



Lombardia Truck  
MILANO INDUSTRIAL TENTORI ATL ARA 1965

**REPORT  
DI SOSTENIBILITÀ  
2024**





**Lombardia Truck**

MILANO INDUSTRIAL TENTORI ATL ARA 1965

**REPORT DI SOSTENIBILITÀ**

**2024**



# SOMMARIO

---

<b>Lettera agli Stakeholder</b>	<b>6</b>	<b>4. Informativa sociale</b>	<b>41</b>
<b>Nota metodologica</b>	<b>8</b>	4.1 Forza lavoro propria	42
<b>1. L'identità del Gruppo</b>	<b>11</b>	4.1.1 I lavoratori del Gruppo	44
1.1 Le società del Gruppo	12	4.1.2 Diversità e pari opportunità	48
1.2 I prodotti e i servizi erogati dal Gruppo	14	4.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze	49
<b>2. Informativa generale</b>	<b>17</b>	4.1.4 Salute e sicurezza sul lavoro	50
2.1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	18	4.1.5 Benessere e welfare aziendale	51
2.2 Strategia, modello aziendale e catena del valore del Gruppo	19	4.1.6 Remunerazione	52
2.2.1 Catena del valore	21	4.2 Lavoratori nella catena di fornitura	53
2.2.2 Relazione con gli Stakeholder	23	4.3 Utilizzatori finali	54
2.3 Analisi di rilevanza di impatto	24	4.3.1 Utilizzatori finali ed obiettivi	54
<b>3. Informativa ambientale</b>	<b>29</b>	4.3.2 Coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali post-vendita	55
3.1 Cambiamenti climatici	30	4.3.3 Soddisfazione dei consumatori	55
3.1.1 Consumo di energia e mix energetico	33	<b>5. Informativa di governance</b>	<b>57</b>
3.1.2 Emissioni di Gas Effetto Serra e monitoraggio	35	5.1 Condotta dell'impresa	58
3.2 Gestione responsabile dei rifiuti	36	5.1.1 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	61
3.2.1 Flussi di risorse in uscita	38	5.1.2 Gestione del rapporto con i fornitori	61
		5.2 Sviluppo tecnologico e innovazione	62
		<b>ESRS Content Index</b>	<b>64</b>
		<b>Allegati</b>	<b>68</b>

---

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

in un contesto globale caratterizzato da profondi cambiamenti ambientali, sociali ed economici, la sostenibilità si afferma sempre più come un principio imprescindibile per il futuro delle imprese. La crescente attenzione alle sfide climatiche, l'evoluzione delle normative europee e la consapevolezza diffusa tra cittadini e imprese impongono un ripensamento dei modelli di sviluppo, orientandoli verso una maggiore responsabilità e resilienza.

In questo scenario, riconosciamo il ruolo che il Gruppo Lombardia Truck può avere nel promuovere soluzioni più sostenibili, supportando la transizione energetica e contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale lungo la filiera. Operando da sempre in un settore strategico per l'economia del Paese, siamo consapevoli di ricoprire una posizione di rilievo sul tema della mobilità sostenibile, sfida verso la quale,

giorno dopo giorno, apportiamo il nostro contributo. Allo stesso tempo, riteniamo che la sostenibilità non riguardi solo l'ambiente, ma anche, e soprattutto, le persone: i nostri collaboratori, le nostre famiglie, le relazioni che ogni giorno costruiscono valore. Siamo un gruppo con radici familiari e crediamo che la sostenibilità cominci proprio da qui: dalla cura del lavoro, del benessere e della crescita delle persone che fanno parte del nostro ecosistema.

È con queste premesse che presentiamo la nostra prima Rendicontazione di Sostenibilità, uno strumento che rappresenta non solo un esercizio di trasparenza, ma anche un punto di partenza per integrare in modo strutturato i criteri ambientali, sociali e di governance nella nostra strategia aziendale.

Attraverso questo documento, intendiamo avviare un percorso strutturato di rendicontazione, volto a monitorare i nostri impatti, condividere gli obiettivi futuri e rafforzare il dialogo con clienti, collaboratori, fornitori e comunità locali. Abbiamo scelto di misurare le nostre performance ESG per orientare le nostre decisioni in modo più consapevole e responsabile, sapendo che questo rappresenta l'inizio di un cammino che richiederà costanza, ascolto e capacità di innovare. Il Gruppo Lombardia Truck vede la sostenibilità non solo come una responsabilità, ma anche come una leva strategica per affrontare il futuro con resilienza e competitività.

Ringraziamo sin da ora tutti coloro che contribuiscono, con il proprio lavoro e la propria fiducia, alla crescita responsabile della nostra realtà. Solo grazie all'impegno quotidiano e alla reciproca collaborazione, potremo garantire un futuro certo e sicuro alle generazioni a venire.

**Pietro Tentori**

Amministratore delegato di  
Tentori Veicoli Industriali S.p.A.

# NOTA METODOLOGICA

Il presente documento costituisce la prima Rendicontazione consolidata di Sostenibilità del Gruppo Lombardia Truck (di seguito anche “Gruppo” o “Lombardia Truck”), redatta su base volontaria, ispirandosi ai principi e alle linee guida delineate dagli European Sustainability Reporting Standards<sup>1</sup> (ESRS), con l'obiettivo di garantire una comunicazione strutturata, trasparente e coerente delle performance aziendali in ambito ambientale, sociale e di governance.

Il perimetro di rendicontazione riguarda le società di Tentori Veicoli Industriali S.p.A., ATL S.p.A., Milano Industrial S.p.A. e ARA 1965 S.p.A. L'informativa copre il periodo 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024 e include indicatori sia qualitativi che quantitativi, fornendo, ove possibile, un confronto con l'esercizio precedente, al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo. Eventuali limitazioni nella disponibilità

dei dati sono adeguatamente esplicitate e motivate nelle sezioni del documento.

Il presente Report prende in considerazione le principali fasi della catena del valore del Gruppo, con riferimento agli impatti identificati nelle operazioni a monte, in quelle proprie e a valle. L'approccio adottato per identificare gli aspetti ESG da rendicontare nel Report – in quanto ritenuti di interesse prioritario dal Gruppo – si fonda sul principio della Impact Materiality, che include l'analisi degli impatti significativi generati dal Gruppo sull'ambiente e sulla società.

Al fine di garantire la completezza, accuratezza e comparabilità delle informazioni fornite, la rendicontazione si basa su dati verificabili e misurabili, elaborati secondo criteri metodologici riconosciuti a livello internazionale. Ove applicabile, eventuali stime e assunzioni adottate sono opportunamente

esplicitate, al fine di agevolare la comprensione e l'interpretazione delle informazioni da parte degli stakeholder.

Il presente documento è diffuso a tutti gli interlocutori del Gruppo tramite la pubblicazione nel sito istituzionale del Gruppo al seguente indirizzo:

<https://www.lombardiatruck.com/it-it/chi-siamo/sostenibilita-e-innovazione/>

Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi al seguente indirizzo e-mail:

[sostenibilita@tentori.biz](mailto:sostenibilita@tentori.biz)

<sup>1</sup> Definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 della Commissione Europea.



In coerenza con quanto prescritto dall'Appendice C dell'ESRS I, la presente Rendicontazione di Sostenibilità è stata suddivisa in quattro principali sezioni: Informativa Generale, Informativa Ambientale, Informativa Sociale, Informativa di Governance con l'aggiunta di una sezione riguardante gli aspetti relativi al topic-specific Sviluppo tecnologico e innovazione.

Tali Capitoli sono preceduti nella parte iniziale dalla Lettera agli Stakeholder e dalla Nota metodologica.





# 401

## L'IDENTITÀ DEL GRUPPO

## 01

L'IDENTITÀ  
DEL GRUPPO

## 1.1 LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Il Gruppo Lombardia Truck si articola in una solida realtà industriale composta da quattro società: Tentori Veicoli Industriali S.p.A., ATL S.p.A., ARA 1965 S.p.A., Milano Industrial S.p.A. Ciascuna azienda contribuisce con le proprie competenze specifiche a rafforzare la presenza del Gruppo nei settori dei veicoli industriali e commerciali, offrendo soluzioni integrate e un servizio completo che copre la vendita, l'assistenza e la fornitura di ricambi.

Uniti da una visione condivisa, innovazione, affidabilità e vicinanza al cliente sono i valori che guidano ogni attività del Gruppo.

Tentori è un punto di riferimento nel settore dei veicoli industriali e commerciali, con più di cinquant'anni di esperienza e una profonda conoscenza del mercato.

Nata nel 1974, l'azienda ha costruito

negli anni una solida presenza nelle province di Como, Lecco, Monza Brianza e Milano Nord, dove opera attraverso tre sedi operative.

Grazie alla sua competenza e affidabilità, Tentori è oggi una delle realtà più rilevanti in Lombardia nel settore del trasporto. Si occupa della commercializzazione di veicoli nuovi a marchio IVECO e FIAT PROFESSIONAL, di rimorchi, semirimorchi e veicoli usati, oltre che della loro manutenzione e riparazione. A completare l'offerta, la vendita di ricambi originali, sempre disponibili nei propri magazzini.

La sede principale del Gruppo si trova a Molteno (LC) e rappresenta il centro operativo e direzionale dell'organizzazione. A Monza è attiva una filiale strategica, pensata per rafforzare la presenza sul territorio e garantire un supporto più diretto alle esigenze locali.

All'interno del Gruppo Lombardia Truck, un ruolo di primo piano è rico-



IVECO

perto da ATL, che opera con un'ampia rete di sedi strategiche per offrire un servizio completo nel mondo dei veicoli commerciali e industriali. Nella sede storica di Colico accoglie i clienti nel proprio showroom, accompagnandoli alla scoperta delle novità IVECO e FIAT PROFESSIONAL. A Fagnano Olona, nel cuore industriale della provincia di Varese, si occupa della vendita di veicoli nuovi e usati, assistenza tecnica e distribuzione ricambi, grazie a un team esperto e qualificato.

È presente anche a San Giacomo di Teglio (SO) e Oltrona di San Mamette (CO), sedi ideali per chi è alla ricerca di autocarri, furgoni, rimorchi e altri mezzi da lavoro selezionati dai mercati europei. La sua proposta di usato è sinonimo di qualità e affidabilità.

Infine, nella sede di Lainate (MI), mette a disposizione una vasta gamma di veicoli IVECO, comprese soluzioni personalizzate, e un magazzino ben fornito di ricambi originali, garantendo un servizio rapido ed efficiente rivolto sia a clienti privati sia a officine.

Altra realtà del Gruppo è ARA 1965, che, da anni, rappresenta un punto di riferimento nelle province di Parma e Piacenza per le imprese alla ricerca di truck affidabili e performanti, sia nuovi che usati, appartenenti a diversi marchi. Nella sua sede è possibile trovare un'ampia offerta di veicoli industriali, affiancata da un centro assistenza spe-

cializzato, in grado di gestire la manutenzione completa delle flotte aziendali grazie a un team di meccanici qualificati. Una volta acquistato il veicolo, il cliente può contare su un'officina attrezzata e altamente specializzata in truck e veicoli industriali, riconosciuta in tutta l'area regionale per la qualità e l'affidabilità degli interventi.

Completano la struttura del Gruppo Lombardia Truck le competenze specialistiche di Milano Industrial, che può contare su un team di professionisti con un solido know-how e competenze specifiche, molti dei quali hanno sviluppato la propria carriera all'interno dell'azienda. Tutte le attività sono orientate al servizio del cliente, grazie a un'organizzazione efficiente e altamente specializzata.

La divisione commerciale è composta da consulenti alla vendita costantemente coinvolti in programmi di formazione e aggiornamento, così da garantire un supporto competente e puntuale. Il front-office e il back-office, che rappresentano il primo punto di contatto con la clientela, gestiscono con precisione ordini e pratiche commerciali. A supporto delle attività, vi sono inoltre le divisioni amministrativa e marketing & comunicazione, entrambe impegnate nel garantire coerenza, qualità e tempestività nelle risposte.

Infine, le aree dedicate al magazzino ricambi e al servizio post-vendita sono

affidate a figure professionali altamente qualificate, aggiornate secondo gli elevati standard qualitativi richiesti dal marchio IVECO, per assicurare assistenza tecnica di livello e soluzioni rapide ed efficaci.

Grazie alla sinergia tra le sue società, il Gruppo Lombardia Truck si conferma una realtà strutturata e dinamica, capace di presidiare con efficacia un ampio territorio e di rispondere con prontezza alle esigenze di un mercato in continua evoluzione. L'integrazione tra competenze commerciali, tecniche e logistiche consente di offrire un servizio completo e di qualità, fondato su professionalità, vicinanza al cliente e attenzione costante all'innovazione. Una visione condivisa che guida ogni azienda del Gruppo verso un obiettivo comune: essere un punto di riferimento affidabile e competente nel mondo dei veicoli industriali e commerciali. A questa struttura solida si affianca un'offerta completa di prodotti e servizi, pensata per rispondere in modo puntuale alle esigenze dei clienti.

## 01

L'IDENTITÀ  
DEL GRUPPO1.2 I PRODOTTI E I SERVIZI  
EROGATI DAL GRUPPO

Il Gruppo Lombardia Truck si distingue per la sua lunga esperienza e capacità di offrire una vasta gamma di soluzioni nel settore dei veicoli industriali e commerciali. Con un forte impegno verso l'efficienza operativa e la soddisfazione del cliente, l'azienda è riuscita a sviluppare una rete di servizi che risponde alle diverse esigenze del mercato, garantendo non solo prodotti di qualità, ma anche un supporto costante e tempestivo per i propri clienti.

Nello specifico, Tentori Veicoli Industriali S.p.A., con officine a Molteno e Monza, un servizio attivo 24 ore su 24 e una rete capillare di Officine Autorizzate, assicura interventi rapidi e una significativa riduzione dei tempi di fermo macchina. La disponibilità di oltre 20.000 ricambi originali nei propri magazzini consente inoltre consegne tempestive

e un servizio di alta qualità. L'offerta è arricchita da una gamma di soluzioni post-vendita che include la carrozzeria industriale Delcar S.r.l., specializzata in allestimenti personalizzati; Team Rent, società per il noleggio a breve e lungo termine; e CNH Industrial Capital, partner finanziario per soluzioni flessibili e su misura.

Per quanto riguarda ATL, come descritto in precedenza, è specializzata nella riparazione di veicoli IVECO e del brand FIAT Professional su tutto il territorio lombardo. Grazie ad elevati standard qualitativi, strumentazioni diagnostiche all'avanguardia e a un approccio orientato alla soddisfazione del cliente, ATL rappresenta un punto di riferimento nel settore. Il servizio assistenza 24 ore su 24 e l'officina mobile si affiancano a una logistica efficiente: dal magazzino centrale di Lainate partono quotidianamente due consegne verso la rete di officine autorizzate e concessionari



IVECO, garantendo tempistiche rapide nella fornitura dei ricambi.

In seguito, ARA 1965 è un presidio storico per le province di Parma e Piacenza nella vendita e nell'assistenza di truck nuovi e usati. Il centro offre anche servizi di manutenzione e un'officina attrezzata con personale specializzato nella riparazione dei veicoli industriali. L'accompagnamento del cliente prosegue anche nella fase di acquisto, grazie a consulenze mirate su soluzioni finanziarie e contratti di noleggio personalizzati, modellati sulle specifiche esigenze operative.

Infine, Milano Industrial, concessionaria IVECO e PIAGGIO attiva da oltre quarant'anni, propone una gamma completa di veicoli leggeri, medi e pesanti, allestibili in configurazioni su misura. Opera attraverso due sedi, a Milano e Buccinasco, dotate di magazzini ricambi ben forniti e personale altamente qualificato. L'azienda fornisce servizi di revisione, vendita di ricambi originali, prenotazione interventi e assistenza 24/7, distinguendosi per la tempestività delle risposte e la capacità di intervento in ogni momento dell'anno. Inoltre, la sede di via Fantoli a Milano ospita una linea revisioni autorizzata MCTC, conforme alla direttiva europea 2010/48/UE.

Nel suo insieme, il Gruppo Lombardia Truck non solo garantisce una vasta

gamma di prodotti e servizi, ma ha saputo costruire nel tempo un ecosistema integrato che risponde in modo flessibile e proattivo alle esigenze delle imprese e dei professionisti del settore dei veicoli industriali e commerciali. Questo impegno ha permesso al Gruppo di affermarsi come un punto di riferimento affidabile e di fiducia, sempre pronto a rispondere alle sfide del mercato con soluzioni innovative, rapide ed efficaci. Ogni giorno, il Gruppo Lombardia Truck è al fianco dei propri clienti, contribuendo al successo delle loro operazioni e assicurando la continuità della loro attività attraverso una rete di servizi altamente specializzati e di qualità.





2024

INFORMATIVA  
**GENERALE**

## 02

INFORMATIVA  
GENERALE**2.1 RUOLO DEGLI ORGANI  
DI AMMINISTRAZIONE,  
DIREZIONE E CONTROLLO**

Le Società del Gruppo Lombardia Truck hanno una struttura di governance di tipo tradizionale, caratterizzata dalla presenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'organo centrale del sistema di Corporate Governance del Gruppo. Nel suo ruolo di centralità, il CdA definisce le strategie del Gruppo e ne monitora l'attuazione, con l'obiettivo di creare e promuovere valore nel lungo periodo.

In particolare, tale organo è composto da amministratori dotati di competenze e professionalità adeguate ai compiti loro affidati. In particolare, la conoscenza dei settori, dei prodotti e dei servizi in cui opera il Gruppo sono garantite dalla storia professionale dei singoli componenti oltre che dalla loro per-

manenza in carica, che ne ha garantito formazione e aggiornamento costanti sui principali temi.

Il ruolo del Collegio Sindacale consiste nella verifica del rispetto della legge e dello statuto, con la facoltà di impugnare dinanzi al tribunale le delibere non conformi alla legge e allo statuto stessi. Inoltre, i Sindaci verificano l'adeguatezza dell'organizzazione amministrativa e contabile e la corretta amministrazione della società segnalando all'assemblea eventuali fatti rilevanti. I Sindaci possono denunciare al tribunale eventuali irregolarità riscontrate nella gestione.

Il Consiglio di Amministrazione si occupa di diverse attività legate alle questioni di sostenibilità, tra cui, la valutazione degli impatti individuati come potenzialmente rilevanti in fase di analisi di materialità, la definizione delle azioni da implementare per gestire gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti e la decisione delle risorse finanziarie ad esse dedicate da stanziare. Per quanto

riguarda il primo aspetto, avviene un confronto con il gruppo di lavoro dedicato alla sostenibilità, al fine di assumere valutazioni informate. Per quanto riguarda le attività successive, vengono svolte valutazioni interne per definire le priorità e indirizzare le scelte. Non è definita una frequenza con cui il CdA viene informato in merito agli impatti, rischi e opportunità rilevanti, così come per quanto riguarda i risultati e l'efficacia delle azioni messe in campo per affrontarli. Il CdA considera gli impatti ambientali e sociali nella valutazione delle iniziative da implementare, al fine di tenere sotto controllo gli effetti derivanti dalle singole attività. Gli impatti affrontati dagli organi di amministrazione, direzione e controllo, nel periodo di riferimento, sono relativi a tematiche di sostenibilità trasversali, tra cui la riduzione delle emissioni, l'economia circolare e la riduzione dei rifiuti, il miglioramento del benessere dei dipendenti, la formazione ed istruzione dei lavoratori,

l'etica e l'integrità del business e la lotta alla corruzione.

Per ciascuna Società del Gruppo Lombardia Truck, la composizione degli organi di governo è dettagliata nelle specifiche tabelle disponibili nella sezione Allegati.

## 2.2 STRATEGIA, MODELLO AZIENDALE E CATENA DEL VALORE DEL GRUPPO

Il Gruppo Lombardia Truck opera nel settore della commercializzazione di veicoli industriali e commerciali, nuovi - di marchio IVECO, Fiat Professional e Piaggio - e usati, nonché della vendita di accessori, parti di ricambio e lubrificanti. Inoltre, offre servizi di allestimento, trasformazione e riparazione di veicoli

nuovi e usati. La popolazione aziendale del Gruppo è concentrata in Italia e conta 337 dipendenti nel 2024 (333 nel 2023).

L'attività si sviluppa attraverso un modello aziendale integrato che comprende:

- l'acquisizione diretta di veicoli nuovi da costruttori o distributori autorizzati;
- la selezione e il ricondizionamento di veicoli usati provenienti da clienti o operatori del settore;
- la commercializzazione di componenti e prodotti complementari;
- la gestione dei servizi post-vendita, inclusi assistenza tecnica e logistica.

Nello specifico, il Business Model dell'intero Gruppo si articola secondo tre filoni:



### VALUE PROPOSITION

Il concessionario offre un servizio completo ai propri clienti, garantendo una vasta gamma di veicoli industriali nuovi, usati e a noleggio di marchi diversi, affidabilità e assistenza post-vendita tramite un'officina interna, disponibilità immediata di ricambi e accessori per ridurre i tempi di fermo dei mezzi, soluzioni finanziarie flessibili.

L'obiettivo è quello di massimizzare la continuità operativa e la redditività dei mezzi per i clienti, minimizzando i tempi di inattività.



### PROFIT FORMULA

Il concessionario genera ricavi attraverso diverse fonti, tra cui la vendita di veicoli industriali, sia nuovi che usati, la vendita di ricambi e accessori, i servizi di officina e assistenza e il noleggio e leasing.

L'obiettivo è quello di bilanciare margini su vendite singole con flussi di ricavi ricorrenti, riducendo il rischio di stagionalità o ciclicità del mercato.



### PROTECTION OF RENTS

Per mantenere una posizione forte sul mercato, il concessionario si tutela attraverso diverse soluzioni, tra cui accordi con le case produttrici per la distribuzione ufficiale di veicoli e ricambi di marchi premium, fidelizzazione dei clienti tramite servizi post-vendita, attraverso interventi di manutenzione e riparazione dalla propria officina autorizzata che permette di prolungare la relazione commerciale, disponibilità immediata di ricambi e assistenza rapida, ottenendo un vantaggio rispetto ai concorrenti meno strutturati, soluzioni finanziarie personalizzate mediante la creazione di pacchetti su misura che rendono difficile il passaggio alla concorrenza. L'obiettivo è quello di creare barriere all'entrata per nuovi competitors e rendere più costoso o rischioso per i clienti cambiare fornitore.



Il modello si fonda su una rete consolidata di partner e fornitori, e una struttura interna orientata alla qualità del servizio, alla personalizzazione dell'offerta e alla soddisfazione del cliente finale. Il Gruppo opera principalmente prevalentemente all'interno del mercato italiano.

Il core operativo del Gruppo Lombardia Truck si sviluppa lungo una filiera strutturata, che integra attività commerciali, logistiche e tecniche, finalizzate alla distribuzione efficiente e qualificata dei veicoli industriali e commerciali, nonché degli accessori, parti di ricambio e lubrificanti. Le attività operative comprendono, in primo luogo, la selezione e approvvigionamento dei veicoli e dei componenti presso i fornitori del marchio commercializzato, seguiti dalla ricezione e verifica tecnica dei mezzi, spesso sottoposti a processi di ricondizionamento o personalizzazione in base alle esigenze dei clienti per cui tali mezzi sono destinati. Il Gruppo gestisce, inoltre, un'ampia attività commerciale che coinvolge personale specializzato nella vendita, nella consulenza e nell'assistenza pre e post-vendita. Parallelamente, sono operative strutture dedicate alla logistica integrata, alla gestione del magazzino ricambi, all'assistenza tecnica e manutenzione presso officine autorizzate o partner convenzionati.

Il portafoglio clienti del Gruppo Lombardia Truck è ampio e diversificato, riflettendo la pluralità di esigenze del

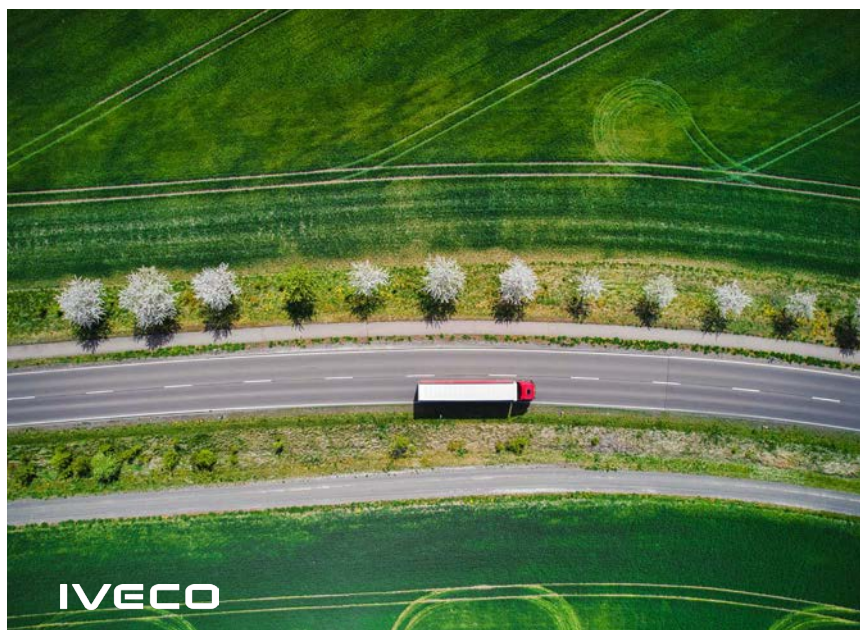
mercato della mobilità industriale e commerciale. L'azienda si rivolge principalmente a imprese di autotrasporto, operatori logistici, società di servizi, enti pubblici e PMI attive in settori produttivi che richiedono l'impiego di veicoli commerciali per le proprie attività operative. Una quota rilevante della clientela è rappresentata da clienti fidelizzati, che si avvalgono della consolidata esperienza del Gruppo per la consulenza tecnica e commerciale, la fornitura di mezzi personalizzati, nonché per l'assistenza post-vendita e l'approvvigionamento regolare di ricambi e materiali di consumo. Negli ultimi anni, il Gruppo ha esteso la propria offerta anche a soggetti privati, attratti da soluzioni flessibili e da veicoli usati garantiti, ampliando così il proprio bacino di utenza. L'attenzione al servizio personalizzato, alla trasparenza commerciale e alla qualità dell'assistenza tecnica rappresenta un elemento distintivo della relazione con il cliente. In un mercato in rapida evoluzione, il Gruppo riconosce l'importanza di intercettare nuovi bisogni, tra cui la crescente domanda di mobilità sostenibile, tecnologie a basso impatto ambientale e soluzioni digitali per la gestione dei veicoli.

## 2.2.1 CATENA DEL VALORE

Le fasi a monte della catena del valore coinvolgono soggetti esterni operanti nell'estrazione e nella trasformazione delle materie prime, nello sviluppo dei componenti e, infine, nella fabbricazione dei veicoli stessi. L'approvvigionamento delle materie prime avviene tramite fornitori che operano al di fuori delle aree di conflitto, nel rispetto degli standard internazionali in materia di tutela dei diritti umani e condizioni di lavoro dignitose. Particolare attenzione viene rivolta alla provenienza di materiali critici come stagno, tantalio, tungsteno e oro, la cui estrazione può implicare rischi significativi in termini di sfruttamento e instabilità geopolitica. Allo stesso modo, l'approccio adottato per il cobalto mira a privilegiare partnership

con soggetti che dimostrano impegni concreti in materia di diritti dei lavoratori. Successivamente, la produzione dei componenti fondamentali dei veicoli – quali motori, impianti elettrici, pneumatici e sistemi di bordo – avviene tramite fornitori altamente specializzati, spesso localizzati in ambito europeo. L'ultima fase a monte riguarda la progettazione e la produzione di veicoli pesanti, medi e leggeri, nonché le attività di assemblaggio delle componenti e realizzazione dei veicoli, presso gli stabilimenti produttivi della casa madre.

Nel cuore della catena del valore si colloca il Gruppo Lombardia Truck, che opera come concessionaria e punto di riferimento per la distribuzione, l'allestimento, la trasformazione e la manutenzione dei veicoli industriali e commerciali. Il know-how maturato nel tempo



consente di offrire soluzioni personalizzate, rivolte a clienti di diversa natura, mantenendo elevati standard di qualità e sicurezza.

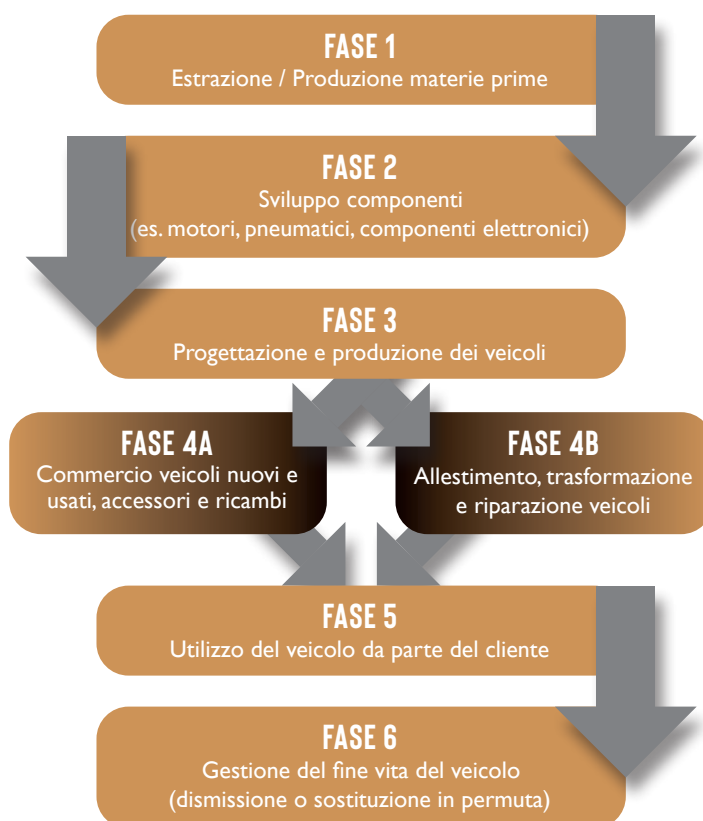
Le fasi a valle della catena del valore si concentrano sull'impiego del veicolo da parte del cliente e sul ciclo di vita successivo alla vendita. Una volta immesso sul mercato, il veicolo viene utilizzato per attività economiche – tipicamente nei settori del trasporto merci, dei servizi pubblici o della logistica – e può essere sottoposto a interventi di manutenzione e aggiornamento tecnico presso le officine autorizzate. In questa fase, il Gruppo gioca un ruolo attivo nel garantire l'efficienza e la sicurezza dei mezzi nel tempo, favorendo un uti-

lizzo consapevole e sostenibile. Viene inoltre fornito supporto consulenziale per orientare le scelte verso veicoli che maggiormente soddisfano le necessità d'uso dei clienti stessi.

La fase conclusiva della catena è rappresentata dalla dismissione del veicolo, che può avvenire tramite rottamazione, smaltimento o permuta. Lombardia Truck gestisce anche questa fase, ritirando veicoli usati, valutandone le condizioni e – laddove possibile – procedendo al ricondizionamento per la rivendita sul mercato dell'usato. Si tratta di un passaggio strategico per promuovere la logica dell'economia circolare, estendendo il ciclo di vita dei veicoli e riducendo l'impatto ambientale associa-

to alla produzione di nuovi mezzi. Allo stesso tempo, un aspetto importante è quello di un attento presidio dei processi di trattamento dei rifiuti pericolosi e dei materiali esausti, come oli, batterie e componenti elettroniche.

Le informazioni utilizzate per rappresentare il modello aziendale e la catena del valore a monte e a valle del Gruppo rispecchiano la documentazione interna ed il lavoro congiunto dei referenti aziendali delle diverse Società. Le analisi svolte hanno permesso di individuare gli impatti lungo la catena del valore e fornirne una valutazione più accurata.



## 2.2.2 RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

L'operatività del Gruppo Lombardia Truck si fonda su iniziative di dialogo, consultazione ed engagement che consentono una comprensione dinamica delle aspettative legittime degli Stakeholder e un'interazione funzionale a diversi aspetti quali, ad esempio, l'i-

dentificazione degli impatti del Gruppo sull'ambiente e sulle persone. In questo modo, il Gruppo è capace di creare valore condiviso per tutti gli stakeholder nel lungo periodo.

Tali attività si confermano prioritarie allo scopo di definire e avviare processi che contribuiscano alla definizione di iniziative, progettualità e buone prassi fondate sui principi della responsabilità

sociale d'impresa.

Le modalità di coinvolgimento degli Stakeholder prevedono attività e iniziative diverse per assicurare uno scambio significativo funzionale al processo decisionale e sono realizzate assicurando il rispetto della privacy e della libertà di espressione.

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	PRINCIPALI STRUMENTI DI DIALOGO	FINALITÀ DEL COINVOLGIMENTO
<b>Risorse Umane</b> Dipendenti Personale indiretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet aziendale</li> <li>Comunicazione interne da parte dei vertici aziendali</li> <li>Riunioni interne</li> <li>Corsi di formazione e aggiornamento professionale</li> <li>Accordi di contrattazione collettiva</li> <li>Canale riservato per segnalazioni 231</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informazione sull'andamento aziendale</li> <li>Diffusione di una cultura basata sulla condivisione dei valori aziendali</li> <li>Supporto alla crescita personale e professionale</li> <li>Comunicazione chiara e trasparente sulle condizioni di lavoro</li> <li>Riduzione del turnover</li> </ul>
<b>Clienti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incontri commerciali</li> <li>Customer service</li> <li>Sondaggi soddisfazione</li> <li>Sito internet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprensione esigenze e aspettative</li> <li>Miglioramento dell'offerta</li> <li>Fidelizzazione del cliente</li> </ul>
<b>Fornitori e partner commerciali</b> Case madri Fornitori di componenti e ricambi Officine autorizzate	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contratti</li> <li>Sito internet</li> <li>Incontri periodici</li> <li>Portale fornitori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miglioramento qualità prodotti e servizi offerti</li> <li>Definizione e condivisione di obiettivi orientati ad una catena di fornitura responsabile</li> <li>Condivisione di buone prassi</li> </ul>
<b>Banche e Istituti finanziari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incontri istituzionali</li> <li>Report finanziari</li> <li>Piattaforme dedicate</li> <li>Sito internet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attrazione finanziamenti per supportare progetti aziendali</li> <li>Miglioramento del rapporto di fiducia con gli istituti di credito</li> <li>Informazione sull'andamento economico-finanziario</li> </ul>
<b>Amministrazione pubblica e altre istituzioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sito internet</li> <li>Confronto quotidiano (verbale, via mail, via pec, ecc.) con le strutture organizzative preposte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adempimenti tempestivi e accurati relativamente a obblighi normativi o eventuali richieste</li> <li>Instaurazione di rapporti trasparenti e collaborativi con le autorità</li> <li>Condivisione di obiettivi e progetti</li> </ul>



## 2.3 ANALISI DI RILEVANZA DI IMPATTO

Le questioni di sostenibilità su cui il Gruppo Lombardia Truck concentra i propri sforzi di gestione, monitoraggio e pianificazione sono stati individuati in base alla rilevanza degli impatti che le attività del Gruppo generano, o potrebbero generare, su economia, società (inclusi gli aspetti relativi ai diritti umani) e ambiente, considerando sia quelli connessi alle operazioni proprie sia alla catena del valore.

Al fine di identificare i principali impatti che le attività del Gruppo generano, o potrebbero generare, sulla sfera ESG, è stato avviato un processo strutturato che ha permesso di definire le questioni di sostenibilità partendo dal contesto di riferimento interno ed esterno all'organizzazione.

Le attività preliminari alla valutazione hanno riguardato:

- conduzione di interviste ai principali referenti delle funzioni chiave interne alle Società del Gruppo con l'obiettivo di analizzare il grado di copertura delle informative;
- conduzione di un'analisi di benchmark su un campione di aziende competitor, peer e comparable, al fine di individuare gli aspetti di so-

stenibilità comunicati dagli stessi e di comprendere il posizionamento del Gruppo rispetto ai temi rilevanti in relazione al proprio business specifico;

- analisi di documenti pubblici, articoli, statistiche, osservatori, studi di settore in merito agli impatti generati dalle società del comparto;
- analisi dei principali standard e framework internazionali adottati nella reportistica di sostenibilità (GRI Sustainability Reporting Standard, Sustainability Accounting Standard Board - SASB, S&P Sector ESG Materiality Maps, European Sustainability Reporting Standard - ESRS<sup>2</sup>).

Al termine di questa fase, le questioni di sostenibilità emerse dal benchmark sono state collegate ai relativi impatti, sia direttamente riconducibili alle attività del Gruppo, sia a quelle della sua catena del valore, e successivamente sono state oggetto di valutazione da parte delle principali figure chiave del Gruppo, attraverso la somministrazione di un apposito tool.

La valutazione degli impatti ha preso in considerazione le diverse variabili ad essi associati:

- l'entità dell'impatto, che si riferisce a quanto è, o potrebbe essere, gra-

2. Tale classificazione riprende la struttura degli European Sustainability Reporting Standard, come previsto dal Requisito Applicativo 16 dell'ESRS 1. Gli standard ESRS sono gli standard europei per la rendicontazione di sostenibilità, sviluppati dall'EFRAG su mandato della Commissione Europea e adottati il 31 Luglio 2023, che definiscono i requisiti di informativa che le imprese soggette alla Direttiva (UE) 2022/2464 "Corporate Sustainability Reporting Directive" (CSRD) devono applicare nella comunicazione delle proprie performance ambientali, sociali e di governance.

ve l'impatto negativo o benefico l'impatto positivo per le persone o l'ambiente;

- la portata, che si riferisce a quanto è, o potrebbe essere, diffuso l'impatto (ad esempio, nel caso di un impatto negativo di carattere ambientale, la portata può essere intesa come l'estensione del danno ambientale a livello geografico; per gli impatti di natura sociale, la valutazione può essere effettuata considerando il numero di persone colpite in modo positivo o negativo);
- l'irrimediabilità, che indica in che misura è possibile porre rimedio agli impatti negativi;
- la probabilità, che prende in considerazione la possibilità che un impatto si verifichi entro un determinato periodo di tempo (breve, medio o lungo termine).

La scala di valutazione ha considerato l'attribuzione, per ciascuna variabile, di un punteggio di rilevanza crescente (da impatto nullo o trascurabile/nessun impatto su nessuna area geografica o categoria di stakeholder/impatto improbabile a impatto elevato e profondo/impatto globale o sistemico/altamente probabile) ed è stata successivamente identificata la soglia come media degli score complessivi conseguiti da ciascun impatto al di sopra della quale considerare "materiale" gli impatti con uno

score complessivo uguale o superiore.

Ogni questione di sostenibilità con almeno un impatto rilevante è stato ritenuto a sua volta rilevante.

A seguito della valutazione delle 20 questioni di sostenibilità potenzialmente rilevanti emerse dall'analisi di benchmark, 14 sono quelle risultate rilevanti, per cui il Gruppo comunica le informazioni ispirandosi alle corrispondenti informative ESRS tematiche pertinenti. La tabella seguente descrive, per ogni questione rilevante, i relativi impatti (positivi e negativi) che hanno superato la soglia di rilevanza e che, quindi, hanno reso la suddetta tematica rilevante.

Si specifica che gli approfondimenti in merito alle policy e agli impegni presi rispetto alle questioni rilevanti, alle azioni intraprese per gestire tali questioni e alle attività di monitoraggio circa l'efficacia delle azioni intraprese, sono trattate all'interno dei rispettivi capitoli di riferimento.

Per quanto riguarda l'elenco degli obblighi di informativa a cui il Gruppo Lombardia Truck ha adempiuto nella redazione del presente Report di Sostenibilità, in base ai risultati della valutazione della rilevanza di impatto, si rimanda alla sezione "ESRS Content Index" posta a conclusione del documento.

## LISTA DELLE QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IMPATTI RILEVANTI

ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI
E1 – Cambiamenti climatici	Riduzione delle emissioni	Riduzione complessiva delle emissioni di gas serra attraverso soluzioni volte alla riduzione di combustibili fossili (i.e. installazioni di pannelli fotovoltaici)
E5 – Economia circolare	Riduzione dei rifiuti ed economia circolare	Riduzione dei rifiuti generati grazie ad attività di recupero e riutilizzo dei componenti/materiali dai veicoli dismessi
S1 – Forza lavoro propria	Miglioramento del benessere dei dipendenti	Miglioramento della qualità della vita e del benessere psicofisico dei dipendenti e dei loro familiari grazie ad un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata (grazie ad es. a flessibilità di orario, smartworking, etc.)
	Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Ambienti di lavoro sicuri e salubri grazie alla piena conformità alle normative vigenti, all'implementazione della formazione in materia S&S ai dipendenti e corretto utilizzo di attrezzature e dispositivi di sicurezza adeguati
	Formazione e istruzione per i lavoratori	Soddisfazione dei dipendenti, maggiori opportunità di avanzamento di carriera e occupabilità a lungo termine grazie ad investimenti sulla formazione continua delle risorse e il loro sviluppo professionale
	Tutela della diversità e delle pari opportunità	Promozione dell'uguaglianza tra i dipendenti attraverso l'adozione di politiche e pratiche che contrastino attivamente qualsiasi forma di discriminazione con l'obiettivo di tutelare la diversità (genere, disabilità, orientamento sessuale, etc.)
	Attrazione e sviluppo dei talenti	Attrazione e retention di nuove risorse grazie alla creazione di un ambiente lavorativo che valorizza lo sviluppo dei dipendenti, incrementando la posizione competitiva
S2 – Lavoratori nella catena di fornitura	Condizioni sicure ed eque di lavoro e rispetto dei Diritti Umani	Garanzia di pari trattamento e opportunità nella catena del valore e promozione di ambienti di lavoro più equi e inclusivi, con accesso a salari equi, formazione e possibilità di crescita
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	Customer service	Elevati livelli di soddisfazione grazie ad assistenza e supporto tempestivi e risolutivi, con conseguente fidelizzazione del cliente

## LISTA DELLE QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IMPATTI RILEVANTI

ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI
GI – Condotta delle imprese	Etica ed integrità nel business	Prevenzione di comportamenti non etici e conseguenti benefici per tutte le parti coinvolte grazie all'adozione di meccanismi e strumenti idonei alla protezione degli informatori in tutto il perimetro della catena del valore dell'organizzazione
	Rispetto della privacy dei clienti	Adozione di standard internazionali di sicurezza e privacy, innovazioni tecnologiche e di processo per migliorare la protezione e la gestione dei dati
	Pratiche di approvvigionamento etiche e sostenibili	Possibilità di influenzare positivamente le performance in ambito ESG degli attori lungo la filiera, grazie all'introduzione nelle procedure di acquisto di criteri di sostenibilità per la scelta dei fornitori
	Lotta alla corruzione	Adozione di pratiche volte a contrastare i fenomeni della corruzione (attiva e passiva) in modo da preservare il brand da eventuali pubblicità negative e tutelare il corretto agire dell'azienda, in linea con norme e disposizioni vigenti
		Sviluppo di iniziative e procedure a tutela della legalità e prevenzione di comportamenti illeciti con attrazione di clienti e partner attenti a pratiche aziendali trasparenti
Altri temi legati alla governance	Sviluppo tecnologico e innovazione	Aumento trasversale dell'efficienza e ottimizzazione dei processi aziendali grazie all'integrazione di tecnologie digitali (digitalizzazione dei processi di governance, del monitoraggio, dell'impatto ambientale, etc.) che consentono di migliorare la manutenzione dei veicoli e ridurre i tempi di inattività

Con riferimento alla questione Sviluppo tecnologico e innovazione, non riconducibile a nessun ESRS, questa viene trattata all'interno del paragrafo Sviluppo tecnologico e innovazione, all'interno del Capitolo riguardante l'Informativa di governance, e vengono utilizzati dei KPI (key performance indicators) entity-specific, usando le migliori pratiche e/o i quadri o i principi di rendicontazione disponibili.





2023

INFORMATIVA  
**AMBIENTALE**

## 03

INFORMATIVA  
AMBIENTALE

## 3.1 CAMBIAMENTI CLIMATICI

Gli impatti rilevanti in relazione al topical standard ESRS EI Cambiamenti Climatici, individuati tramite la valutazione di rilevanza<sup>3</sup>, sono riportati nella tabella che segue. All'esito di questa valutazione, il Gruppo ha definito le principali informazioni quali-quantitative collegate alle questioni di sostenibilità rilevanti, riportate nella presente Rendicontazione di Sostenibilità.

Il Gruppo Lombardia Truck riconosce la crescente urgenza delle sfide legate al cambiamento climatico e la responsabilità delle imprese nel contribuire alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio. In linea con gli obiettivi dell'Unione Europea e del Green Deal, il Gruppo ha avviato un percorso di consapevolezza e gestione degli impatti ambientali diretti e indiretti derivanti dalle proprie attività. Ad oggi non è ancora stata formalizzata una po-

QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IMPATTI RILEVANTI		
ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI
EI – Cambiamenti climatici	Riduzione delle emissioni	Riduzione complessiva delle emissioni di gas serra attraverso soluzioni volte alla riduzione di combustibili fossili (i.e. installazioni di pannelli fotovoltaici)

litica climatica unitaria a livello di Gruppo ma l'impegno in materia ambientale si esprime attraverso strumenti e pratiche sviluppati a livello societario, che rappresentano i primi passi verso una governance ambientale più strutturata e integrata. Nello specifico, due società operative del Gruppo, Tentori Veicoli Industriali S.p.A. e Milano Industrial S.p.A., hanno conseguito la certificazione ISO 14001, adottando un Sistema di Gestione Ambientale volto al controllo e al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali. Questo strumento consente di monitorare e gestire in modo sistemico gli impatti ambientali

derivanti dalle attività operative, tra cui consumi energetici, emissioni in atmosfera e produzione di rifiuti.

A ciò si affianca l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione (c.d. Modello 231), con il quale il Gruppo intende assicurare la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante. In particolare, attraverso il Modello 231 sono stati formalizzati presidi di prevenzione dei reati ambientali, contribuendo indirettamente alla riduzione dei rischi ambientali e al rafforzamento della cultura della conformità normativa all'interno del Gruppo.

<sup>3</sup> Il dettaglio dei risultati dell'analisi è presentato nell'Allegato A2.

Pur in assenza, al momento, di obiettivi climatici espliciti o di una strategia strutturata di adattamento, il Gruppo Lombardia Truck si inserisce all'interno di una filiera che sta accelerando in modo significativo la propria transizione sostenibile. In particolare, il rapporto commerciale con IVECO, di cui il Gruppo è rivenditore autorizzato, rappresenta un importante vettore di innovazione climatica. IVECO è infatti impegnata a guidare la decarbonizzazione del settore dei trasporti, con l'obiettivo di azzerare le emissioni nette entro il 2040, grazie a un approccio multienergetico articolato su più soluzioni: dal biometano, già disponibile per tutte le gamme di veicoli e capace di raggiungere emissioni carbon-negative, all'elettrico a batteria per il trasporto urbano e regionale, fino all'elettrico a celle a combustibile destinato alle missioni a lungo raggio e ai trasporti più gravosi. A supporto di questa trasformazione, IVECO si impegna a sviluppare veicoli sempre più avanzati, efficienti e compatibili con gli obiettivi climatici, contribuendo alla costruzione di un ecosistema green in collaborazione con fornitori, clienti e partner commerciali.

In questo scenario, il Gruppo Lombardia Truck svolge un ruolo rilevante nell'abilitare l'adozione di soluzioni a basse emissioni da parte dei propri clienti, accompagnandoli nella scelta di mezzi tecnologicamente all'avanguardia e favorendo una mobilità commerciale

più sostenibile. La promozione e la distribuzione di veicoli industriali alimentati con carburanti alternativi rappresenta un contributo, seppur indiretto, alla decarbonizzazione del settore.

Il Gruppo Lombardia Truck ha avviato un graduale percorso di miglioramento delle proprie performance ambientali, attraverso una serie di interventi strutturali e gestionali volti alla mitigazione degli impatti climatici e all'adozione di pratiche più responsabili. Pur in assenza di un piano climatico formalizzato a livello di Gruppo, diverse società hanno implementato azioni mirate che evidenziano una crescente attenzione ai temi dell'efficienza energetica e della gestione responsabile delle risorse. In particolare, tra le principali iniziative intraprese, figurano interventi di efficientamento energetico delle sedi operative, con l'obiettivo di ridurre i consumi e le emissioni associate ai sistemi di climatizzazione e riscaldamento. In particolare, le società Tentori Veicoli Industriali S.p.A. e ARA 1965 S.p.A. hanno portato avanti programmi di sostituzione delle caldaie a metano con pompe di calore, contribuendo alla progressiva decarbonizzazione del fabbisogno termico. Tali soluzioni tecnologiche consentono un uso più efficiente dell'energia e di contribuire ad una riduzione dell'impronta carbonica diretta. Parallelamente, sono state avviate azioni di ristrutturazione e riqualificazione degli spazi aziendali, con interventi di revamping delle offi-



cine e dei magazzini e, più in generale, programmi di rifacimento delle sedi operative, orientati sia al miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici che al comfort degli ambienti di lavoro. Queste operazioni rappresentano una prima risposta concreta anche in termini di adattamento al cambiamento climatico, contribuendo a rendere le strutture più resilienti alle condizioni estreme e più sostenibili nel lungo periodo.

Nel corso del 2024, la sede commerciale di Tentori Veicoli Industriali ha installato una pompa di calore che sarà operativa nei primi mesi del 2025, mentre per la sede amministrativa è in programma, entro il 2025, l'installazione di un impianto fotovoltaico e l'estensione dell'utilizzo delle pompe di calore, rafforzando l'autoproduzione energetica da fonti rinnovabili e la riduzione delle emissioni indirette.

Un quadro particolarmente in evoluzione è quello di ARA I965 S.p.A., che, pur non disponendo attualmente di un sistema di gestione ambientale certificato, ha già avviato una serie di azioni in linea con quelle adottate dalle altre realtà del Gruppo. In particolare, presso la sede di Piacenza, sono stati pianificati tre interventi principali: la coibentazione del tetto mediante pannelli isolanti a sandwich (con completamento previsto entro maggio 2025), l'installazione di un impianto fotovoltaico da 350 kW (entro giugno 2025) e l'installazione

di pompe di calore (entro dicembre 2025). Inoltre, sia nella sede di Piacenza che in quella di Parma, è stata completata la sostituzione dell'illuminazione tradizionale nelle officine e nei magazzini con sistemi a LED. Questa azione ha già prodotto benefici tangibili in termini di riduzione del consumo di energia elettrica e di miglioramento della visibilità e della qualità dell'ambiente di lavoro nelle aree operative. Per la Società è anche in corso l'intenzione di intraprendere un percorso di certificazione secondo la norma ISO 14001, con l'obiettivo di dotarsi di un sistema strutturato di monitoraggio e miglioramento continuo degli aspetti ambientali. Anche la Società ATL S.p.A. si sta adoperando per implementare al suo interno un sistema di gestione certificato ISO 14001 e, nel tempo, ha già effettuato diverse iniziative di revamping all'interno della propria officina e del magazzino. Inoltre, la sede della Società è dotata di un impianto fotovoltaico già operativo, che le consente di produrre energia elettrica da fonte rinnovabile, parte della quale viene autoconsumata per coprire il fabbisogno energetico aziendale, mentre l'energia in eccesso viene ceduta in rete. Questo approccio consente alla Società di contribuire alla riduzione delle emissioni indirette e, parallelamente, rappresenta anche un'opportunità per generare valore ambientale ed economico.

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO	2023	2024
<b>COMBUSTIONE STAZIONARIA (in MWh)<sup>1</sup></b>	<b>2.431</b>	<b>3.080</b>
Gas Naturale	2.283	2.913
GPL Ambiente di Lavoro	18	17
Gasolio per riscaldamento o per gruppi elettrogeni	130	150
<b>COMBUSTIONE MOBILE (in MWh)</b>	<b>3.202</b>	<b>2.986</b>
Diesel	2.987	2.790
Benzina	107	109
GPL	5	3
Metano per veicoli compresso (CNG)	33	10
Metano per veicoli compresso (LNG)	70	74
<b>CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA (in MWh)</b>	<b>1.481</b>	<b>1.467</b>
Energia elettrica acquistata da mix nazionale <sup>2</sup>	1.481	1.467
<b>TOTALE FONTI FOSSILI (in MWh)</b>	<b>7.114</b>	<b>7.533</b>
<b>Quota fonti fossili sul consumo totale di energia (%)</b>	<b>99,4%</b>	<b>99,4%</b>
<b>CONSUMO DI ENERGIA RINNOVABILE AUTOPRODOTTA (in MWh)<sup>3</sup></b>	<b>43</b>	<b>43</b>
Energia elettrica autoprodotta	167	139
di cui energia elettrica consumata	43	43
di cui energia elettrica venduta	124	96
<b>Quota fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,6%</b>
<b>CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (in MWh)</b>	<b>7.157</b>	<b>7.576</b>

### 3.1.1 CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO

A lato vengono rappresentati i dati sul consumo di energia del Gruppo.

L'analisi dei consumi energetici del Gruppo evidenzia un lieve aumento complessivo dei consumi, pari a circa il 6% rispetto all'anno precedente.

Particolarmente rilevante è il peso della combustione mobile, che costituisce la componente più significativa del consumo fossile, coerentemente con il core business del Gruppo. Sul fronte delle fonti rinnovabili, si osserva una produzione di energia fotovoltaica leggermente in calo. Di tutta l'energia autoprodotta, solo una quota contenuta viene autoconsumata, pari al 31% nel 2024 e al 26% nel 2023, mentre la parte restante viene ceduta alla rete. Nonostante la presenza di impianti, l'impatto sul mix energetico resta trascurabile, con una quota rinnovabile che non supera lo 0,6% sia nel 2023 che nel 2024.

4. Il Gruppo non presenta consumi di combustibile da carbone e prodotti del carbone né consumi da fonti nucleari.

5. Ovvero per cui non si hanno Garanzie di Origine, informazioni da contratto o un fattore di emissione specifico.

6. Il dato si riferisce alla Società ATL S.p.A. in quanto unica società dotata di impianti fotovoltaici.

Le società del Gruppo ricadono in settori ad alto impatto climatico<sup>7</sup>.

Pertanto, a lato sono riportate le informazioni relative all'intensità energetica associata alle attività in tali settori, calcolata come consumo in Mwh per milione di euro di ricavi netti:

INTENSITÀ ENERGETICA (SETTORI AD ALTO IMPATTO CLIMATICO)	2023	2024
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico (MWh)	7.157	7.576
Ricavi netti derivanti dalle attività in settori ad alto impatto climatico (€)	303.796.599	286.104.208
<b>Intensità energetica (MWh/M€)</b>	<b>23,6</b>	<b>26,5</b>



7. I settori ad alto impatto climatico sono quelli di cui all'allegato I, sezioni da A ad H e L, del Regolamento (CE) n. 1893/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio (come definiti nel regolamento delegato (UE) 2022/1288 della Commissione). Tale regolamento definisce la classificazione statistica delle attività economiche NACE Revisione 2.

### 3.1.2 EMISSIONI DI GAS EFFETTO SERRA E MONITORAGGIO

Le emissioni di gas serra (GES) collegate alle attività del Gruppo Lombardia Truck possono essere suddivise in emissioni dirette e indirette. Le emissioni dirette (Scope 1) derivano dalla combustione diretta di combustibili fossili per la produzione di energia elettrica e termica, per il rifornimento di veicoli di trasporto o dalla dispersione di gas fluorurati utilizzati per la refrigerazione, il condizionamento e il funzionamento delle pompe di calore. Nel caso del Gruppo, questo tipo di emissioni sono prodotte principalmente dalla combustione mobile, come metano, GPL e carburanti della flotta aziendale.

Le emissioni indirette (Scope 2) fanno invece riferimento all'energia elettrica acquistata e consumata dall'organizzazione principalmente per l'illuminazione, il raffrescamento delle strutture aziendali, nonché per il funzionamento di attrezzature specifiche per l'attività di manutenzione<sup>8</sup>.

EMISSIONI DI GES <sup>9</sup> ED INTENSITÀ DI GES RISPETTO AI RICAVI NETTI <sup>10</sup>	2023	2024
Emissioni lorde di GES scope 1 (tCO <sub>2</sub> eq)	1.314	1.400
Emissioni lorde di GES scope 2 – Location based (tCO <sub>2</sub> eq)	380	376
Emissioni lorde di GES scope 2 – Market based (tCO <sub>2</sub> eq)	741	734
<b>Emissioni totali di GES scope 1 e scope 2 Location Based (tCO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>1.694</b>	<b>1.776</b>
<b>Intensità delle emissioni di GES Location Based (tCO<sub>2</sub>eq/M€)</b>	<b>5,6</b>	<b>6,2</b>
<b>Emissioni totali di GES scope 1 e scope 2 Market Based (tCO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>2.055</b>	<b>2.134</b>
<b>Intensità delle emissioni di GES Market Based (tCO<sub>2</sub>eq/M€)</b>	<b>6,8</b>	<b>7,5</b>

8. Per il calcolo di scope 2, la metodologia location-based considera l'intensità media delle emissioni di gas serra delle reti nazionali sulle quali si verifica il consumo di energia. La metodologia market-based considera le emissioni specifiche del fornitore, qualora l'organizzazione abbia definito contrattualmente un determinato mix energetico per l'approvvigionamento di energia elettrica. In assenza di tali contratti, come nel caso di Gruppo Lombardia Truck, si applica un residual mix, che riflette la media delle fonti energetiche non coperta da Garanzie di Origine (GO) o altri meccanismi di tracciabilità.

9. I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 1 sono tratti dal database DEFRA (UK Department for Environment Food & Rural Affairs) con riferimento ai rispettivi anni considerati. I fattori di emissione impiegati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 sono tratti, rispettivamente, dal Report 404/2024 pubblicato da ISPRA, per quanto riguarda il metodo di calcolo Location Based, e dall'European Residual Mixes di AIB dei rispettivi anni per quanto riguarda il metodo di calcolo Market Based.

10. Emissioni in tCO<sub>2</sub> equivalente per milione di euro di ricavi netti.

## 3.2 GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI

Gli impatti rilevanti in relazione al topical standard ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare, individuati tramite la valutazione di rilevanza<sup>11</sup>, sono riportati nella tabella che segue.



### QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IMPATTI RILEVANTI

ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI
E5 – Economia circolare	Riduzione dei rifiuti ed economia circolare	Riduzione dei rifiuti generati grazie ad attività di recupero e riutilizzo dei componenti/materiali dai veicoli dismessi

All'interno del Gruppo Lombardia Truck si stanno sviluppando pratiche orientate alla gestione efficiente delle risorse e alla valorizzazione dei principi dell'economia circolare, intesa non soltanto come modalità per ridurre gli sprechi e migliorare le performance ambientali, ma anche come opportunità per aumentare la qualità del servizio e la sostenibilità dell'offerta commerciale.

Le società Tentori Veicoli Industriali S.p.A., Milano Industrial S.p.A. e ATL S.p.A. hanno avviato pratiche sistematiche di ricondizionamento di componenti meccaniche derivanti da mezzi dismessi o fuori uso. In particolare, vengono recuperate e reimmesse nel ciclo produttivo carcasce di cambi, basamenti di motori e differenziali, mediante processi di rigenerazione che permettono

di restituire loro piena funzionalità tecnica. A ciò si affianca il ricondizionamento di veicoli usati, un'attività che contribuisce in modo significativo a prolungare il ciclo di vita dei beni, ridurre la domanda di nuovi materiali e abbattere i volumi di rifiuti generati.

Nel contesto di ARA 1965 S.p.A., le azioni legate all'uso responsabile delle risorse e alla prevenzione degli sprechi si concentrano principalmente sulla gestione dei rifiuti prodotti all'interno dell'officina, con particolare riferimento al potenziamento della raccolta differenziata e alla crescente caratterizzazione dei flussi di scarto. L'obiettivo di tali interventi è duplice: da un lato, migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo e la salute degli operatori, riducendo i potenziali rischi legati alla contamina-

zione; dall'altro, favorire la tracciabilità e il possibile riutilizzo di alcune frazioni di rifiuto, laddove tecnicamente e normativamente compatibile. In aggiunta, la società promuove attivamente la re-immissione in circolo di parti di carrozzeria e componenti di motori, valutando caso per caso la possibilità di ripristinare l'idoneità tecnica per un nuovo utilizzo. Questo approccio permette non solo di ridurre l'impatto ambientale delle attività di manutenzione e riparazione, ma anche di allinearsi a un modello di economia circolare, in cui il concetto di rifiuto viene sempre più sostituito da quello di risorsa recuperabile, con un conseguente aumento della durabilità dei prodotti e ottimizzazione dell'uso degli stessi.

<sup>11</sup> Il dettaglio dei risultati dell'analisi è presentato nell'Allegato A2.



### 3.2.1 FLUSSI DI RISORSE IN USCITA

Il Gruppo Lombardia Truck pone particolare attenzione al monitoraggio e alla gestione dei flussi di risorse in uscita, in particolare dei rifiuti generati dalle proprie attività operative e di officina. I dati relativi alla produzione di rifiuti sono tracciati mediante un apposito software gestionale, adottato da ciascuna Società del Gruppo, che consente la registrazione puntuale dei movimenti di carico e scarico dei rifiuti, oltre che la corretta predisposizione dei Formolari di Identificazione dei Rifiuti (FIR), in conformità alla normativa vigente.

Nel biennio 2023–2024, l'analisi dei flussi evidenzia un trend in crescita nella quantità totale di rifiuti generati, passando da circa 535 tonnellate nel 2023 a oltre 648 tonnellate nel 2024, con un incremento riconducibile principalmen-

te all'intensificarsi delle attività di manutenzione e ricondizionamento. Si rileva come la metà dei rifiuti pericolosi venga avviata a recupero e la restante destinata allo smaltimento.

I rifiuti non pericolosi, provenienti in larga parte da imballaggi misti, materiali assorbenti, rottami metallici, carta e cartone, mostrano una gestione ancora più virtuosa: nel 2024 circa il 92% di questi sono stati avviati a operazioni di recupero. Complessivamente, nel 2024 il tasso di recupero complessivo (tra preparazione al riutilizzo, riciclo e altre operazioni di recupero) ha raggiunto il 69%. Il miglioramento continuo del sistema di gestione ambientale, supportato anche dalla certificazione ISO 14001:2015 già adottata da alcune società del Gruppo, e la tracciabilità digitale dei dati ambientali consentono una visione chiara e integrata dei flussi di rifiuto prodotti dall'intero Gruppo.



RIFIUTI GENERATI (KG)	2023		2024	
	DI CUI DESTINATI AL RECUPERO	DI CUI DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	DI CUI DESTINATI AL RECUPERO	DI CUI DESTINATI ALLO SMALTIMENTO
<b>RIFIUTI PERICOLOSI</b>	<b>135.775</b>	<b>107.680</b>	<b>180.473</b>	<b>176.928</b>
Soluzioni acquose di lavaggio	-	106.620	-	175.780
Filtri dell'olio	15.365	-	-	-
Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazione	30.090	-	59.870	-
Oli minerali per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati	4.400	-	7.110	-
Bombolette	-	-	800	-
Filtri dell'olio	-	-	14.993	-
Liquidi antigelo contenenti sostanze pericolose	8.630	-	9.150	-
Apparecchiature fuori uso, contenenti CFC, HCFC, HFC	890	-	80	-
Apparecchiature elettroniche pericolose	-	-	40	-
Batterie e accumulatori	57.285	-	61.000	-
Imballaggi con sostanze pericolose	-	775	-	688
Imballaggi contenenti matrici solide porose e pericolose	605	-	740	-
Oli	17.360	-	32.410	-
Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	260	-	255	-
Materiali assorbenti contaminati da sostanze pericolose	-	285	-	460
Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	120	-	370	-
Altri carburanti	770	-	705	-
Altri componenti pericolosi	-	-	60	-
<b>RIFIUTI NON PERICOLOSI</b>	<b>260.302</b>	<b>31.480</b>	<b>268.532</b>	<b>22.278</b>
Toner per stampa esauriti	148	-	137	-
Imballaggi di carta e cartone	30.920	-	34.240	-
Imballaggi in legno	39.300	-	44.320	-
Imballaggi in materiali misti	28.000	-	24.410	-
Pneumatici fuori uso	31.990	-	26.721	-
Pastiglie per freni	6.005	-	7.235	-
Metalli ferrosi	94.010	-	87.722	-
Apparecchiature fuori uso	720	-	2.520	-
Rifiuti organici AdBlu	1.920	-	-	-
Residui pulizia stradale	-	-	1.420	-
Materiali assorbenti contaminati da sostanze non pericolose	-	1.340	-	1.498
Filtri aria	1.580	-	1.570	-
Plastica	9.689	-	8.662	-
Vetro	390	-	14.350	-
Ferro e acciaio	6.970	-	6.650	-
Componenti non specificati altrimenti	2.385	-	2.695	-
Cavi diversi	400	-	5.880	-
Fanghi prodotti dal trattamento in loco degli effluenti	-	30.140	-	20.780
Rifiuti liquidi acquosi	5.720	-	-	-
<b>TOTALE RIFIUTI PRODOTTI (Kg)</b>	<b>396.077</b>	<b>139.160</b>	<b>449.005</b>	<b>199.206</b>
<b>TOTALE RIFIUTI PRODOTTI (%)</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>





# INFORMATIVA SOCIALE

## 04

INFORMATIVA  
SOCIALE

## 4.1 FORZA LAVORO PROPRIA

Gli impatti rilevanti in relazione al topical standard ESRS S1 Forza lavoro propria, individuati tramite la valutazione di rilevanza<sup>12</sup>, sono riportati nella tabella sotto. Nella valutazione svoltasi, nessun impatto negativo sui lavoratori è risultato rilevante.

Le persone rappresentano un elemento centrale per lo sviluppo e il successo di qualsiasi organizzazione. Per questo motivo, è fondamentale prestare attenzione al benessere, ai diritti e alla crescita professionale dei collaboratori, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo. Tali aspetti contribuiscono a creare le condizioni affinché

ciascuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale, partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi comuni.

In quest'ottica, il coinvolgimento attivo delle persone, oltre che un valore dichiarato, rappresenta un principio operativo che si traduce in azioni concrete. All'interno del Gruppo ciò avvie-

## LISTA DELLE QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IMPATTI RILEVANTI

ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI
<b>S1 – Forza lavoro propria</b>	Miglioramento del benessere dei dipendenti	Miglioramento della qualità della vita e del benessere psicofisico dei dipendenti e dei loro familiari grazie ad un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata (grazie ad es. a flessibilità di orario, smartworking, etc.)
	Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Ambienti di lavoro sicuri e salubri grazie alla piena conformità alle normative vigenti, all'implementazione della formazione in materia S&S ai dipendenti e corretto utilizzo di attrezzature e dispositivi di sicurezza adeguati
	Formazione e istruzione per i lavoratori	Soddisfazione dei dipendenti, maggiori opportunità di avanzamento di carriera e occupabilità a lungo termine grazie ad investimenti sulla formazione continua delle risorse e il loro sviluppo professionale
	Tutela della diversità e delle pari opportunità	Promozione dell'uguaglianza tra i dipendenti attraverso l'adozione di politiche e pratiche che contrastino attivamente qualsiasi forma di discriminazione con l'obiettivo di tutelare la diversità (genere, disabilità, orientamento sessuale, etc.)
	Attrazione e sviluppo dei talenti	Attrazione e retention di nuove risorse grazie alla creazione di un ambiente lavorativo che valorizza lo sviluppo dei dipendenti, incrementando la posizione competitiva

<sup>12</sup> Il dettaglio dei risultati dell'analisi è presentato nell'Allegato A2.

ne principalmente attraverso il dialogo con i rappresentanti dei lavoratori. Il confronto con i sindacati si sviluppa nei momenti chiave di definizione e aggiornamento del contratto collettivo di secondo livello, nell'ambito delle iniziative di welfare aziendale che vengono promosse per il benessere della forza lavoro. A garantire che questo coinvolgimento sia concreto ed efficace è l'amministratore delegato che, in quanto figura apicale dell'organizzazione, ha la responsabilità operativa di assicurare l'attuazione.

Un ulteriore aspetto fondamentale per il Gruppo è il suo impegno nel garantire condizioni di lavoro conformi agli standard contrattuali. Questo si concretizza offrendo ai propri dipendenti le tutele e i benefici previsti dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001. Inoltre, l'adozione di questo modello consente all'organizzazione di operare esclusivamente in contesti privi di gravi rischi di lavoro forzato o minorile, assicurando così un ambiente lavorativo etico e responsabile, in linea con i più alti standard di compliance e responsabilità sociale.

Parte integrante del MOG 231 è la Piattaforma di Whistleblowing, strumento fondamentale per la segnalazione di comportamenti illeciti che potrebbero arrecare danno alla forza lavoro e all'integrità dell'azienda. Il canale è descritto dettagliatamente nel documento di "Procedura Whistleblowing" il quale

fornisce istruzioni chiare ed esaustive su come effettuare segnalazioni sia interne che esterne, garantendo che tutte le segnalazioni siano gestite in modo confidenziale e che vengano prese le misure appropriate per indagare e risolvere eventuali problemi segnalati. La Piattaforma di Whistleblowing è accessibile tramite il sito ufficiale del Gruppo. Inoltre, per quanto riguarda, nello specifico, Tentori Veicoli Industriali, la presenza di questo canale sarà menzionata nel Regolamento aziendale, la cui pubblicazione è prevista per il 2025.

Attualmente, per garantire che tutti i dipendenti dell'organizzazione siano informati sull'esistenza e l'utilizzo dei canali di segnalazione, è previsto un percorso formativo specifico. Durante questa formazione, i lavoratori confermano la loro adesione al MOG 231, attestando così la comprensione del suo contenuto e, di conseguenza, anche del canale Whistleblowing. A supporto, è attiva una procedura dedicata che chiarisce non solo le tutele legate alla protezione dei dati personali e alla riservatezza, ma anche le misure volte a garantire protezione e supporto a chi effettua segnalazioni, al fine di prevenire qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta.

Inoltre, ogni segnalazione effettuata attraverso il portale Whistleblowing viene ricevuta dall'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV), in conformità con la procedura prevista dal MOG 231.



L'OdV, in quanto organo indipendente, ha il compito di monitorare l'efficace applicazione del Modello, garantire il corretto trattamento delle segnalazioni e approfondire i contenuti emersi, assicurando imparzialità e riservatezza durante tutto il processo di analisi.

In caso di segnalazione sul canale Whistleblowing, l'OdV si preoccupa di avvisare tempestivamente l'amministratore delegato del fatto rilevato, il quale valuta come affrontare la problematica e definisce le eventuali azioni ed eventuali provvedimenti necessari.

#### 4.1.1 I LAVORATORI DEL GRUPPO

La descrizione della composizione della forza lavoro all'interno del Gruppo Lombardia Truck consente di offrire una visione completa sulle diverse categorie di collaboratori e dipendenti e sul loro contributo al funzionamento dell'azienda.

Verranno dunque presentati i dati relativi ai dipendenti suddivisi per tipologia di contratto, mettendo in evidenza le differenze tra contratti a tempo determinato, indeterminato e altre forme di impiego, e saranno analizzati anche i dati relativi al genere, per comprendere la distribuzione e le dinamiche di inclusività all'interno del Gruppo. Inoltre, sarà approfondita la distribuzione dei dipendenti per fasce di età, permettendo di

evidenziare la composizione generazionale della forza lavoro, elemento cruciale per la pianificazione e lo sviluppo delle politiche aziendali.

Un ulteriore aspetto importante riguarda l'analisi del turnover, che fornisce indicazioni sulla stabilità e sulla retention del personale, e che può anche riflettere il coinvolgimento e crescita professionale.

Infine, sarà esaminata la situazione dei lavoratori non dipendenti, come i collaboratori esterni e i consulenti, che contribuiscono al successo del Gruppo, ma che non sono formalmente parte della forza lavoro diretta.

Questi dati forniranno una visione completa della struttura e delle dinamiche delle risorse umane, sottolineando l'impegno del Gruppo nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, sostenibile e orientato alla crescita e al benessere di tutte le persone che ne fanno parte.

Il Gruppo si impegna a garantire un'organizzazione del lavoro efficiente e strutturata, avvalendosi principalmente di lavoratori dipendenti per tutte le funzioni aziendali, tra cui vendite, back office, amministrazione e officina.

I dati riportati nelle tabelle seguenti si riferiscono al numero di dipendenti rilevato al termine del periodo di rendicontazione, al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Le categorie "Altro" e "Non riportato", previste dalla direttiva,

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratto a tempo indeterminato	52	270	322	55	268	323
Contratto a tempo determinato	1	10	11	1	13	14
<b>TOTALE</b>	<b>53</b>	<b>280</b>	<b>333</b>	<b>56</b>	<b>281</b>	<b>337</b>
Contratto full time	38	273	311	42	272	314
Contratto part time	15	7	22	14	9	23
Contratto con orario variabile	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>53</b>	<b>280</b>	<b>333</b>	<b>56</b>	<b>281</b>	<b>337</b>

non sono state incluse nelle tabelle inerenti la forza lavoro propria in quanto non risultano dipendenti che si identificano in tali categorie.

Il numero complessivo di dipendenti è sostanzialmente stabile nel biennio (+1% da 333 a 337 unità), osservando alcune variazioni nella distribuzione per genere e tipologia contrattuale.

La quasi totalità dei contratti è a tempo indeterminato, in termini percentuali e assoluti pressoché invariati, passando da 322 a 323 unità. Si registra un lieve incremento del personale femminile (3 unità), a fronte di una riduzione di quello maschile (2 unità).

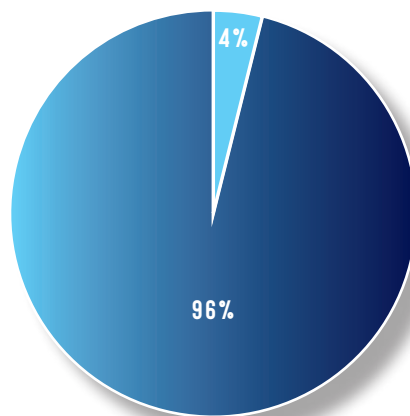
Il numero complessivo di contratti a tempo determinato aumenta da 11 a 14. In questo caso il numero delle lavoratrici rimane invariato (1 unità) mentre si evidenzia un lieve aumento dei lavoratori (da 10 a 13), indicando il lavoro a termine fortemente orientato verso la componente maschile.

La modalità full time resta nettamente prevalente, rappresentando circa il 93% del totale nel 2024 (314 su 337). Rispetto all'anno precedente, il numero di contratti full-time aumenta leggermente (da 311 a 314), ma si evidenzia un aumento tra le donne (da 38 a 42) e una diminuzione tra gli uomini (da 273 a 272).

Il part-time rappresenta una quota minima del totale (7%), principalmente femminile, con il 61% dei contratti part-time nel 2024 intestati a donne. Si registra un leggero aumento di questi contratti, passati da 22 a 23 nel corso del 2024.

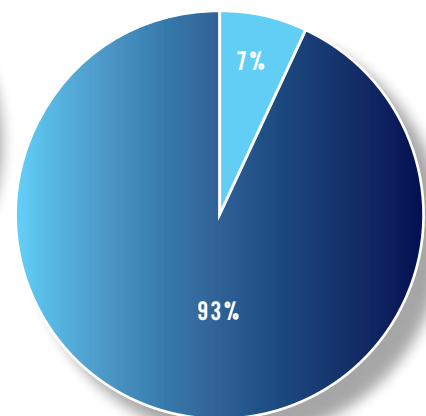
Non risultano attivi contratti con orario variabile in entrambi gli anni, indicando una struttura del lavoro orientata a formule contrattuali più stabili e definite.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (% 2024)



■ Contratto a tempo indeterminato  
■ Contratto a tempo determinato

DIPENDENTI PER MODALITÀ D'IMPIEGO (% 2024)



■ Contratto full time  
■ Contratto part time

13. Calcolo del personale mediante conteggio puntuale (headcount).

TURNOVER	N. DIPENDENTI	N. ASSUNZIONI	N. CESSAZIONI	TASSO DI TURNOVER POSITIVO	TASSO DI TURNOVER NEGATIVO
<b>2023</b>	333	57	52	<b>17%</b>	<b>16%</b>
<b>2024</b>	337	54	50	<b>16%</b>	<b>15%</b>

Nel biennio considerato i flussi in entrata e in uscita del personale si mantengono stabili, con una lieve riduzione, i nuovi assunti scendono da 57 a 54, mentre le cessazioni passano da 52 a 50 unità.

Il tasso di turnover positivo, calcolato come il rapporto tra i nuovi assunti e il personale totale alla fine dell'anno fiscale di riferimento, passa dal 17% al 16% nel 2024, segnalando una continuità nella capacità dell'organizzazione di attrarre nuovi talenti.

Il tasso di turnover negativo, calcolato come il rapporto tra i cessati e il personale totale alla fine dell'anno fiscale di riferimento, mostra invece un leggero miglioramento, passando dal 16% nel 2023 al 15% nel 2024.

Il numero di dipendenti under 30 nel biennio aumenta da 70 a 75 (+7%), mentre rimangono stabili la fascia 30-50 anni e over 50. I colleghi più giovani rappresentano circa il 22% del totale in entrambi gli anni, mentre la fascia centrale 30-50 anni, con circa il 45% della forza lavoro nel 2024, costituisce il nucleo operativo più numeroso.

Nel confronto tra il 2023 e il 2024, la composizione dei dipendenti per figu-

DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ	2023				2024			
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
<b>Totale dipendenti</b>	70	139	124	<b>333</b>	75	138	124	<b>337</b>

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	1	<b>1</b>	-	1	<b>1</b>
Quadri	3	12	<b>15</b>	3	12	<b>15</b>
Impiegati	49	108	<b>157</b>	52	105	<b>157</b>
Operai	1	159	<b>160</b>	1	163	<b>164</b>
<b>TOTALE</b>	<b>53</b>	<b>280</b>	<b>333</b>	<b>56</b>	<b>281</b>	<b>337</b>

ra professionale e genere si mantiene sostanzialmente stabile, con leggere variazioni che non alterano in modo significativo l'equilibrio complessivo.

Il numero complessivo di dirigenti e quadri si mantiene invariato tra il 2023 e il 2024, attestandosi a 16 unità in totale. All'interno di questa fascia, si registra una presenza femminile pari al 20% tra i quadri, mentre non si rilevano donne tra i dirigenti in entrambi gli anni. Anche il numero degli impiegati resta stabile, con 157 unità in ciascun anno, con la componente femminile che cresce dal

31% nel 2023 al 33% nel 2024.

Gli operai, infine, rappresentano la categoria numericamente più consistente (48% del totale sia nel 2023 che nel 2024), con un leggero aumento da 160 a 164 unità, a composizione quasi esclusivamente maschile.

In alcuni casi, la forza lavoro del Gruppo LombardiaTruck viene integrata con professionisti non dipendenti. Per la funzione vendite, le società si avvalgono di lavoratori autonomi, mentre per le officine viene fatto ricorso a figure fornite da agenzie per il lavoro.

LAVORATORI NON DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE	2023				2024			
	Donne	Uomini	Altro*	Totale	Donne	Uomini	Altro*	Totale
Lavoratori autonomi	-	5	-	5	-	5	1	6
Lavoratori interinali	-	5	-	5	-	7	-	7
Procuratori	-	2	-	2	-	2	-	2
<b>TOTALE</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

\* Genere come specificato dal dipendente stesso

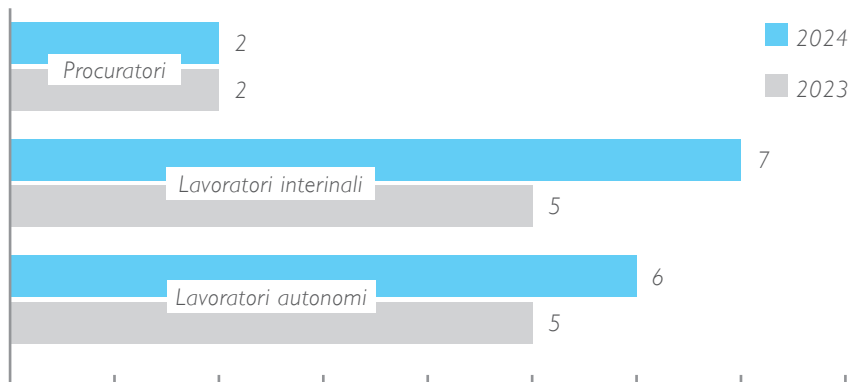
Rispetto al biennio di riferimento il numero complessivo di **lavoratori non dipendenti** cresce leggermente, passando da 12 a 15 unità (+25%). Inoltre, si conferma una distribuzione quasi esclusivamente maschile.

Il numero di **lavoratori autonomi** cresce da 5 a 6 unità, mentre per i **lavoratori interinali**, si registra un incremento da 5 a 7 unità (+40%), riflettendo un maggiore utilizzo di questa tipologia contrattuale.

La categoria dei **procuratori** resta invariata (2 unità).

A livello di contrattazione collettiva tutti i dipendenti sono coperti dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoratori (CCNL) come riportato nella seguente tabella. Nello specifico, Tentori, ATL e Milano Industrial applicano il CCNL del Commercio. ARA adotta lo stesso contratto per il personale impiegatizio, mentre per il personale d'officina applica il CCNL dei Metalmeccanici.

LAVORATORI NON DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO



DIPENDENTI COPERTI DA CCNL	2023	2024
N. totale di dipendenti coperti da CCNL	333	337
N. totale di dipendenti	333	337
Percentuale di dipendenti coperti da CCNL	100%	100%

Tutti i dipendenti del Gruppo, così come i collaboratori non direttamente assunti ma comunque coperti da contratti collettivi nazionali di lavoro, beneficiano automaticamente delle tutele previste in materia di protezione sociale, tra cui

rientrano: malattia, disoccupazione a partire dall'inizio del rapporto lavorativo, infortunio sul lavoro, disabilità acquisita, congedo parentale e accesso al sistema pensionistico.

## 4.1.2 DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

La diversità e le pari opportunità sono principi chiave per creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni individuo, a prescindere da genere, etnia, orientamento sessuale o background, possa esprimere appieno il proprio potenziale.

Per monitorare e promuovere questi valori, il Gruppo fornisce una panoramica dettagliata sulla composizione dell'alta dirigenza, con una distinzione tra dirigenti e quadri e una suddivisione per genere. Inoltre, viene riportata la presenza di categorie protette, indicando la percentuale di dipendenti appartenenti a tali categorie.

La composizione dell'alta dirigenza rimane invariata tra i due esercizi, contando 16 figure in totale.

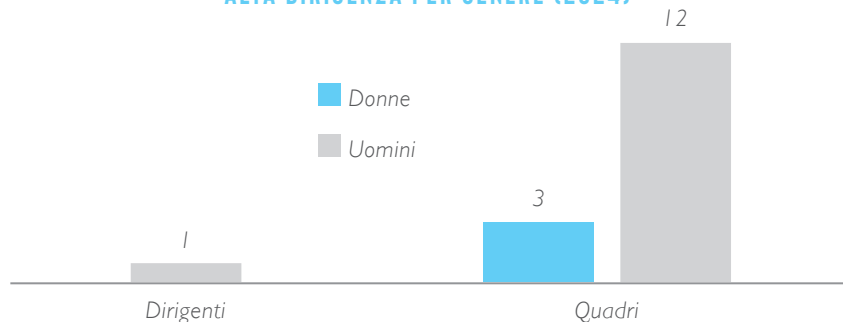
Oltre a un dirigente uomo l'alta dirigenza include 15 quadri ed evidenzia una distribuzione di genere a prevalenza maschile (81%).

L'incidenza complessiva dei dipendenti con disabilità sul totale della forza lavoro si mantiene al 6% nel biennio in considerazione.

Nel 2023, le donne con disabilità rappresentano il 13% delle dipendenti, una quota che rimane invariata nel 2024. Tra gli uomini, la percentuale passa dal 4% al 5% del totale, ma aumenta in termini assoluti dando un lieve ma positivo segnale di crescita in termini di inclusione per questa categoria.

ALTA DIRIGENZA PER GENERE	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	1	1	-	1	1
Quadri	3	12	15	3	12	15
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>
<b>PERCENTUALE</b>	<b>19%</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	<b>19%</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>

ALTA DIRIGENZA PER GENERE (2024)



DIPENDENTI CON DISABILITÀ PER GENERE	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti	53	280	333	56	281	337
Dipendenti con disabilità	7	13	20	7	14	21
<b>TOTALE</b>	<b>13%</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>13%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>

### 4.1.3 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

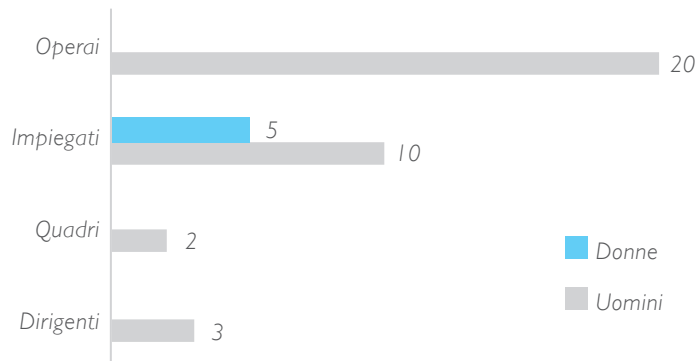
La formazione è un elemento chiave per lo sviluppo professionale e la crescita individuale dei lavoratori e per questo il Gruppo investe con costanza in programmi di formazione continua. Investire nelle persone significa non solo accrescere le loro capacità, ma anche rafforzare il valore complessivo dell'organizzazione stessa.

Si osserva nel biennio un incremento complessivo delle ore medie di formazione, che passano da 11 a 15. Questo dato segnala un rafforzamento dell'impegno del Gruppo nel promuovere la crescita e l'aggiornamento professionale.

Nel dettaglio, nel 2024 i dirigenti, che nel 2023 non avevano ricevuto formazione, hanno registrato nel 2024 in media 3 ore di formazione, per i quadri, invece, il trend risulta essere in negativo passando da 4 ore medie nel 2023 a 2 nel 2024. Tra gli impiegati si registra una crescita significativa, da 6 a 10 ore, con un aumento sia per le donne (da 3 a 5 ore) che per gli uomini (da 8 a 10 ore). Gli operai continuano a rappresentare la categoria più coinvolta in attività formative, con una crescita da 16 a 20 ore medie.

Si segnala che, nel corso del 2024, il Gruppo ha erogato un ulteriore totale di 287,5 ore di formazione dedicate al Modello Organizzativo 231, che non rientra nel computo delle ore di forma-

ORE MEDIE DI FORMAZIONE	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	3	3
Quadri	-	5	4	-	2	2
Impiegati	3	8	6	5	10	10
Operai	-	16	16	-	20	20
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>15</b>



zione totali presentato in quanto tracciato separatamente e senza adoperare una suddivisione per genere e categoria professionale.

Attualmente non è stato integrato un processo di valutazione periodica delle performance esteso a tutto il Gruppo, ma ciascuna Società si adopera autonomamente. In particolare, la Società ARA 1965 ha effettuato, nel corso del 2024, una valutazione delle performance indirizzata a 25 operai (che rappresentano il 14% del totale dei dipendenti del Gruppo), in linea con l'anno precedente.



INFORTUNI SUL LAVORO PER I LAVORATORI DIPENDENTI	2023	2024
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	10	11
Numero ore lavorate	572.272	581.275
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili<sup>14</sup></b>	<b>17,5</b>	<b>18,9</b>

INFORTUNI SUL LAVORO PER I LAVORATORI NON DIPENDENTI	2023	2024
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	-	1
Numero ore lavorate	-	4315
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>	<b>-</b>	<b>231,8</b>

#### 4.1.4 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La tutela della salute e della sicurezza rappresenta un aspetto prioritario per il Gruppo, che si impegna a garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e conformi alle normative vigenti.

Promuovere una cultura della prevenzione e della consapevolezza è fondamentale per proteggere il benessere di tutte le persone che operano all'interno dell'organizzazione, siano esse dipendenti o collaboratori esterni. In tal senso il Gruppo si impegna fortemente

a rispettare la normativa vigente in ambito salute e sicurezza e, in particolare, la Società ARA 1965 S.p.A. ha ottenuto la certificazione ISO 45001, che attesta come tutti i suoi dipendenti e non dipendenti siano coperti da un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL).

Il Gruppo traccia puntualmente i principali dati relativi agli infortuni sul lavoro, presentati di seguito, consentendo il monitoraggio dell'efficacia delle misure adottate in ambito salute e sicurezza, con l'obiettivo di individuare le eventuali aree di miglioramento.

Nel biennio di riferimento, non si sono verificati decessi legati a lesioni o malattie professionali.

Il numero di infortuni registrabili passa da 10 nel 2023 a 11 nel 2024, registrando un incremento contenuto. Tale andamento si riflette anche nel tasso di infortuni registrabili, che cresce da 17,5 a 18,9, a fronte di un lieve aumento del monte ore complessivo (da circa 572.000 nel 2023 a oltre 581.000 ore lavorate nel 2024).

Nel 2023 non si registrano né decessi né infortuni tra i lavoratori non dipendenti.

<sup>14</sup> I tassi sono calcolati come il rapporto tra il numero totale di avvenimenti (fatalità e infortuni registrabili) e il numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000 di ore lavorate

CONGEDO PARENTALE	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
N. Dipendenti	53	280	333	56	281	337
Dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	53	280	333	56	281	337
<b>Percentuale di dipendenti che hanno diritto a congedi parentali</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Dipendenti aventi diritto che hanno usufruito del congedo parentale per motivi familiari	4	1	5	2	4	6
<b>Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi parentali</b>	<b>8%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>

In merito al 2024, invece, si rileva un infortunio registrato su un totale di 4.315 ore lavorate, riferite esclusivamente alla società Tentori Veicoli Industriali. Il tasso risultante è fortemente influenzato dalla ridotta base oraria considerata, limitata alla sola società citata e non estesa all'intero Gruppo.

Per il biennio 2023-2024 non si registrano malattie connesse al lavoro per i lavoratori dipendenti. Per quanto riguarda i lavoratori non dipendenti, si registra un solo caso di malattia professionale per la Società di ARA 1965, nel corso del 2023.

#### 4.1.5 BENESSERE E WELFARE AZIENDALE

In un contesto lavorativo sempre più dinamico e complesso, prendersi cura del

benessere delle persone è diventato un elemento chiave.

Il congedo parentale, cui hanno diritto il 100% dei dipendenti, rappresenta uno strumento essenziale per consentire a chi ne ha bisogno di dedicare tempo alla propria vita familiare senza compromettere il percorso professionale.

Nel 2023 sono stati 5 i dipendenti ad aver usufruito del congedo per motivi familiari, di cui 4 donne e un uomo. Nel 2024, il numero complessivo sale leggermente a 6, ma con una dinamica invertita: le donne scendono a 2 mentre gli uomini salgono a 4.

Offrire strumenti di flessibilità, come il lavoro agile e misure di welfare aziendale, rafforza ulteriormente l'equilibrio tra lavoro e vita privata, creando un contesto lavorativo più inclusivo e sostenibile.

Nel corso del 2024, le società del

Gruppo Lombardia Truck hanno proseguito nell'attuazione dei rispettivi Piani di Welfare aziendale, ciascuno articolato secondo modalità e strumenti coerenti con la propria struttura e con gli accordi vigenti. Nello specifico, Tentori Veicoli Industriali, nel corso del 2024, ha dato continuità all'attuazione del Piano Welfare definito dal contratto collettivo di secondo livello valido per il triennio 2022-2024. L'accordo prevede la corresponsione di una retribuzione annua variabile, correlata al raggiungimento di obiettivi in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. ARA 1965 ha confermato il proprio impegno in ambito welfare attraverso l'applicazione di un piano formalizzato mediante atto unilaterale non negoziato, noto anche come welfare liberale o "on top". Tale iniziativa prevede l'erogazione di una liberalità a favore di

tutti i dipendenti aziendali, come misura aggiuntiva rispetto alla contrattazione collettiva. Milano Industrial ha proseguito l'implementazione del proprio Piano Welfare secondo quanto stabilito dal contratto collettivo di secondo livello in vigore per il triennio 2023–2025. In questo caso, l'accordo prevede l'erogazione di una retribuzione annua variabile, determinata sulla base di incrementi di produttività, redditività e qualità.

Inoltre, la società ATL ha avviato, in via sperimentale, un nuovo piano di welfare dedicato ai dipendenti dell'officina della sede di Colico, in aggiunta a quanto previsto dal contratto collettivo di secondo livello (si rimanda al paragrafo successivo per ulteriori dettagli). L'iniziativa prevede l'erogazione di un premio welfare per ogni ora di straordinario lavorata, con un importo variabile in funzione del livello di inquadramento.

#### 4.1.6 REMUNERAZIONE

La remunerazione rappresenta un ulteriore aspetto fondamentale per il benessere e la motivazione dei lavoratori, influenzando direttamente la loro soddisfazione professionale e il rendimento. Un salario equo e adeguato non solo soddisfa le esigenze economiche dei dipendenti, ma contribuisce anche a creare un ambiente lavorativo positivo, in cui i lavoratori si sentono valorizzati e

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE	TENTORI VEICOLI INDUSTRIALI	MILANO INDUSTRIAL	ATL	ARA 1965 <sup>16</sup>
<b>Divario retributivo di genere 2023</b>	<b>9%</b>	<b>22%</b>	<b>22%</b>	<b>n.a.</b>
<b>Divario retributivo di genere 2024</b>	<b>18%</b>	<b>0%</b>	<b>29%</b>	<b>33%</b>

riconosciuti. Per queste ragioni il Gruppo garantisce a tutti i propri lavoratori dipendenti una remunerazione adeguata, in linea con le disposizioni del CCNL, assicurando condizioni salariali eque e competitive.

Di seguito si riporta, per il biennio 2023-2024, il monitoraggio circa il divario retributivo di genere<sup>15</sup>. Analizzare questa dimensione significa promuovere una cultura della parità, basata su criteri di merito e trasparenza, e contribuire a costruire un ambiente lavorativo più equo e inclusivo per tutte e tutti.

Il confronto tra i dati del 2023 e del

2024 evidenzia tendenze eterogenee, che riflettono dinamiche specifiche di ciascuna realtà aziendale nonché la distribuzione per genere delle categorie professionali.

Per quanto riguarda il dato relativo al tasso di remunerazione totale<sup>17</sup>, tale indicatore è importante per valutare l'equità salariale all'interno di un'organizzazione. Infatti, questo parametro mette in relazione la remunerazione annua della persona con lo stipendio più elevato dell'impresa con la mediana della remunerazione annua dei dipendenti, escludendo il valore più alto.

TASSO DI REMUNERAZIONE TOTALE	TENTORI VEICOLI INDUSTRIALI	MILANO INDUSTRIAL	ATL	ARA 1965 <sup>18</sup>
<b>Tasso di remunerazione totale 2023</b>	<b>4,04</b>	<b>2,48</b>	<b>3,65</b>	<b>n.a.</b>
<b>Tasso di remunerazione totale 2024</b>	<b>6,32</b>	<b>2,54</b>	<b>3,45</b>	<b>3,12</b>

15. Differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile.

16. Non è stato possibile reperire i dati in merito al "Divario retributivo di genere" per l'anno 2023 per la società ARA 1965.

17. Rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato).

18. Non è stato possibile reperire i dati in merito al "Tasso di remunerazione totale" per l'anno 2023 per la società ARA 1965.

## LISTA DELLE QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IMPATTI RILEVANTI

ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI
<b>S2 – Lavoratori nella catena di fornitura</b>	<i>Condizioni sicure ed eque di lavoro e rispetto dei Diritti Umani</i>	<i>Garanzia di pari trattamento e opportunità nella catena del valore e promozione di ambienti di lavoro più equi e inclusivi, con accesso a salari equi, formazione e possibilità di crescita</i>

## 4.2 LAVORATORI NELLA CATENA DI FORNITURA

Gli impatti rilevanti in relazione al topical standard ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore, individuati tramite la valutazione di rilevanza<sup>19</sup>, sono riportati nella tabella che segue. In particolare, nella valutazione svolta non sono stati identificati impatti negativi rilevanti sui lavoratori nella catena di fornitura.

Il Gruppo Lombardia Truck riconosce l'importanza dei diritti dei lavoratori lungo l'intera catena di fornitura, consapevole che la responsabilità sociale non si esaurisce all'interno dei propri confini operativi. Il Gruppo non ha attualmente adottato politiche o processi specifici indirizzati alla gestione degli aspetti legati alla tutela dei lavoratori lungo la catena del valore. Tuttavia, viene implicitamente garantita un'attenzione verso la salute e sicurezza dei lavoratori attraverso il rapporto instaurato con i propri fornitori, fondato su un reciproco rispetto e adesione agli standard di

sicurezza e benessere stabiliti dalle Società del Gruppo.

Si evidenzia, inoltre, che lungo la catena del valore dell'impresa, non è presente alcuna area geografica o merce per la quale sussiste un rischio significativo di lavoro minorile o di lavoro forzato.

Nel concreto, l'Organizzazione si impegna nel miglioramento delle competenze e nella formazione dei lavoratori lungo la catena del valore. Infatti, nel corso del 2024, ha organizzato presso le sedi societarie diversi corsi di formazione, in collaborazione con Iveco, ai quali hanno partecipato dipendenti delle Officine autorizzate della rete Tentori, Milano Industrial e ATL. Inoltre, per promuovere lo sviluppo tecnologico delle stesse, viene offerto loro supporto nell'adozione e implementazione di sistemi gestionali all'avanguardia.

Le azioni attuate coinvolgono principalmente le Officine Autorizzate del Gruppo insieme ai rispettivi dipendenti, ma il Gruppo intende proseguire lungo

questo percorso di formazione e miglioramento delle competenze.

Queste iniziative rappresentano un primo passo concreto verso una catena del valore più responsabile, dove la crescita delle competenze va di pari passo con il rispetto dei diritti, l'equità e l'innovazione.

Nel biennio non sono stati segnalati gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani connessi alla nostra catena del valore.



<sup>19</sup> Il dettaglio dei risultati dell'analisi è presentato nell'Allegato A2.

## LISTA DELLE QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IMPATTI RILEVANTI

ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI
<b>S4 – Consumatori e utilizzatori finali</b>	Customer service	<i>Elevati livelli di soddisfazione grazie ad assistenza e supporto tempestivi e risolutivi, con conseguente fidelizzazione del cliente</i>

### 4.3 UTILIZZATORI FINALI

Gli impatti rilevanti, individuati tramite l'analisi di rilevanza<sup>20</sup>, relativi al topical standard ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali, sono riportati nella tabella seguente. Si sottolinea l'assenza di impatti negativi significativi sui consumatori e utilizzatori finali.

#### 4.3.1 UTILIZZATORI FINALI ED OBIETTIVI

L'attenzione verso gli utilizzatori finali rappresenta, per il Gruppo, un elemento chiave nella strategia e nel business model aziendale, in quanto realtà economica improntata al commercio. L'instaurazione di relazioni di lungo periodo assume una particolare rilevanza nell'assicurare la continuità del business. Di conseguenza, le Società del Gruppo si impegnano a monitorare i propri impatti sugli utilizzatori finali, con l'obiettivo di assicurare un servizio di elevata qualità.

Nello specifico, gli utilizzatori finali si identificano nei dipendenti di imprese individuali e Società private, nonché della Pubblica Amministrazione, coinvolti nell'utilizzo dei veicoli commercializzati dal Gruppo stesso. Gli impatti rilevanti riguardano principalmente la

qualità del customer service offerto ai propri clienti, assicurata da un dialogo costante, che inizia fin dalle prime fasi della trattativa e continua nel post-vendita, permettendo di raccogliere feedback utili a migliorare l'esperienza complessiva.

In tal senso, non sono stati segnalati gravi problemi o incidenti in materia di diritti umani connessi ai consumatori e/o agli utilizzatori finali.

Il Gruppo non ha ancora sviluppato una politica specifica focalizzata sulla gestione degli impatti rilevanti dei propri prodotti sui clienti, ma, tutte le società hanno adottato un sistema di gestione della qualità conforme alla certificazione ISO 9001:2015, che impegna le società a definire una Politica della Qualità. Tale politica stabilisce gli impegni nel garantire la soddisfazione del cliente, promuovendo al contempo il miglioramento continuo e l'efficienza dei processi aziendali. La responsabilità della sua attuazione è in carico alla Direzione di ciascuna Società del Gruppo. Tale sistema di gestione pone le condizioni ideali per il raggiungimento degli obiettivi fissati dalle case madri, che richiedono standard elevati, monitorati attraverso un indicatore specifico, sia in termini assoluti che relativi: il Net Pro-

moter Score (di seguito riportato come NPS). Tale indicatore si articola in due componenti, NPS Vendita e NPS Post Vendita, ciascuno dei quali riflette la valutazione di aspetti distinti legati alle rispettive fasi del processo. Gli obiettivi di raggiungimento delle soglie minime in relazione all'NPS e ad ulteriori KPI si concentrano sulle attività chiave relative alla vendita, manutenzione e riparazione di veicoli Iveco e Fiat Professional che riguardano tutte le fasi della catena del valore: dalla fase commerciale, in cui l'azienda è direttamente attiva nella vendita, a quella post-vendita, dedicata agli interventi di assistenza tecnica, manutenzione e riparazione. Le prestazioni ottenute rispetto agli obiettivi prefissati sono monitorate costantemente attraverso i portali forniti dalle case madri, alimentati dalle valutazioni fornite dai clienti. I concessionari possono accedere a una dashboard, che sintetizza i valori dei principali KPI (come l'NPS). È inoltre possibile analizzare questi indicatori in modo più approfondito grazie alla loro scomposizione in KPI specifici, relativi a singoli aspetti dell'esperienza del cliente. Una sezione dedicata consente infine la gestione dei cosiddetti Red Alert (o Hot Alert), segnalazioni che richiedono interventi tempestivi.

<sup>20</sup> Il dettaglio dei risultati dell'analisi è presentato nell'Allegato A2.

### 4.3.2 COINVOLGIMENTO DEI CONSUMATORI E DEGLI UTILIZZATORI FINALI POST-VENDITA

A livello di Gruppo, il coinvolgimento degli utilizzatori finali avviene principalmente nella fase post-vendita, attraverso processi strutturati volti a misurare il livello di soddisfazione. Tali attività sono gestite in collaborazione con le case madri, Iveco e Fiat Professional, che si occupano di contattare il cliente dopo l'acquisto di un nuovo veicolo o al termine di un intervento di manutenzione eseguito presso i centri di assistenza.

Il contatto può avvenire tramite telefonata, SMS o e-mail, e prevede la richiesta di una valutazione quantitativa (su una scala da 0 a 10) su vari aspetti dell'esperienza con il concessionario o il centro assistenza. Le risposte raccolte consentono di calcolare una serie di indicatori di performance, utilizzando il sistema di valutazione NPS.

A seconda della tipologia di cliente, il feedback può essere fornito direttamente dall'utilizzatore finale o da un suo rappresentante. Nel caso di un'impresa individuale, è generalmente coinvolto il titolare dell'attività, che coincide spesso con l'utilizzatore del veicolo; nel caso di società di dimensioni maggiori, il contatto avviene di norma con il responsabile della logistica o figure equivalenti.

La responsabilità operativa del processo di coinvolgimento ricade sul Responsabile del Customer Service, figura incaricata di garantire l'efficacia delle

attività e il monitoraggio dei risultati.

L'efficacia del coinvolgimento viene valutata tramite specifici KPI (ad esempio il tasso di risposta) consultabili attraverso i portali messi a disposizione dalle case madri. Tali strumenti consentono anche di analizzare i risultati delle interviste e pianificare eventuali azioni correttive o migliorative.

### 4.3.3 SODDISFAZIONE DEI CONSUMATORI

Il Gruppo è costantemente impegnato a soddisfare le esigenze degli utilizzatori finali, sia nella fase di commercializzazione dei propri prodotti, sia nella successiva fase di post-vendita. In quest'ottica, attribuisce grande valore alle opinioni degli utilizzatori finali, ritenendole fondamentali per il successo a lungo termine del proprio modello di business.

Sebbene non sia stata ancora adottata una politica formale dedicata al Customer Service, la soddisfazione della clientela è al centro della strategia aziendale. Il modello economico del Gruppo, infatti, si basa sulla costruzione di relazioni solide e durature, ritenute essenziali per garantire continuità operativa e crescita. Per questo motivo, l'organizzazione monitora con attenzione l'impatto delle proprie attività sugli utilizzatori finali, con l'obiettivo di fornire un servizio sempre più efficiente e mirato.

La principale iniziativa attuata nell'anno di riferimento è stata la misurazione della soddisfazione dei clienti attraverso il sistema Net Promoter Score, in collaborazione con le case madri Ive-

co e Fiat Professional. Tale attività, che proseguirà anche nel 2025, coinvolge tutti i veicoli venduti e ogni intervento di manutenzione o riparazione effettuato su mezzi dei marchi citati. L'efficacia delle azioni intraprese viene valutata attraverso l'andamento dell'NPS, sia per la rete dei concessionari sia per quella delle officine, oltre che mediante altri indicatori di performance (KPI).

Nel caso emergano valutazioni negative da parte dei clienti, queste vengono classificate come Red Alert (Iveco) o Hot Alert (Fiat Professional). Ogni segnalazione viene presa in carico da personale dedicato, che analizza la situazione e definisce le azioni più appropriate per ristabilire un rapporto positivo con il cliente. A supporto di questo processo, sono state individuate specifiche risorse all'interno del back office, incaricate di monitorare e gestire tali segnalazioni. Al momento non sono state allocate risorse economiche dedicate a questa attività.

Sebbene non venga condotta un'analisi sistematica sul grado di consapevolezza dei clienti rispetto all'esistenza di questi canali di ascolto, è il Gruppo stesso – tramite le attività di Iveco e Fiat Professional – a prendere l'iniziativa nel contatto. Inoltre, il personale addetto all'accettazione o alla consegna del veicolo informa preventivamente i clienti della possibilità di essere ricontattati per fornire un riscontro, spiegando in anticipo le modalità e la scala di valutazione prevista. Questo approccio garantisce un elevato livello di coinvolgimento da parte degli utenti.





# INFORMATIVA DI GOVERNANCE

# 05

## INFORMATIVA DI GOVERNANCE

### 5.1 CONDOTTA DELL'IMPRESA

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'organo centrale del sistema di Corporate Governance del Gruppo. Nel suo ruolo di guida, definisce i principi e i comportamenti da attuare quotidianamente nell'operato aziendale, monitorandone l'attuazione, con l'obiettivo di creare valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder del Gruppo. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha il compito di approvare specifiche procedure e politiche orientate al rispetto delle normative vigenti e a promuovere un comportamento etico da parte di tutti gli attori del Gruppo, influenzando

anche i soggetti con cui esso si relaziona. Per questo, il Consiglio ha deciso di formalizzare i propri valori attraverso la definizione e l'adozione del Modello 231, il quale funge anche da regolamento interno aziendale. In occasione dell'adozione del Modello 231, il CdA è stato formato in relazione alle tematiche connesse alla condotta delle imprese.

L'analisi di rilevanza<sup>21</sup>, ha definito le questioni più significative da includere nella presente rendicontazione ed i relativi impatti che hanno superato la soglia di rilevanza per il topical standard ESRS G1 Condotta delle imprese, riportati nella tabella di seguito.

<sup>21</sup> Il dettaglio dei risultati dell'analisi è presentato nell'Allegato A2.





QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IMPATTI RILEVANTI

ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI
<b>GI – Condotta delle imprese</b>	<i>Etica ed integrità nel business</i>	<i>Prevenzione di comportamenti non etici e conseguenti benefici per tutte le parti coinvolte grazie all'adozione di meccanismi e strumenti idonei alla protezione degli informatori in tutto il perimetro della catena del valore dell'organizzazione</i>
	<i>Rispetto della privacy dei clienti</i>	<i>Adozione di standard internazionali di sicurezza e privacy, innovazioni tecnologiche e di processo per migliorare la protezione e la gestione dei dati</i>
	<i>Pratiche di approvvigionamento etiche e sostenibili</i>	<i>Possibilità di influenzare positivamente le performance in ambito ESG degli attori lungo la filiera, grazie all'introduzione nelle procedure di acquisto di criteri di sostenibilità per la scelta dei fornitori</i>
	<i>Lotta alla corruzione</i>	<i>Adozione di pratiche volte a contrastare i fenomeni della corruzione (attiva e passiva) in modo da preservare il brand da eventuali pubblicità negative e tutelare il corretto agire dell'azienda, in linea con norme e disposizioni vigenti</i>  <i>Sviluppo di iniziative e procedure a tutela della legalità e prevenzione di comportamenti illeciti con attrazione di clienti e partner attenti a pratiche aziendali trasparenti</i>

Il comportamento etico in ambito aziendale rappresenta un pilastro fondamentale del modello operativo di tutte le società del Gruppo Lombardia Truck, che si basa in gran parte sul contributo dei dipendenti e collaboratori, nonché di coloro che operano all'interno della catena del valore. Garantire il rispetto delle normative vigenti e degli standard internazionali in materia di etica aziendale è essenziale non solo per evitare ripercussioni legali ed economiche, ma anche per assicurare il raggiungimento degli obiettivi strategici, tra cui la costruzione di un ambiente di lavoro solido e qualificato.

Favorire una cultura aziendale orientata alla tutela dei lavoratori e degli stakeholder; alla prevenzione della corruzione e alla protezione di chi segnala eventuali irregolarità non è soltanto un requisito legale per garantire la continuità aziendale, ma rappresenta anche un aspetto chiave della strategia di responsabilità sociale e della visione commerciale. La trasparenza e l'adozione di pratiche di pagamento corrette siano elementi essenziali per mantenere elevati standard di condotta professionale.

Il Gruppo attribuisce un'importanza fondamentale alla promozione di una cultura aziendale basata su principi etici solidi e su una condotta imprenditoriale responsabile. Questo impegno si riflette nell'adozione del Modello 231, avvenuta per tutte le Società nel settembre del 2024. Il Modello rappresenta un sistema strutturato di procedure e controlli interni volto a mitigare il rischio

di comportamenti illeciti e prevenire la commissione di reati, previsti dalla normativa, nell'interesse o a vantaggio delle Società da parte di dirigenti, dipendenti o collaboratori. Attraverso l'implementazione di questo modello, l'intero Gruppo mira a garantire la conformità alle normative vigenti e a promuovere una cultura della legalità e dell'etica all'interno dell'organizzazione.

In tale ambito, l'Organismo di Vigilanza è incaricato di monitorare l'efficacia e l'adeguatezza del modello stesso, nonché di proporre eventuali aggiornamenti in risposta a cambiamenti normativi o organizzativi. Questo organismo svolge un ruolo cruciale nel garantire che le politiche e le procedure aziendali siano costantemente allineate ai più elevati standard di integrità e trasparenza.

Al Modello 231 viene data la massima diffusione nei confronti di tutti i destinatari all'interno del sito web aziendale delle rispettive Società, in lingua italiana. Le attività di formazione e di comunicazione periodica a tutto il personale aziendale sono documentate a cura dell'Organismo di Vigilanza. Nello specifico, i dipendenti che occupano ruoli amministrativi e commerciali, in occasione dell'adozione del Modello, hanno ricevuto una specifica formazione sul tema, attraverso una piattaforma apposita.

Ciascun destinatario che rilevi, o sospetti, una violazione del Modello 231 è tenuto a darne segnalazione, attraverso l'ausilio di un apposito canale di segnalazione che permette la comunicazione

e trasmissione delle informazioni relative a violazioni del D.Lgs. n. 231/2001. L'istituzione di tale canale consente una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni e risponde al principio ed esigenza di favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa, nonché di miglioramento dell'intera organizzazione. La gestione del canale interno, e quindi delle segnalazioni, è affidata ad un soggetto esterno in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e specificatamente formato. In conformità con quanto previsto dalla normativa vigente, Lombardia Truck ha implementato una specifica procedura di whistleblowing. Nello specifico, tale procedura disciplina che tutte le segnalazioni ed i relativi allegati non siano utilizzati oltre il tempo necessario per darne seguito e, inoltre, è previsto che l'identità del segnalante non sia rivelata senza il consenso espresso dello stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Il Gruppo considera la protezione dei dati personali un elemento fondamentale della propria cultura aziendale, coerentemente con i propri valori di responsabilità e trasparenza. In conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), tutte le Società hanno adottato misure organizzative e tecniche volte a garantire che il trattamento dei dati avvenga nel pieno rispetto dei principi di correttezza, liceità, trasparenza e sicurezza. La tutela della privacy è assicurata in ogni fase del trattamento delle informazioni, con l'obiettivo di salvaguardare

i diritti delle persone coinvolte e di consolidare la fiducia nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni.

### 5.1.1 PREVENZIONE E INDIVIDUAZIONE DELLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

Tutte le Società del Gruppo Lombardia Truck si impegnano a contrastare, combattere e condannare la corruzione in ogni sua forma: in nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio delle Società può giustificare una condotta non etica, non onesta o illecita. Tra gli ambiti specificatamente trattati dal Modello 231, adottato dalle Società del Gruppo, riveste un'importanza centrale la prevenzione e il contrasto della corruzione. Le procedure previste nel Modello 231 coprono l'intero perimetro delle attività aziendali rilevanti in termini di rischio corruttivo e definiscono chiaramente i comportamenti a cui sono tenuti tutti i destinatari, inclusi dipendenti, collaboratori e apicali. L'effettività di tali procedure è garantita anche dal ruolo dell'Organismo di Vigilanza, organo terzo e indipendente, incaricato di monitorare l'attuazione del Modello e la sua efficacia. L'OdV opera con continuità e secondo due linee di reporting: una diretta e costante verso il Presidente e/o il Consigliere Delegato, e una formale con report semestrali destinati al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

A supporto del sistema di controllo, il Gruppo ha attivato iniziative di formazione interna specifica sul tema della prevenzione della corruzione, erogate in occasione dell'adozione del Modello. I contenuti formativi, di natura informativa, mirano a rendere i destinatari pienamente consapevoli dei comportamenti da adottare e delle sanzioni previste in caso di violazione, rafforzando così l'adesione ai principi etici e di legalità. Inoltre, è prevista la pubblicazione del Modello 231 sul sito aziendale, al fine di renderlo accessibile anche agli stakeholder esterni.

La comunicazione interna dell'impegno contro la corruzione viene realizzata attraverso momenti formativi, circolari aziendali e canali di comunicazione diretti con i responsabili delle funzioni di compliance, assicurando la piena diffusione delle policy e una chiara comprensione delle implicazioni per tutti i soggetti interessati. Nel corso del 2024, il Gruppo Lombardia Truck ha rafforzato il proprio impegno nella prevenzione dei fenomeni corruttivi, attivando specifici percorsi formativi rivolti alle figure aziendali più esposte al rischio. La formazione ha coinvolto un totale di 130 persone, suddivise tra soggetti appartenenti a funzioni a rischio (114), dirigenti (1) e componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo (15). Le attività formative sono state erogate principalmente in modalità e-learning, con un totale di 325 ore complessive, di cui 285 dedicate alle funzioni a rischio, 2,5 ore ai dirigenti e 37,5 ore agli organi di amministrazione, direzione e controllo.

lo. La frequenza con cui viene richiesta ed erogata la formazione specifica in ambito corruzione è annuale e vengono trattate principalmente le politiche e le procedure in atto all'interno del Gruppo per contrastare tali fenomeni.

Si specifica che, nell'esercizio di riferimento, non è stato riscontrato alcun caso di corruzione all'interno del perimetro di rendicontazione, e non sono stati intentati procedimenti giudiziari pubblici in materia di corruzione attiva o passiva nei confronti delle Società o dei lavoratori propri.

### 5.1.2 GESTIONE DEL RAPPORTO CON I FORNITORI

Il Gruppo Lombardia Truck riconosce l'importanza strategica della gestione responsabile della propria catena di approvvigionamento, che costituisce un elemento chiave per garantire continuità operativa e qualità dei servizi. In tale ottica, le società del Gruppo si impegnano a sviluppare rapporti di fornitura improntati alla correttezza, alla trasparenza e alla collaborazione reciproca, con una particolare attenzione alla stabilità delle relazioni e al supporto delle economie locali.

Sebbene al momento non sia adottata una politica formalizzata per evitare i ritardi nei pagamenti, tutte le società del Gruppo si attengono al rispetto puntuale delle scadenze contrattuali, indipendentemente dalla dimensione o dalla tipologia del fornitore. Questo

comportamento risulta particolarmente rilevante nel sostenere la liquidità e la stabilità economica delle PMI, che costituiscono la maggior parte della rete fornitori esterna.

In termini di composizione della supply chain, il Gruppo collabora principalmente con:

- case madri dei brand rappresentati, con cui vi sono rapporti quotidiani;
- fornitori storici e locali, spesso di piccole o medie dimensioni, con cui esistono relazioni di lunga durata basate sulla fiducia e sull'affidabilità per le categorie di fornitura complementari.

Questo approccio, che privilegia rapporti di lungo termine, consente al Gruppo di ridurre i rischi operativi legati alla discontinuità nelle forniture, nonché di contribuire allo sviluppo dei territori in cui opera, in coerenza con i principi di responsabilità sociale.

Sebbene non siano ancora stati implementati strumenti di monitoraggio

strutturati relativi ai criteri ESG nei processi di selezione e valutazione dei fornitori, l'impegno del Gruppo nella tutela ambientale, sociale ed etica viene comunicato ai partner commerciali attraverso i codici di condotta interni e, laddove possibile, si tende a privilegiare fornitori che dimostrano attenzione a tali tematiche. Il Gruppo sta valutando l'opportunità di rafforzare ulteriormente i propri presidi, integrando criteri ambientali e sociali nei processi di procurement, allo scopo di promuovere una filiera sempre più responsabile e resiliente.

Per quanto riguarda le prassi di pagamento, nel biennio 2023-2024, il Gruppo Lombardia Truck ha mantenuto un'elevata efficienza nella gestione dei pagamenti verso i fornitori, registrando i pagamenti entro la scadenza fissata dal fornitore. I termini standard di pagamento sono rimasti invariati per entrambe le annualità: 50/60 giorni per i fornitori di materie prime e 30/45 giorni per i fornitori di servizi.

Tutti i pagamenti effettuati (34.042 nel 2023 e 34.775 nel 2024) sono risultati perfettamente in linea con i termini concordati, facendo registrare una compliance del 100% con gli standard interni di pagamento.

Infine, si evidenzia come non vi siano stati procedimenti giudiziari pendenti per ritardi nei pagamenti nel biennio. Questo conferma l'affidabilità e la correttezza del Gruppo Lombardia Truck nei rapporti con i propri partner commerciali, contribuendo a costruire relazioni solide e durature nella filiera.

## 5.2 SVILUPPO TECNOLOGICO E INNOVAZIONE

Nel contesto dell'analisi di rilevanza<sup>22</sup>, integrando le tematiche previste dallo standard di rendicontazione, il Gruppo ha identificato come significativi gli aspetti connessi allo sviluppo tecnologico e l'innovazione. Questo tema si riferisce alla capacità di Lombardia Truck

### QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IMPATTI RILEVANTI

ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI
<b>Altri temi legati alla governance</b>	Sviluppo tecnologico e innovazione	Aumento trasversale dell'efficienza e ottimizzazione dei processi aziendali grazie all'integrazione di tecnologie digitali (digitalizzazione dei processi di governance, del monitoraggio, dell'impatto ambientale, etc.) che consentono di migliorare la manutenzione dei veicoli e ridurre i tempi di inattività

<sup>22</sup> Il dettaglio dei risultati dell'analisi è presentato nell'Allegato A2.

di adattarsi ai cambiamenti, migliorare l'efficienza operativa e promuovere la digitalizzazione dei processi. La tabella che segue descrive gli impatti connessi alla suddetta tematica che ha superato la soglia di rilevanza.

Tentori Veicoli Industriali e ATL attuano percorsi di sviluppo attraverso piani di formazione condivisi con Iveco e Fiat Professional, a conferma della volontà di promuovere un aggiornamento continuo delle competenze tecniche e digitali del personale. Anche ARA 1965 integra progressivamente tecnologie innovative all'interno dei propri processi grazie al supporto del reparto ICT e a partner tecnologici specializzati. In questo caso, la pianificazione avviene tramite sistemi di prioritizzazione dei progetti basati su criteri di gravità (es. indice CVE<sup>23</sup> o EOL<sup>24</sup> di apparati/software), e la definizione di obiettivi per ambiti tecnologici (IoT, server, terminali).

In tutte le società del Gruppo sono in corso azioni concrete per il miglioramento dell'efficienza operativa e per la digitalizzazione delle attività. In particolare, Tentori Veicoli Industriali ha avviato un piano di miglioramento informatico nel reparto Service, introducendo strumenti digitali per la rilevazione dei tempi di lavoro e la comunicazione tra tecnici, oltre a un sistema WMS per la gestione del magazzino. Nello specifico, il Warehouse Management System si

caratterizza per essere un sistema informatico progettato per ottimizzare la gestione operativa del magazzino. Il WMS consente di tracciare in tempo reale le movimentazioni delle merci, gestire le scorte, migliorare la precisione degli inventari e coordinare le attività logistiche (ricevimento, stoccaggio, prelievo e spedizione), consentendo di aumentare l'efficienza e la tracciabilità dei flussi fisici e informativi all'interno del magazzino, riducendo errori e tempi operativi.

A ciò si aggiunge l'adozione di un nuovo sistema di comunicazione telefonica, con centralino da remoto e smartphone aziendali, per superare l'utilizzo di tecnologie analogiche.

Milano Industrial ha dotato il personale dell'officina di tablet per la gestione delle commesse, favorendo un controllo più preciso e tracciabile delle lavorazioni.

ARA 1965 si caratterizza per un ambiente di lavoro in cui l'aspetto tecnologico è in continua evoluzione, con particolare attenzione alla sicurezza informatica e alla gestione intelligente dei flussi aziendali. Tra le principali progettualità si segnalano, in particolare, l'automazione nella distribuzione dei lubrificanti con relativa reportistica, l'adozione di strumenti di collaboration basati su intelligenza artificiale (attual-

mente in fase di implementazione), sistemi di monitoraggio attivo degli apparati di difesa perimetrale e strumenti avanzati di patch management<sup>25</sup>. Inoltre, è in fase di progettazione un percorso formativo personalizzato basato sulla profilazione degli utenti, con l'obiettivo di favorire la crescita professionale e la produttività.

Anche ATL ha intrapreso un percorso analogo a Tentori Veicoli Industriali, implementando strumenti digitali per la gestione delle lavorazioni in officina e sistemi WMS a supporto della logistica interna.

A supporto dei processi di innovazione e sviluppo tecnologico, tutte le società del Gruppo adottano un sistema di gestione per la qualità conforme alla norma ISO 9001. La certificazione, che rappresenta un requisito standardizzato nel settore, fornisce una base metodologica utile per strutturare i processi interni, monitorarne l'efficacia e assicurare un livello minimo di qualità nei servizi offerti. Il valore aggiunto della ISO 9001 viene realizzato dalla modalità di implementazione del sistema di gestione stesso, che non si limita alla conformità documentale, ma si traduce in un'effettiva integrazione con le dinamiche operative quotidiane, attraverso il costante aggiornamento e la coerenza con l'evoluzione tecnologica delle Società.

23. *Common Vulnerabilities and Exposures*, identificatore standardizzato utilizzato per catalogare le vulnerabilità di sicurezza note nei software e nei dispositivi.

24. *End of Life*, ovvero termine che indica la fine del ciclo di vita di un software o di un apparato tecnologico, con conseguente cessazione degli aggiornamenti di sicurezza.

25. Il *Patch management* è il processo attraverso cui un'organizzazione gestisce, distribuisce e applica aggiornamenti (detti "patch") a software e sistemi informatici, con l'obiettivo di correggere vulnerabilità di sicurezza, risolvere bug o migliorare le funzionalità esistenti. In questo modo un'organizzazione è in grado di proteggere le infrastrutture IT da minacce informatiche, garantendo la continuità operativa e l'allineamento con gli standard di sicurezza.

# ESRS

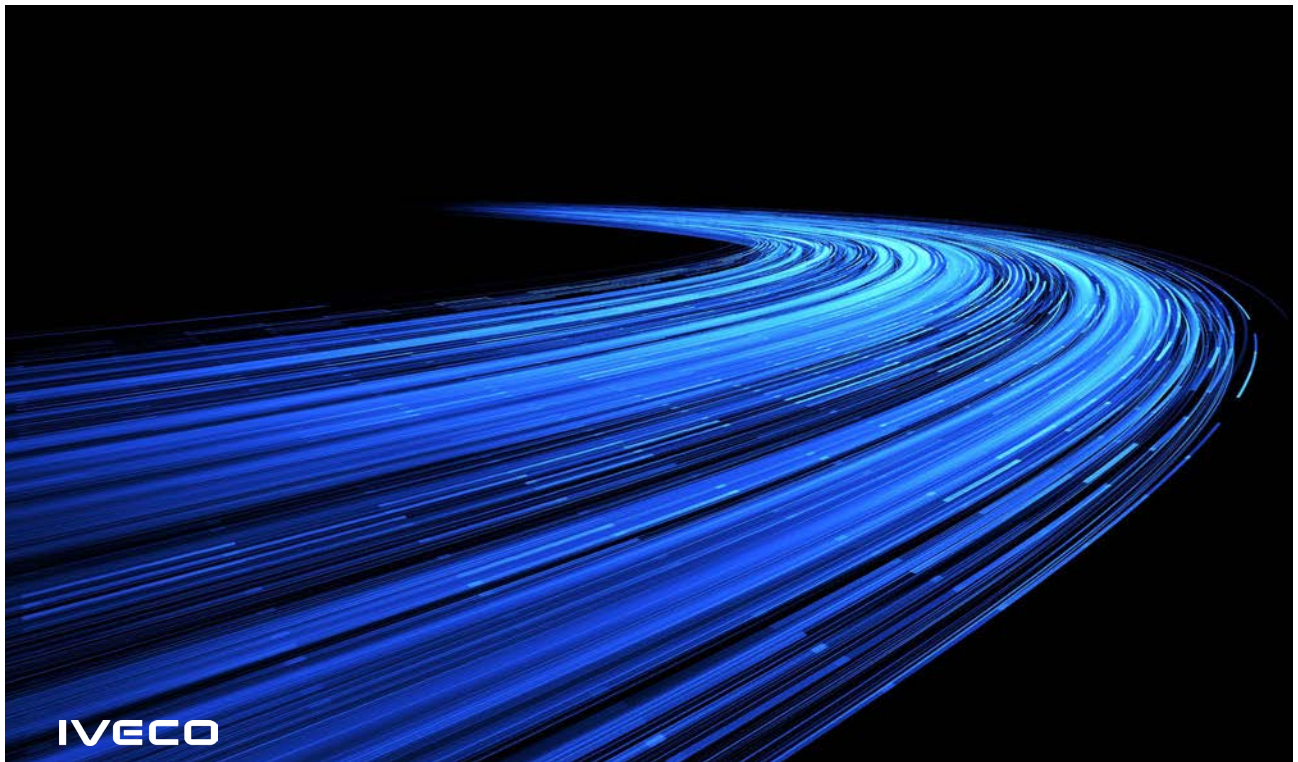
## CONTENT INDEX

ESRS	Disclosure Requirement	Descrizione del disclosure Requirement	Paragrafo
ESRS 2	BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	Nota metodologica
ESRS 2	BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	Nota metodologica
ESRS 2	GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	2.1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
ESRS 2	GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	2.1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
ESRS 2	SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	2.2 Strategia, modello aziendale e catena del valore del Gruppo
ESRS 2	SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	2.2 Strategia, modello aziendale e catena del valore del Gruppo
ESRS 2	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	2.2 Strategia, modello aziendale e catena del valore del Gruppo
ESRS 2	IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	2.3 Analisi di rilevanza d'impatto
ESRS 2	IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	2.3 Analisi di rilevanza d'impatto
ESRS 2	MDR-P	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	2.3 Analisi di rilevanza d'impatto 5.2 Sviluppo tecnologico e innovazione
ESRS 2	MDR-A	Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	2.3 Analisi di rilevanza d'impatto 5.2 Sviluppo tecnologico e innovazione
ESRS 2	MDR-M	Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	2.3 Analisi di rilevanza d'impatto 3. Informativa ambientali 4. Informativa sociale 5. Informativa di governance
ESRS 2	MDR-T	Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	5.2 Sviluppo tecnologico e innovazione

ESRS	Disclosure Requirement	Descrizione del disclosure Requirement	Paragrafo
ESRS EI	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.1 Cambiamenti climatici
ESRS EI	IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	3.1 Cambiamenti climatici
ESRS EI	EI-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	3.1 Cambiamenti climatici
ESRS EI	EI-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	3.1 Cambiamenti climatici
ESRS EI	EI-5	Consumo di energia e mix energetico	3.1 Cambiamenti climatici
ESRS EI	EI-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	3.1 Cambiamenti climatici
ESRS E4	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.1 Cambiamenti climatici
ESRS E5	IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	3.2 Gestione responsabile dei rifiuti
ESRS E5	E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	3.2 Gestione responsabile dei rifiuti
ESRS E5	E5-5	Flussi di risorse in uscita	3.2.1 Flussi di risorse in uscita
ESRS SI	SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	2.2.2 Relazione con gli Stakeholder 4.1 Forza lavoro propria
ESRS SI	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	2.2.2 Relazione con gli Stakeholder 4.1 Forza lavoro propria
ESRS SI	SI-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	4.1 Forza lavoro propria
ESRS SI	SI-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	4.1 Forza lavoro propria
ESRS SI	SI-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	4.1.1 I lavoratori del Gruppo
ESRS SI	SI-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	4.1.1 I lavoratori del Gruppo
ESRS SI	SI-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	4.1.1 I lavoratori del Gruppo
ESRS SI	SI-9	Metriche della diversità	4.1.2 Diversità e pari opportunità

ESRS	Disclosure Requirement	Descrizione del disclosure Requirement	Paragrafo
ESRS S1	SI-10	Salari adeguati	4.1.1 I lavoratori del Gruppo 4.1.6 Remunerazione
ESRS S1	SI-11	Protezione sociale	4.1.1 I lavoratori del Gruppo
ESRS S1	SI-12	Persone con disabilità	4.1.2 Diversità e pari opportunità
ESRS S1	SI-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	4.1.1 I lavoratori del Gruppo 4.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze
ESRS S1	SI-14	Metriche di salute e sicurezza	4.1.4 Salute e sicurezza sul lavoro
ESRS S1	SI-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	4.1.5 Benessere e welfare aziendale
ESRS S1	SI-16	Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	4.1.6 Remunerazione
ESRS S2	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	4.2 Lavoratori nella catena di fornitura
ESRS S2	S2-4	Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	4.2 Lavoratori nella catena di fornitura
ESRS S4	SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	2.2.2 Relazione con gli Stakeholder 4.3 Utilizzatori finali
ESRS S4	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	4.3 Utilizzatori finali
ESRS S4	S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	4.3 Utilizzatori finali
ESRS S4	S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	4.3.1 Utilizzatori finali ed obiettivi 4.3.2 Coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali
ESRS S4	S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	4.3.3 Soddisfazione dei consumatori
ESRS S4	S4-4	Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	4.3 Utilizzatori finali

ESRS	Disclosure Requirement	Descrizione del disclosure Requirement	Paragrafo
ESRS GI	GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	5.1 Condotta dell'impresa
ESRS GI	IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla condotta dell'impresa	5.1 Condotta dell'impresa
ESRS GI	GI-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	5.1 Condotta dell'impresa
ESRS GI	GI-2	Gestione dei rapporti con i fornitori	5.1.2 Gestione dei rapporti con i fornitori
ESRS GI	GI-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	5.1.1 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva
ESRS GI	GI-4	Casi accertati di corruzione attiva o passiva	5.1.1 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva
ESRS GI	GI-6	Prassi di pagamento	5.1.2 Gestione dei rapporti con i fornitori



## ALLEGATI

## A1. COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO PER LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

## TENTORI VEICOLI INDUSTRIALI S.P.A.

ORGANI DI GOVERNO PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31.12.2024							
	Donne	Uomini	TOTALE	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	TOTALE
Consiglio di amministrazione	-	6	6	-	-	6	6
Collegio sindacale	-	5	5	-	1	4	5
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
<b>Percentuale</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>9%</b>	<b>91%</b>	<b>100%</b>

ORGANI DI GOVERNO PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31.12.2023							
	Donne	Uomini	TOTALE	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	TOTALE
Consiglio di amministrazione	-	6	6	-	-	6	6
Collegio sindacale	-	5	5	-	1	4	5
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
<b>Percentuale</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>9%</b>	<b>91%</b>	<b>100%</b>

## MILANO INDUSTRIAL S.P.A.

ORGANI DI GOVERNO PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31.12.2024							
	Donne	Uomini	TOTALE	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	TOTALE
Consiglio di amministrazione	-	4	4	-	-	4	4
Collegio sindacale	1	4	5	-	2	3	5
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
<b>Percentuale</b>	<b>11%</b>	<b>89%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>

**ORGANI DI GOVERNO PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31.12.2023**

	Donne	Uomini	TOTALE	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	TOTALE
Consiglio di amministrazione	-	4	4	-	-	4	4
Collegio sindacale	1	4	5	-	2	3	5
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
<b>Percentuale</b>	<b>11%</b>	<b>89%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>

**ARA S.P.A.****ORGANI DI GOVERNO PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31.12.2024**

	Donne	Uomini	TOTALE	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	TOTALE
Consiglio di amministrazione	-	3	3	-	-	3	3
Collegio sindacale	1	4	5	-	1	4	5
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>Percentuale</b>	<b>12%</b>	<b>88%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>12%</b>	<b>88%</b>	<b>100%</b>

**ORGANI DI GOVERNO PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31.12.2023**

	Donne	Uomini	TOTALE	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	TOTALE
Consiglio di amministrazione	-	3	3	-	1	2	3
Collegio sindacale	3	2	5	-	4	1	5
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>Percentuale</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>

**ATL S.P.A.****ORGANI DI GOVERNO PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31.12.2024**

	Donne	Uomini	TOTALE	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	TOTALE
Consiglio di amministrazione	-	2	2	-	-	2	2
Collegio sindacale	1	4	5	-	2	3	5
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>Percentuale</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>100%</b>

**ORGANI DI GOVERNO PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31.12.2023**

	Donne	Uomini	TOTALE	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	TOTALE
Consiglio di amministrazione	-	2	2	-	-	2	2
Collegio sindacale	1	4	5	-	2	3	5
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>Percentuale</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>100%</b>

## A2. IMPATTI RILEVANTI E RELATIVE CARATTERISTICHE

LISTA DELLE QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IMPATTI RILEVANTI		
ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI
E1 - Cambiamenti climatici	Cambiamenti climatici	Riduzione complessiva delle emissioni di gas serra attraverso soluzioni volte alla riduzione di combustibili fossili (i.e. installazioni di pannelli fotovoltaici)
E5 – Economia circolare	Riduzione dei rifiuti ed economia circolare	Riduzione dei rifiuti generati grazie ad attività di recupero e riutilizzo dei componenti/ materiali dai veicoli dismessi
S1 – Forza lavoro propria	Miglioramento del benessere dei dipendenti	Miglioramento della qualità della vita e del benessere psicofisico dei dipendenti e dei loro familiari grazie ad un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata (grazie ad es. a flessibilità di orario, smartworking, etc.)
	Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Ambienti di lavoro sicuri e salubri grazie alla piena conformità alle normative vigenti, all'implementazione della formazione in materia S&S ai dipendenti e corretto utilizzo di attrezzature e dispositivi di sicurezza adeguati
	Formazione e istruzione per i lavoratori	Soddisfazione dei dipendenti, maggiori opportunità di avanzamento di carriera e occupabilità a lungo termine grazie ad investimenti sulla formazione continua delle risorse e il loro sviluppo professionale
	Tutela della diversità e delle pari opportunità	Promozione dell'uguaglianza tra i dipendenti attraverso l'adozione di politiche e pratiche che contrastino attivamente qualsiasi forma di discriminazione con l'obiettivo di tutelare la diversità (genere, disabilità, orientamento sessuale, etc.)
	Attrazione e sviluppo dei talenti	Attrazione e retention di nuove risorse grazie alla creazione di un ambiente lavorativo che valorizza lo sviluppo dei dipendenti, incrementando la posizione competitiva

FASI DELLA CATENA DEL VALORE IN CUI SI COLLOCANO GLI IMPATTI							CARATTERISTICHE DEGLI IMPATTI	
FASE 1	FASE2	FASE 3	FASE 4 A, B	FASE 5	FASE 6	IMPATTO ATTUALE/ POTENZIALE	STAKEHOLDER POTENZIALMENTE IMPATTATI	
Estrazione / produzione materie prime	Sviluppo componenti	Progettazione e produzione veicoli	OWN OPERATION -GRUPPO LOMBARDIA TRUCK	Utilizzo dei veicoli da parte dei clienti	Gestione fine vita dei veicoli			
	X	X	X			Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente</li> <li>• Comunità locale</li> <li>• Dipendenti</li> <li>• Banche e enti assicurativi</li> <li>• Enti governativi</li> </ul>	
			X		X	Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente</li> <li>• Comunità locale</li> <li>• Enti governativi</li> </ul>	
			X			Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> </ul>	
			X			Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> </ul>	
			X			Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> </ul>	
			X			Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> </ul>	
			X			Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> <li>• Comunità locale</li> </ul>	

## LISTA DELLE QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IMPATTI RILEVANTI

ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI
S2 – Lavoratori nella catena di fornitura	Condizioni sicure ed eque di lavoro e rispetto dei Diritti Umani	Garanzia di pari trattamento e opportunità nella catena del valore e promozione di ambienti di lavoro più equi e inclusivi, con accesso a salari equi, formazione e possibilità di crescita
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	Customer service	Elevati livelli di soddisfazione grazie ad assistenza e supporto tempestivi e risolutivi, con conseguente fidelizzazione del cliente
G1 – Condotta delle imprese	Etica ed integrità nel business	Prevenzione di comportamenti non etici e conseguenti benefici per tutte le parti coinvolte grazie all'adozione di meccanismi e strumenti idonei alla protezione degli informatori in tutto il perimetro della catena del valore dell'organizzazione
	Rispetto della privacy dei clienti	Adozione di standard internazionali di sicurezza e privacy, innovazioni tecnologiche e di processo per migliorare la protezione e la gestione dei dati
	Pratiche di approvvigionamento etiche e sostenibili	Possibilità di influenzare positivamente le performance in ambito ESG degli attori lungo la filiera, grazie all'introduzione nelle procedure di acquisto di criteri di sostenibilità per la scelta dei fornitori
	Lotta alla corruzione	Adozione di pratiche volte a contrastare i fenomeni della corruzione (attiva e passiva) in modo da preservare il brand da eventuali pubblicità negative e tutelare il corretto agire dell'azienda, in linea con norme e disposizioni vigenti  Sviluppo di iniziative e procedure a tutela della legalità e prevenzione di comportamenti illeciti con attrazione di clienti e partner attenti a pratiche aziendali trasparenti
Altri temi legati alla governance	Sviluppo tecnologico e innovazione	Aumento trasversale dell'efficienza e ottimizzazione dei processi aziendali grazie all'integrazione di tecnologie digitali (digitalizzazione dei processi di governance, del monitoraggio, dell'impatto ambientale, etc.) che consentono di migliorare la manutenzione dei veicoli e ridurre i tempi di inattività

FASI DELLA CATENA DEL VALORE IN CUI SI COLLOCANO GLI IMPATTI							CARATTERISTICHE DEGLI IMPATTI	
	FASE 1 Estrazione / produzione materie prime	FASE2 Sviluppo componenti	FASE 3 Progettazione e produzione veicoli	FASE 4 A, B OWN OPERATION -GRUPPO LOMBARDIA TRUCK	FASE 5 Utilizzo dei veicoli da parte dei clienti	FASE 6 Gestione fine vita dei veicoli	IMPATTO ATTUALE/ POTENZIALE	STAKEHOLDER POTENZIALMENTE IMPATTATI
	X	X	X				Potenziale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornitori</li> <li>• Enti governativi</li> </ul>
				X			Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clienti</li> </ul>
				X			Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> <li>• Clienti</li> <li>• Fornitori</li> <li>• Banche e enti assicurativi</li> <li>• Comunità locale</li> <li>• Enti governativi</li> </ul>
				X	X		Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> <li>• Clienti</li> <li>• Fornitori</li> <li>• Banche e enti assicurativi</li> <li>• Comunità locale</li> <li>• Enti governativi</li> </ul>
	X	X	X	X			Potenziale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornitori</li> <li>• Clienti</li> <li>• Banche e enti assicurativi</li> <li>• Comunità locale</li> <li>• Enti governativi</li> </ul>
				X	X		Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornitori</li> <li>• Clienti</li> <li>• Banche e enti assicurativi</li> <li>• Comunità locale</li> <li>• Dipendenti</li> <li>• Enti governativi</li> </ul>
				X	X		Potenziale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornitori</li> <li>• Clienti</li> <li>• Banche e enti assicurativi</li> <li>• Enti governativi</li> </ul>
				X	X		Attuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> <li>• Clienti</li> <li>• Banche e enti assicurativi</li> <li>• Enti governativi</li> </ul>





**TENTORI**

**ARA**  
1965  
**IVECO**

**ATL**

**MILANO INDUSTRIAL**