	Elenco di temi materiali	Pag. 6-7			
Topic: Governance ed etica aziendale					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 16-24			
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Pag. 24			
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Pag. 24			
Topic: Gestione dei rifiuti					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 40-42			

306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Pag. 40-42			
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Pag. 40-42			
306-3	Rifiuti generati	Pag. 41			
306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	Pag. 41			
306-5	Rifiuti conferiti in discarica	Pag. 41			
Topic: Cambiamenti climatici e inquinamento					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 42-46			
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Pag. 43			
302-3	Intensità energetica	Pag. 45			
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Pag. 45			
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Pag. 45			
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Pag. 44			
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Pag. 46			

Topic: Benessere dei dipendenti					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 25-34			
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Pag. 29			
401-3	Congedo parentale	Pag. 33			
Topic: Ambiente di lavoro equo ed inclusivo					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 25-34			
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Pag. 26-27			
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 34			
Topic: Sviluppo delle competenze					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 30-34			
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Pag. 31 Omissione	a.	Informazioni incomplete	L'indicatore è stato rendicontato in maniera parziale, dato che SUSA non dispone attualmente di un sistema di monitoraggio dei dati richiesti. Si prevede

					quindi di completare l'informativa nei prossimi anni.
Topic: Salute e sicurezza sul lavoro					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 34-37			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 34-35			
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Pag. 35			
403-3	Servizi per la salute professionale	Pag. 37			
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Pag. 35			
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 35-36			
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Pag. 35-37			
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente	Pag. 35-36			

	collegati da rapporti di business				
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 35			
403-9	Infortuni sul lavoro	Pag. 36			
403-10	Malattia professionale	Pag. 37			
Topic: Tutela dei diritti umani					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 30-34			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pag. 34			
Topic: Contributo allo sviluppo della comunità					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 9-10			
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Pag. 9-10			
Topic: Gestione e presidio della catena di fornitura					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 47-49			
204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Pag. 47			
308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	Pag. 48			

Topic: Cybersecurity e privacy dei dati					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 49-50			
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Pag. 50			
Topic: Soddisfazione dei clienti					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 49-50			
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Pag. 50			
Topic: Mobilità sostenibile					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 49-52			
Topic: Innovazione					
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 49-52			

SUSA S.p.A.

Via Juri Gagarin n.39 – Ellera di Corciano (PG)

Per informazioni: daniele.petroselli@susa.it