



BILANCIO DI SOSTENIBILITA' 2024

"Lo sviluppo sostenibile è quello sviluppo che consente alla generazione presente di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri" (cit. Rapporto Bruntland 1987)

1	Lettera agli stakeholders	2
2	Nota metodologica	3
3	Struttura del documento e diffusione	3
4	Chi è IMPRESA SANGALLI GIANCARLO & C. S.r.l – Società a socio unico	4
4.1	Sintesi del profilo	4
4.2	Sintesi delle Attività (aree operative)	4
4.3	La governance	5
4.4	Etica e legalità	6
4.5	Sistemi di controllo interni- Strumenti di Corporate Social Responsibility	7
4.6	Sistemi di gestione e certificazioni	12
4.7	Protezione, privacy e trattamento dati	14
5	La sostenibilità per Impresa Sangalli	16
5.1	Strategia sostenibile	16
5.2	Gli stakeholder e la matrice (analisi) di materialità (sostenibilità)	19
5.3	Gli stakeholders e la matrice di doppia materialità	26
6	Le persone di Sangalli (i numeri)	28
6.1	Obiettivi strategici, valori, principi, codici	28
6.2	Le persone (Il capitale umano) – composizione e profilo	28
6.3	La remunerazione del personale	31
6.4	Diversità e pari opportunità	32
6.5	Valorizzazione e sviluppo delle persone	33
6.6	Formazione	34
6.7	Politiche di welfare e benessere aziendale	35
6.8	Relazioni industriali	36
6.9	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	36
7	Il coinvolgimento del territorio e il dialogo con le comunità in ottica di responsabilità sociale	41
7.1	Relazioni con il territorio	41
7.2	Interazione con il territorio e la comunità	41
7.3	Progetti di comunicazione, formazione, educazione	41
7.4	Progetti speciali	42
8	La sostenibilità ambientale	44
8.1	Sangalli come attore per la sostenibilità ambientale del territorio	45
8.2	Gestione rifiuti – Focus sul trasporto	45
8.3	Energia	45
8.4	Emissioni	48
8.5	Acqua e scarichi idrici	49
8.6	Compliance ambientale	49
9	La sostenibilità (performance) economica	51
9.1	Principali dati e risultati	51
9.2	Il valore economico attratto e distribuito	52
9.3	La catena di fornitura	53
9.4	Gli indicatori della sostenibilità economica	54
10	Allegati	56
10.1	Documenti aziendali	56

1 Lettera agli stakeholders

Gentili Stakeholders,

Anche quest'anno abbiamo il piacere di presentarvi il nostro nuovo Bilancio di Sostenibilità, testimonianza concreta dell'impegno che la nostra azienda profonde quotidianamente per uno sviluppo responsabile, inclusivo e orientato al futuro.

Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo lavorato con determinazione per assicurare che ogni nostro progresso aziendale sia accompagnato da un impatto positivo sull'ambiente e sulla società. Come affermava l'economista Jeffrey Sachs, "Lo sviluppo sostenibile è l'unica via per la prosperità che duri nel tempo": è partendo da questa consapevolezza che costruiamo le nostre strategie.

Nel documento allegato troverete una panoramica dettagliata delle nostre azioni concrete in ambito ESG (ambientale, sociale e di governance): dall'efficienza energetica alla riduzione delle emissioni, dalla gestione responsabile dei rifiuti alla promozione dell'equità e del benessere nei luoghi di lavoro.

Con particolare orgoglio segnaliamo il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione delle emissioni di CO₂, reso possibile dalla conversione di gran parte del nostro parco veicolare. Questo traguardo riflette la nostra adesione ai principi espressi nel Rapporto Brundtland del 1987: "Lo sviluppo sostenibile è quello che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri."

Siamo consapevoli che la nostra responsabilità va oltre la sfera economica: in quanto realtà di riferimento nel nostro settore, abbiamo il dovere di promuovere modelli innovativi e sostenibili, contribuendo attivamente alla transizione ecologica e alla tutela del pianeta. Come ricordava anche Ban Ki-moon, ex Segretario Generale delle Nazioni Unite, "Non c'è piano B, perché non c'è un pianeta B."

Vi invitiamo a leggere il Bilancio di Sostenibilità e a condividere con noi riflessioni, osservazioni o domande: il vostro contributo è fondamentale per guidare i nostri miglioramenti e consolidare un percorso comune verso un futuro più equo e verde.

Grazie per il vostro continuo sostegno e per camminare al nostro fianco nella costruzione di un'impresa sempre più sostenibile, trasparente e responsabile.

Buona lettura,

Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l

2 Nota metodologica

La nostra Società promuove la trasparenza tramite una varietà di strumenti, tra i quali il Bilancio di Sostenibilità redatto su base volontaria. **Sebbene non sia obbligatorio, comunichiamo informazioni riguardanti la sostenibilità ambientale e sociale conformemente a standard specifici.**

La sostenibilità è un concetto multidimensionale, che unisce aspetti ambientali, sociali e di governance e che permette di creare valore a lungo termine, anticipando rischi e opportunità in ambito economico, sociale e ambientale.

Abbiamo, quindi, identificato gli aspetti pertinenti da rendicontare e selezionato un insieme di indicatori di performance che vengono monitorati costantemente.

Le diverse Direzioni aziendali hanno fornito i dati basandosi su fonti ufficiali interne ed esterne.

Al fine di garantire l'affidabilità delle informazioni, utilizziamo grandezze misurabili, limitando l'uso di stime, che sono indicate nei rispettivi indicatori.

Evidenziamo che, il 28 novembre 2022, il Consiglio europeo ha approvato in via definitiva la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) che modifica la Direttiva 2014/95 (NFRD).

La nuova direttiva europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) introduce alcune importanti novità nel reporting di sostenibilità. Tra le principali vi sono l'ampliamento dello scope di imprese coinvolte, l'obbligatorietà di adottare uno standard di rendicontazione unico, l'introduzione dell'approccio di doppia materialità e l'inclusione del report all'interno della Relazione sulla Gestione.

L'obiettivo della CSRD è quello di fornire informazioni più dettagliate a stakeholder e investitori sugli aspetti ESG, migliorando la qualità della rendicontazione di sostenibilità.

Alla luce della nuova normativa CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) abbiamo iniziato un percorso di avvicinamento che prevede dapprima una gap analysis e successivamente lo studio e la realizzazione della matrice di doppia materialità che presentiamo già all'interno di questo report anche se l'entrata in vigore della CSRD è stata attualmente posticipata.

3 Struttura del documento e diffusione

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 è strutturato in tre parti:

- L'identità aziendale e la governance aziendale
- Le relazioni con gli stakeholder e l'ambiente
- Alcuni indicatori di performance

Si comunica che i principali dati economico-finanziari e la descrizione della governance aziendale presenti nel documento sono coerenti con quelli riportati nel Bilancio consolidato e nella Relazione sulla gestione.

I dati e le informazioni pubblicati sono forniti dalle Unità Operative e dai Responsabili (*dataowner*); vengono elaborati – ed eventualmente riclassificati, secondo gli Standard di riferimento – dal gruppo di lavoro interno alla Società, che redige il documento e sottoposti nuovamente ai Responsabili per la definitiva convalida, formalizzata tramite una specifica attestazione.

La società pubblica il bilancio sul proprio sito web istituzionale – www.impresasangalli.it – e sulla propria intranet aziendale, seguendo le pratiche migliori per la comunicazione dei report di sostenibilità; inoltre, lo distribuisce insieme al Bilancio consolidato in un kit specifico ai seguenti destinatari: agli azionisti, durante l'assemblea annuale di fine esercizio, a dirigenti e middle management dell'azienda, al settore bancario e finanziario, al pubblico interessato, in occasione di eventi.

Per ulteriori informazioni sul documento e sui suoi contenuti, è possibile contattare il seguente indirizzo e-mail: sostenibilita@impresasangalli.it.

4 Chi è IMPRESA SANGALLI GIANCARLO & C. S.r.l – Società a socio unico

4.1 Sintesi del profilo

Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l – Società a socio unico ("Impresa"), con sede a Monza e vari centri di servizio in Italia, ha oltre sessant'anni di esperienza nei servizi ambientali. L'azienda fornisce servizi pubblici essenziali a livello nazionale, rispettando gli standard qualitativi e perseguendo obiettivi di sviluppo sostenibile.

Nel corso degli anni, l'Impresa ha ampliato in modo significativo la propria gamma di offerta, acquisendo una competenza di eccellenza nel già menzionato settore ambientale.

L'Impresa Sangalli alla data del 31.12.2024 comprende i seguenti Centri di Servizio ("CdS"):

1. Sede di Monza, Viale E. Fermi 35 - Monza (MB)
2. CdS di Monza, Viale E. Fermi 35 - Monza (MB)
3. CdS di Sesto San Giovanni, Viale E. Fermi 35 - Monza (MB)
4. CdS di Agrate B.za, Via Sofocle 12 – Agrate Brianza (MB)
5. CdS di Liscate, Via Salvo d'Acquisto - Liscate (MI)
6. CdS di Bellusco, Via dell'Artigianato – Bellusco (MB)
7. CdS di Dalmine, Corso Italia 25 – Verdellino (BG)
8. CdS di San Giuliano Milanese, V. Liguria 2 – San Giuliano Milanese (MI)
9. CdS di Buccinasco, Via Meucci 56 – Buccinasco (MI)
10. CdS di Falconara, Via Marconi 114 – Falconara Marittima (AN)
11. CdS di Roma, Via del Cappellaccio 134 – Roma (Municipio 8 e 9)
12. CdS di Roma, Via Casal Bianco, 173 – Roma (Municipio 4)
13. CdS di Roma, Via Palmiro Togliatti 792 – Roma (Municipio 7)
14. CdS di Roma, Via Saponara 711 – Roma (Municipio 10)
15. CdS di Gorizia, Via Trieste 27 – Villesse (GO)
16. CdS di Frosinone, Viale delle Industrie, 17 – Frosinone (FR) *(in chiusura)*
17. CdS di Vigevano, Corso Torino, 120 – Vigevano (PV)
18. CdS di Formello, Via degli Olmetti snc – Formello (Roma)
19. CdS della Carnia, Via Prometeo Candoni 1 – Amaro (UD)
20. CdS Latina, Via Litoranea – Latina (LT)
21. CdS Varese, Via Campagna 80 – Induno Olona (VA)
22. CdS Porto Torres, Strada Provinciale 134, 139 – Porto Torres (SS)
23. CdS Ugento, Via Casarano – Ugento (LE) *(di prossima apertura)*

La competenza e il know how dell'Impresa Sangalli sono tali da garantire risposte immediate alle problematiche più diverse nella gamma dei servizi ecologici.

4.2 Sintesi delle Attività (aree operative)

Nello specifico, Impresa Sangalli è in grado di offrire:

- Servizi di igiene urbana
- Servizi di raccolta e di trasporto di rifiuti speciali pericolosi e non
- Servizi di spurghi civili e industriali
- Servizi di smaltimento rifiuti
- Servizi di pulizia di componenti di impianti industriali
- Global Service
- Gestione e manutenzione del verde pubblico e privato
- Bonifiche ambientali
- Consulenze nel campo ambientale
- Economia circolare
- Partenariati Pubblico/Privati
- Attività di recupero, custodia e acquisto di veicoli oggetto dei provvedimenti di sequestro amministrativo, fermo o confisca ai sensi dell'art. 214bis del D.lgs. 285/1992

4.3 La governance

Le strategie aziendali di Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l., unitamente agli obiettivi di business con particolare enfasi sulla sostenibilità, sono delineate dal Consiglio di amministrazione. Quest'ultimo si occupa di valutare accuratamente i rischi e le opportunità inerenti al contesto sociale, ambientale ed economico in cui l'impresa opera, garantendo una gestione responsabile e proattiva.

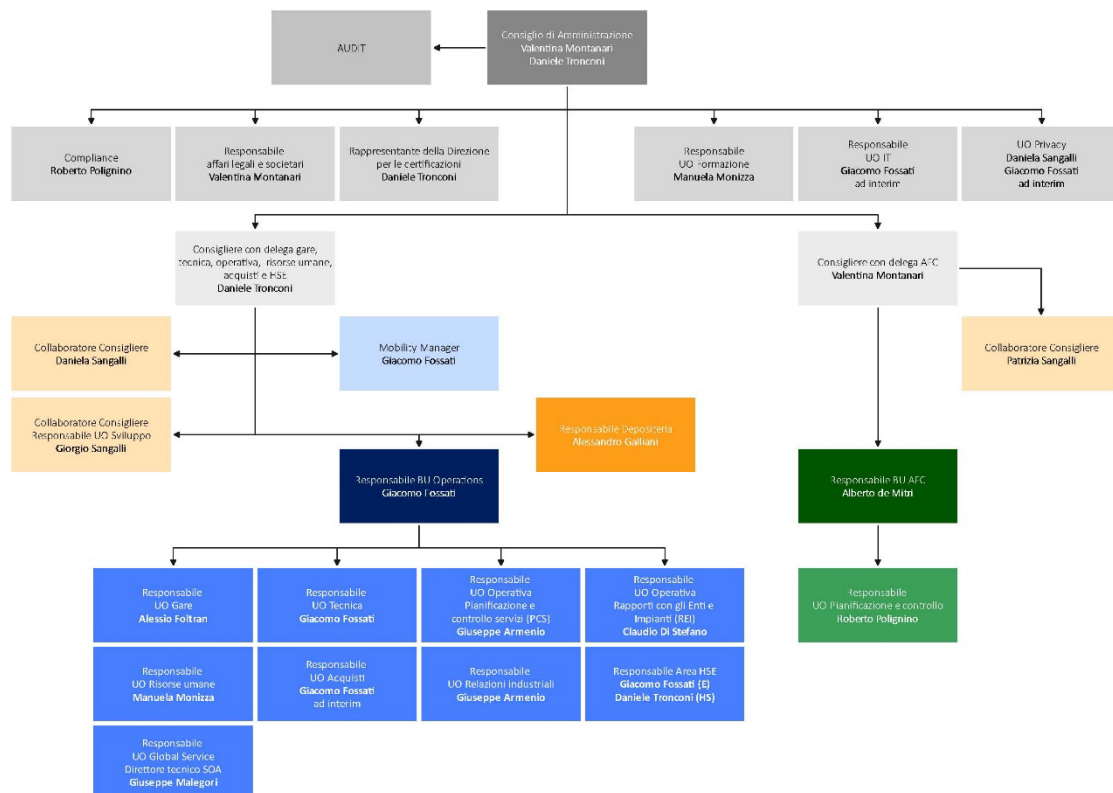
4.3.1 Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione, nominato dall'Assemblea dei Soci in data 30 giugno 2025, rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2027.

Il Consiglio di amministrazione è composto da due membri:

Presidente e consigliere delegato: Dott.ssa Valentina Montanari

Consigliere Delegato: Ing. Daniele Tronconi



*Alla data odierna del 17.09.2025

Figura 1 - Organigramma "Impresa"

Il Consiglio di amministrazione ha i più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria per realizzare e conseguire lo scopo sociale e un'attività sostenibile, salvo gli atti che la Legge e lo Statuto sociale attribuiscono all'Assemblea dei Soci. Il Consiglio di amministrazione verifica le performance economiche, ambientali e sociali, i rischi e le opportunità significative, il rispetto degli standard e dei codici di condotta vigenti. La verifica dei rischi, delle performance sociali e ambientali si basa anche sul supporto del Management aziendale, che assicura la corretta circolazione dei flussi informativi.

Il Consiglio di amministrazione può delegare le proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, determinando i limiti della delega e la remunerazione degli stessi. Gli amministratori delegati sono tenuti all'osservanza degli obblighi previsti dalla legge e riferiscono con periodicità almeno semestrale al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2381 quinto comma del c.c. L'Organo amministrativo può nominare e revocare procuratori *ad negotia* per determinati atti o categorie di atti.

4.3.2 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da 3 Sindaci effettivi e 2 Sindaci supplenti.

I membri del Collegio Sindacale:

- Dott. Pellegrino Libroia (Presidente)
- Dott. Roberto Mapelli (Sindaco effettivo)
- Dott. Carlo Alberto Tassini (Sindaco effettivo)
- Dott. Massimo Malegori (Sindaco supplente)
- Dott. Gerosa Gabriele (Sindaco supplente)

Nello specifico il Collegio Sindacale si occupa di verificare:

- la conformità degli atti e delle deliberazioni del Consiglio di amministrazione alla normativa, alle disposizioni dello statuto, nonché le concrete modalità di attuazione del medesimo;
- la conformità delle scelte gestionali ai principi di corretta amministrazione e, quindi, ai generali criteri di razionalità economica, quale controllo di legittimità sostanziale e di rispetto delle vigenti procedure e/o prassi operative;
- l'adeguatezza dell'assetto organizzativo rispetto alle dimensioni e alla complessità della Società, ponendo particolare attenzione alla completezza delle funzioni aziendali esistenti, alla separazione e alla contrapposizione di responsabilità nei compiti e nelle funzioni, nonché alla chiara definizione delle deleghe o dei poteri di ciascuna funzione;
- l'adeguatezza del sistema di controllo interno, in relazione alle dimensioni, alla complessità aziendale e del settore in cui opera la Società.

Infine, si segnala che l'assemblea dei soci ha affidato la revisione legale dei conti per il triennio 2025-2026-2027 e quindi fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027 alla società di revisione EY S.p.A.

4.4 Etica e legalità

La Società si basa su valori etici e morali per guidare il comportamento dei suoi rappresentanti e dipendenti.

Impresa Sangalli crede che ogni azione debba rispettare principi di etica, legalità, trasparenza, e procedure aziendali, minimizzando rischi normativi e reputazionali.

La Società promuove professionalità, onestà, sicurezza sul lavoro e competizione leale.

Il 6 dicembre 2018, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha assegnato alla Società il rating di legalità con tre stelle. Questo punteggio, valido per due anni, è stato confermato nel novembre 2020 e nel settembre 2022.

Impresa Sangalli Giancarlo ha adottato il Modello 231 per prevenire reati secondo il D.Lgs. 231/01. Il modello viene costantemente aggiornato in risposta ai cambiamenti organizzativi e normativi. L'adeguatezza del Modello 231 è monitorata dall'Organismo di Vigilanza, che garantisce autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Il Modello 231 è costituito dalla Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella Parte Generale sono compendiate i protocolli sottoindicati (di seguito, anche 'Protocolli'):

- il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- le procedure manuali ed informatiche;
- il processo di controllo di gestione ed il governo dei flussi finanziari;
- il sistema "whistleblowing"
- il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- la Politica Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza;
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;

- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la sua formazione ed addestramento.

La Parte Speciale è strutturata in varie sezioni, ciascuna con riferimento specifico alle diverse famiglie di reati presupposto previste dal D.Lgs. 231/01 e ritenute rilevanti per la Società.

4.5 Sistemi di controllo interni- Strumenti di Corporate Social Responsibility

Il Sistema di controllo interno di Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l. si configura come un processo trasversale che coinvolge, con diversi ruoli e nell'ambito delle rispettive competenze, gli organi amministrativi e di controllo della Società, la funzione di Audit (esternalizzata), il Responsabile Compliance 231/01, i Responsabili di Business Unit e di Funzione/Unità Organizzativa, nonché tutto il personale della società. In particolare, il CdA valuta l'adeguatezza del Sistema di controllo interno rispetto alle caratteristiche dell'impresa, e svolge, con il supporto dei responsabili di Business Unit e di Funzione/Unità Organizzativa, i seguenti compiti:

- definisce le linee di indirizzo del sistema di controllo interno, in modo che i principali rischi afferenti alla Società risultino compatibili con una gestione dell'impresa coerente con gli obiettivi strategici individuati;
- valuta l'adeguatezza del sistema di controllo interno rispetto alle caratteristiche dell'impresa nonché la sua efficacia;
- approva, con cadenza annuale, il piano di lavoro predisposto dalla funzione Audit;
- valuta, sentito il parere del Collegio Sindacale, i risultati esposti dal revisore legale nella eventuale lettera di suggerimenti e nella relazione sulle questioni fondamentali emerse in sede di revisione legale;
- definisce con il Management un piano di sostenibilità (priorità strategiche, impegni e obiettivi) per lo sviluppo della responsabilità economica, ambientale e sociale dell'impresa;
- individua e nomina la funzione Audit, ad oggi esternalizzata, assicurando che la stessa sia dotata delle risorse adeguate all'espletamento dei propri compiti.

Gli esiti delle verifiche di Audit svolte, le eventuali criticità emerse e l'avanzamento delle azioni avviate a fronte delle raccomandazioni espresse nei precedenti audit (follow up) sono esaminati dal Consiglio di amministrazione con i Responsabili di Business Unit e di Funzione/Unità Organizzativa di volta in volta coinvolti ed interessati.

PRINCIPALI COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO
Modello di Governance
Assetto organizzativo
Sistema di deleghe e procure
Procedure manuale ed informatiche
Controllo di gestione e dei flussi finanziari
Sistema Whistleblowing
Codice etico
Modello organizzativo 231/01

4.5.1 Il Modello di Governance

Il modello di governance e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie in modo tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

L'Amministrazione della Società è affidata ad un Consiglio di amministrazione come descritto al precedente punto 4.3.1.

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti come descritto al precedente punto 4.3.2.

Il controllo contabile è affidato a una Società di Revisione.

La Funzione di Internal Audit è esternalizzata, affidata a società terza ed indipendente.

4.5.2 L'assetto organizzativo

L'assetto organizzativo, rappresentato nell'organigramma aziendale come definito dal Consiglio di amministrazione, è diffuso all'interno dell'organizzazione così da manifestare in modo immediato il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le Business Unit (BU) e le Unità Operative (UO) in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica delle Business Unit (BU)/Unità operative (UO) aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole BU e/o UO ed il relativo ruolo organizzativo.

Tale documento è oggetto di costante e puntuale aggiornamento, in funzione delle modifiche effettivamente intervenute nella struttura organizzativa. I cambiamenti sono inoltre oggetto di adeguate comunicazioni organizzative.

La struttura organizzativa della Società, improntata ad una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale, è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

4.5.2.1 L'assetto organizzativo in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa vigente posta dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., nell'ottica di eliminare, prevenire e/o ridurre i rischi per i lavoratori, previa individuazione degli stessi, nell'ambito di un processo continuo di analisi e monitoraggio.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa operano i soggetti di seguito indicati:

- il Datore di Lavoro;
- il Procuratore per la Salute e Sicurezza dei lavoratori (Delegato del Datore di Lavoro – se nominato);
- i Dirigenti per la sicurezza (delegati o nominati);
- i Preposti;
- i Responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (di seguito, rispettivamente anche 'RSPP' e 'ASPP');
- gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS');
- gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche 'API');
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche 'RLS');
- il medico competente;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ('SSL'), ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione; b) i fabbricanti ed i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito (i RSPP, gli ASPP, gli APS, gli API, i RLS, il medico competente): a tale proposito, la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti dei RSPP, degli ASPP, del RLS, degli APS, degli API, dei RLS, del medico competente. È sempre garantita l'adeguata formazione dei soggetti indicati.

4.5.2.2 L'assetto organizzativo per la gestione degli aspetti ambientali

In materia di gestione degli aspetti ambientali, la Società si è dotata di una struttura organizzativa nell'ottica di minimizzare i rischi per l'ambiente ed i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa operano i soggetti di seguito indicati:

- il Consigliere delegato
- il Procuratore per l'Ambiente
- i delegati
- i lavoratori
- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di ambiente, ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione; b) i fabbricanti ed i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di gestione degli aspetti ambientali sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito (procuratore, delegati, ecc): a tale proposito, la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei procuratori, dei delegati e dei lavoratori, anche quelli relativi alle attività di gestione degli aspetti ambientali di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti dei delegati. È sempre garantita l'adeguata formazione dei soggetti indicati.

Il sistema delle deleghe e delle procure stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la società, e, attraverso il sistema delle deleghe (e/o nomine), la responsabilità per quanto concerne gli aspetti in materia di ambiente e sicurezza. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della Struttura organizzativa e/o degli Ordini di servizio o su segnalazione da parte di Singole Funzioni/Unità Organizzative.

4.5.3 Procedure manuali ed informatiche

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l. ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- all'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono invece tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia tracciata, verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

La Società adotta una politica di progressiva informatizzazione dei processi, intesa a rendere sempre più efficiente lo svolgimento delle attività aziendali nonché i relativi e conseguenti controlli, rafforzando la tracciabilità dei processi stessi.

4.5.4 Il controllo di gestione ed i flussi finanziari

Il processo di controllo di gestione prevede meccanismi di gestione delle risorse che devono garantire, oltre la verificabilità e la tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali suddivise per commessa e Centro di Servizio, mirando all'obiettivo di definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse a disposizione ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate.

Inoltre, la gestione finanziaria si avvale di informazioni previsionali, oltre che di un idoneo controllo procedurale che prevede strumenti consolidati quali le frequenti riconciliazioni e quadrature, la separazione dei compiti e

la contrapposizione delle funzioni acquisti e operative rispetto a quella finanziaria. In particolare, Impresa Sangalli utilizza un sistema informatico finalizzato alla pianificazione finanziaria monitorata costantemente in funzione dell'imprevedibilità del Business e del settore di appartenenza.

4.5.5 Il sistema di whistleblowing

Impresa Sangalli, con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione di eventuali fenomeni illeciti, ha implementato un sistema di Whistleblowing, oggi adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2023 D.Lgs. 24/23 (Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali).

Il sistema di *Whistleblowing* adottato è regolamentato in apposita procedura aziendale, adeguatamente diffusa.

La ricezione e gestione delle segnalazioni sono affidate all'Organismo di Vigilanza, dotato di adeguata autonomia e competenza professionale.

4.5.6 Codice etico

Impresa Sangalli ha adottato nel 2018 il proprio Codice Etico ("Codice"), con l'intento di comunicare, raccomandare e promuovere il rispetto, dei valori e delle regole di condotta cui la Società si riferisce costantemente nell'esercizio delle sue attività imprenditoriali, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato di riferimento.

La Società è consapevole che la creazione e diffusione dei valori d'impresa non possa essere disgiunta da un effettivo rispetto di principi fondamentali quali la correttezza professionale, l'integrità personale, l'effettiva tutela della salute nell'ambiente di lavoro, il rispetto di leggi e regolamenti, nonché la trasparente competizione sul mercato da parte di tutti i soggetti che vi operano.

In tale prospettiva, il Codice è pertanto una conferma delle regole e dei principi guida della Società, che intende con ciò rafforzare il clima di fiducia e di positiva collaborazione con tutti coloro che, a vario titolo, sono interessati al comune sviluppo e diffusione dei valori aziendali.

Il Codice sancisce l'espressa volontà della Società di adeguare i propri comportamenti ai principi enunciati dal D.Lgs. 231/01, impegnandosi di conseguenza ad operare nel rispetto dell'ambiente e della salute delle persone, ben consapevole delle proprie responsabilità sociali ed etiche nei confronti dei propri dipendenti, delle comunità in cui opera o da cui trae risorse.

Inoltre, la Società si impegna ad attuare e promuovere comportamenti socialmente responsabili nell'ambito della propria organizzazione e, attraverso le sue politiche e prassi, nell'ambito della sua sfera di influenza, richiedendo agli *Stakeholder* con i quali interagisce il rispetto del proprio Codice.

Il complesso dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando allo stesso tempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia a quelle relative a rapporti internazionali.

Il *corpus* del Codice Etico è così suddiviso:

- una parte introduttiva, nel cui ambito sono anche indicati i Destinatari;
- i principi etici di riferimento, ovvero i valori cui Impresa Sangalli dà rilievo nell'ambito della propria attività di impresa e che devono essere rispettati da tutti i Destinatari;
- le norme ed i principi di comportamento relativi alla gestione degli affari (es. riguardanti le relazioni con i clienti, i fornitori, i collaboratori e le relazioni con la Pubblica Amministrazione);
- le modalità di diffusione del Codice ai dipendenti e le modalità con cui viene data informazione ai soggetti diversi dai dipendenti.

L'osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per Impresa Sangalli è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società stessa.

Per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari del Codice, Impresa Sangalli, attraverso l'inserimento di apposite clausole contrattuali e/o dichiarazioni, garantisce l'impegno anche delle terze parti al rispetto ed all'adesione ai principi del Codice. Ai fini della qualifica dei fornitori, Sangalli richiede l'obbligatoria accettazione del Codice Etico, già nelle fasi preliminari. Anche ai partner di RTI è richiesta l'accettazione dei principi esplicitati nel documento.

A Tutti i dipendenti in fase di assunzione è richiesto di prendere visione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico. L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico costituisce pertanto parte delle obbligazioni contrattuali del dipendente ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ.

L'eventuale violazione delle stesse potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge.

Il controllo del rispetto del Codice Etico spetta a chiunque e, in particolare, all'Organo Amministrativo, il quale è tenuto ad informare l'ODV sulle condotte con riflessi in materia 231, per le valutazioni di competenza.

Ogni amministratore, sindaco, dipendente o collaboratore della Società è tenuto a contribuire attivamente all'attuazione del Codice Etico ed a segnalarne, per quanto di competenza, inosservanze e violazioni.

4.5.7 Modello organizzativo 231/01

La Società ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (Modello 231) con l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di protocolli, procedure e di attività di controllo volte a prevenire condotte che possano integrare la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello 231 è stato predisposto secondo la metodologia del risk self – assessment, che consiste nella identificazione ed autovalutazione da parte del management (risk Owner) dei processi, sotto-processi o attività aziendali a rischio di reato 231, con valutazione del rischio potenziale, del livello di controllo e del rischio residuo di ciascuna attività sensibile.

La Società promuove la più ampia divulgazione dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello 231 e nelle procedure ad esso connesse.

Tutti i dipendenti in fase di assunzione dichiarano di aver preso visione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello 231 della Società costituisce pertanto parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del dipendente ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ, e – conseguentemente- l'eventuale violazione delle stesse potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, ASPP, APS, API, RLS, medico competente).

In aggiunta alle attività connesse alla informazione dei Destinatari, l'Organismo di Vigilanza promuove e monitora l'implementazione della formazione e dell'addestramento sul Modello 231 da parte della Società, le iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello 231 e delle Procedure ad esso connesse al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello 231 e del Codice Etico siano adeguatamente condivisi con le risorse aziendali, anche attraverso obbligatorie attività formative a carattere periodico (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), in modo tale da garantire la conoscenza delle aree di rischio rilevanti e i relativi protocolli di prevenzione.

Copia integrale del Modello 231 è “pubblicato” nel server aziendale ed è disponibile in ogni centro di servizio. Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello è resa disponibile una copia della Parte Generale in visione presso la Società ovvero pubblicata sul suo sito web. Al fine di formalizzare l’impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché delle Procedure ad esso connesse da parte di Terzi Destinatari, è previsto l’inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola.

L’Organismo di Vigilanza collabora nella predisposizione di specifici Piani di formazione che il Consiglio di amministrazione approva e fa implementare presso la Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello 231 sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti con maggiori responsabilità, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come “a rischio” ai sensi del Modello 231.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l’addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un’adeguata consapevolezza circa l’importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello 231, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest’ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all’addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodico sul Modello - con particolare riguardo ai lavoratori neoassunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione - in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.). In particolare, si prevede che la formazione e l’addestramento siano differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell’assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell’introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Ciascun destinatario del Modello 231 è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello 231 stesso.

4.5.8 Organismo di Vigilanza

L’Impresa ha designato, mediante decisione del Consiglio di amministrazione, l’Organismo di Vigilanza (OdV) in base al D.Lgs. 231/2001, che dovrà sorvegliare sul corretto funzionamento e rispetto del Modello 231 e provvedere alla sua revisione. La composizione dell’Organismo è stata stabilita con la finalità di garantire i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione.

All’Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un’effettiva ed efficiente vigilanza sull’adeguatezza, sul funzionamento e sull’osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall’art. 6 del D.Lgs. 231/01. L’Organismo di Vigilanza svolge, anche avvalendosi delle competenti funzioni aziendali, verifiche sugli ambiti di attività risultati a rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e riferisce semestralmente al Consiglio di amministrazione circa le attività svolte e le risultanze emerse. L’Organismo di Vigilanza esprime suggerimenti volti a migliorare il sistema di controllo delle attività e ne monitora l’attuazione. L’affidamento di questi compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, insieme al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano presupposti indispensabili per l’efficace implementazione del modello prevenzionistico previsto dal D.Lgs. 231/01.

4.6 Sistemi di gestione e certificazioni

La Società, nell’ottica di continuo miglioramento e monitoraggio dei propri sistemi di gestione, si è dotata di sistemi di certificazione secondo gli standard di riferimento.

La Società è certificata secondo i seguenti standard:

- UNI EN ISO 9001:2015 - Sistema di Gestione della Qualità
- UNI EN ISO 14001:2015 - Sistema di Gestione Ambientale
- UNI ISO 45001:2018 - Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza per il Lavoro

- Regolamento CE 1221/2009 EMAS (Eco - Management and Audit Scheme) - Sistema di Gestione Ambientale
- SA8000:2014 - Responsabilità Sociale
- UNI EN ISO 39001:2016 - Sistema di Gestione della Sicurezza Stradale
- UNI PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la parità di genere.

In dettaglio:

Standard	Certificato	Ente	IAF	Emissione	Scadenza
UNI EN ISO 9001:2015	9159.SNG2	IMQ	28, 35, 39	27 marzo 2021	28 marzo 2027
UNI EN ISO 14001:2015	9191.SNGA	CSQ	28, 35, 39	27 marzo 2021	31 marzo 2027
UNI ISO 45001:2018	9192.SNG3	CSQ	28, 35, 39	07 luglio 2020	12 luglio 2026
Regolamento CE 1221/2009 EMAS	Convalida 09.09.2020	IMQ	28, 35, 39	30 giugno 2020	20 giugno 2026
	Reg. IT-002075	ISPRA	28, 35, 39	15 settembre 2021	20 giugno 2026
SA8000:2014	387ITSA	Eurocert - SAI	28, 35, 39	11 dicembre 2024	11 dicembre 2027
UNI EN ISO 39001:2016	0731.2021	CSQ	28, 35, 39	14 giugno 2021	13 giugno 2027
UNI PdR 125:2022	023-ISG-125	Sicert	28, 35, 39	21 giugno 2023	21 giugno 2026

Tabella 1 - Riepilogo delle certificazioni in possesso da parte di Impresa Sangalli

Nella tabella che segue si riporta la situazione aggiornata dei siti e degli standard rispetto ai quali ognuno di essi è certificato.

Sito	Data inizio attività	9001	45001	14001 EMAS	39001	SA8000	PDR 125
Monza Sede	Storico	■	■	■	■	■	■
CdS Monza	Storico	■	■	■	■	■	■
CdS Dalmine	Da giugno 2008		■			■	■
CdS Frosinone	Da luglio 2008		■			■	■
CdS Liscate (RTI)	2009					■	■
CdS Villesse	Da maggio 2011		■			■	■
CdS Falconara	Da giugno 2012		■			■	■
CdS Carnia (Amaro)	Da agosto 2014		■			■	■
CdS San G. Milanese	Da febbraio 2015					■	■
CdS Roma (3 siti)	Da novembre 2015					■	■
CdS Vigevano	Dal 01 luglio 2019					■	■
CdS Agrate Brianza (RTI)	Dal 01 aprile 2019		■			■	■
CdS Sesto San Giovanni	Dal 01 gennaio 2020					■	■
CdS Formello	Dal 23 settembre 2020					■	■
CdS Ostia	Dal 23 ottobre 2021					■	■
CdS Varese	Dal 01 gennaio 2022					■	■
Cds Porto Torres	Dal 01 gennaio 2024					■	■
Global Service	Dal 01 luglio 2021	■	■	■	■	■	■
CdS Canosa	Dal 01 settembre 2024					■	■
CdS Ugento	Dal 01 gennaio 2025					■	■
Depositeria	Dal 01 gennaio 2024					■	■

Tabella 2 - Centri di Servizio (Cds) e standard

Le norme ISO, a partire dall'edizioni 2015, hanno portato ad un allineamento gestionale e il Consiglio di amministrazione ha deciso, a partire dal 2018, di uniformare i contenuti che precedentemente erano gestiti

separatamente, in un unico Sistema di Gestione Integrato (di seguito SGI), che ha unito tutti i documenti di Sistema a partire da Politica Integrata; Manuale Integrato, procedure integrate, etc.

Il Sistema di Gestione Integrato costituisce uno strumento atto ad assicurare il rispetto delle condizioni di idoneità delle misure da adottare anche in funzione della responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/01 per gli aspetti salute, sicurezza sul lavoro e ambiente, secondo quanto definito dagli “Standard di controllo 231” ed in ottemperanza a quanto previsto all’art. 30 del D.Lgs. 81/08.

L’ambito di applicazione del SGI è esteso a tutte le attività, prodotti e servizi dei siti oggetto di certificazione che hanno o possono avere impatti sulla qualità di prodotti e servizi erogati, sull’ambiente circostante, sulla salute e sicurezza dei lavoratori e trova applicazione presso ogni Unità/Funzione aziendale, ciascuna per quanto di specifica competenza, al fine di garantire l’implementazione del SGI ed ottenere il continuo miglioramento delle performance in campo HSEQ.

Il campo di applicazione del Sistema di Gestione integrato è il seguente per tutte le norme:

“Progettazione ed erogazione di: servizi di raccolta, trasporto, smaltimento e recupero di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi; servizi di spurghi civili ed industriali e di pulizia di componenti ed impianti industriali; servizi di igiene urbana; raccolta trasporto e smaltimento/recupero RSU. sia in forma differenziata che non. Gestione centri di raccolta e stazioni di trasferimento, pulizia del suolo pubblico e servizi collaterali; servizi cimiteriali, funerari. Assistenza clienti in campo ambientale. Intermediazione e commercializzazione di rifiuti con e senza detenzione di rifiuti”. Settori IAF: 39a, 35.

“Progettazione, costruzione e manutenzione ordinaria e straordinaria aree a verde e arredo urbano, impianti tecnologici correlati all’arredo urbano. Servizi di facility management, servizi integrati e global service. Costruzione e manutenzione ordinaria e straordinaria di opere fluviali, sistemazione idraulica, di bonifica. Manutenzione ordinaria e straordinaria di strade, acquedotti e fognature” Settori IAF: 28.

Il SGI richiede un insieme di prassi e procedure che implicano la partecipazione attiva, a vari gradi di responsabilità, di tutto il personale che lavora nel sito, formato adeguatamente per questo tramite una costante formazione specifica.

L’attuazione del Sistema e il suo mantenimento nel tempo consentono il raggiungimento di un livello di qualità del servizio, protezione ambientale e di salute e sicurezza che raggiunge e supera gli standard imposti dalla legge.

Attraverso il SGI l’Organizzazione rende operativi i requisiti di qualità, gli impegni ambientali, di sicurezza e di salute assunti nella “POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA, DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E DELL’ETICA” ed attua il Piano di Miglioramento (vedere anche Sez.4).

Il SGI è sottoposto a controlli periodici da audit interni e verifiche di certificazione per assicurare il mantenimento dei principi del miglioramento continuo della performance HSEQ e della prevenzione di inquinamento, incidenti, infortuni, proteggendo la salute, la qualità, con le tecnologie più adeguate e vantaggiose.

Le varie componenti del SGI (Qualità, Salute, Sicurezza, Ambiente) sono interconnesse tra loro dando origine ad un unico Sistema di Gestione Integrato in cui gli elementi Politica, Manuale, Procedure HSEQ e registri sono comuni.

4.7 Protezione, privacy e trattamento dati

L’Impresa Sangalli ha implementato rigorose misure per garantire la piena conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 196 del 2003, noto come Codice in materia di protezione dei dati personali, nonché al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati.

In particolare, con il supporto del DPO e di consulenti esperti in materia di privacy, il Titolare del Trattamento nel corso del 2024 ha:

- Continuato l'attività di verifica e adeguamento dei processi aziendali alla normativa sulla protezione dei dati personali;
- Svolto puntualmente la revisione annuale del Registro del Titolare del Trattamento;
- Aggiornato il Registro del Responsabile del Trattamento in funzione dei nuovi contratti acquisiti dall'Impresa;
- Avviato la revisione della documentazione e delle procedure a seguito del rinnovamento del sistema informativo aziendale;
- Provveduto all'erogazione della formazione base ai nuovi assunti e agli aggiornamenti periodici al personale già in forza;
- Aggiornato la mappatura dei rischi e delle misure di sicurezza applicate.

Nel corso del 2025, sulla base della struttura privacy creata e del cambio di DPO, l'Impresa si impegnerà in primis a mantenere e a superare gli standard raggiunti e uniformare le proprie procedure ai nuovi provvedimenti del Garante.

5 La sostenibilità per Impresa Sangalli

5.1 Strategia sostenibile

La sostenibilità aziendale concerne l'adozione di politiche che armonizzano aspetti economici, sociali e ambientali. Impresa Sangalli si prefigge l'obiettivo di gestire in modo strategico risorse naturali, finanziarie, umane e relazionali al fine di generare valore e contribuire allo sviluppo socioeconomico delle comunità.

L'azienda adotta soluzioni innovative e instaura relazioni strutturate con gli stakeholder per coniugare crescita economica, sviluppo sociale e tutela ambientale. Un approccio sistemico e trasparente è imprescindibile per valutare l'impatto delle decisioni aziendali.

Secondo Henry Ford, *"Le aziende che sopravvivono migliori sono quelle che offrono qualcosa di diverso, ma soprattutto qualcosa di migliore"*. La sostenibilità migliora la performance aziendale, riducendo sprechi, abbassando costi, gestendo meglio i rischi e aumentando resilienza e innovazione. Inoltre, potenzia la reputazione e l'attrattiva del capitale umano.

Per il raggiungimento di questi obiettivi, è necessaria una prospettiva di medio-lungo periodo e massima serietà nelle azioni intraprese.

Alcuni esempi concreti della nostra strategia partita nel 2022 con riflessi sul 2023 e 2024:

- Sviluppo di partnership con i nostri fornitori per individuare le soluzioni tecnologiche in materia di veicoli green che porteranno ad ulteriori investimenti "GREEN";
- Scelta di forniture con caratteristiche superiori (es. contenuto in materiale riciclato) alla normativa vigente (DM 13 febbraio 2014).
- Miglioramento del sistema informatico di gestione operativa denominato GMS 2.0 con conseguenti benefici sulla struttura organizzativa e operativi nella realizzazione dei servizi e nella compliance con quanto prescritto all'interno del TQRif di ARERA;
- Sviluppo della piattaforma web eSangalli per la semplificazione della gestione dei processi interni all'azienda in particolare per:
 - Gestione delle risorse umane anche in termini di carichi di lavoro
 - Migliore gestione del processo di gara
 - Migliore gestione dei portali informativi in ottica compliance con le indicazioni di ARERA
 - Migliore gestione degli automezzi sia in termini di documentazione e rispetto delle scadenze sia, in particolare, delle manutenzioni con un focus specifico sulla manutenzione predittiva
 - Gestione della qualifica dei fornitori
 - Miglioramento della gestione degli aspetti HSE
- Definizione di accordi per lo studio di fattibilità e realizzazione, in partnership, di impianti per il trattamento dei rifiuti in particolare frazione organica, RAEE, cartongesso e rifiuti urbani pericolosi.

5.1.1 Stato dell'arte di obiettivi e target 2024

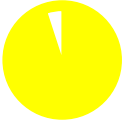
Tema	Obiettivi 2024	Livello di raggiungimento
Sviluppo digitale Innovazione nei servizi erogati Sviluppo economico Competitività sul mercato Integrazione ESG per le politiche di investimento	- Sviluppo ed implementazioni di sistemi di reporting per l'adeguamento alla CSRD* - Tuning della nuova soluzione ERP - Implementazione della BI - Incremento delle attività di controllo - Ulteriore miglioramento del sito istituzionale con attenzione alla nuova brand identity - Miglioramento dell'attività commerciale verso clienti privati - Copertura dei fabbisogni finanziari per supportare gli investimenti con equilibrato rapporto tra fondi a breve e medio/lungo termine - Copertura dei fabbisogni finanziari con finanziamenti concessi da primari istituti di credito in accordo con le politiche di miglioramento sostenibile del business	
Educazione ambientale Transizione energetica e cambiamento climatico Gestione sostenibile della catena di fornitura Gestione dei Centri di servizio e loro impatti	- Prosecuzione e rafforzamento della comunicazione legata a estensioni o nuovi programmi ambientali, con particolare attenzione ai temi dell'economia circolare e della corretta raccolta differenziata - Implementazione dell'offerta formativa per le scuole di ogni grado dedicata ai temi della riduzione dei rifiuti e della loro buona gestione - Sviluppo di impianti di produzione energia a fonti rinnovabili (FV) presso i centri di servizio - Implementazione della manutenzione predittiva al fine di perseguire una gestione sostenibile degli automezzi	
Diritti dei lavoratori e dialogo con la parti sociali Salute e sicurezza dei lavoratori Diversità e pari opportunità Welfare aziendale, work-life balance e clima aziendale Sviluppo risorse umane	- Incremento del numero di incontri periodici con gli operatori ed i loro rappresentanti - Incremento degli incontri periodici con i subappaltatori per valutarne la compliance e verificare il miglioramento continuo nell'ottica PDCA - Mantenimento delle certificazioni secondo tutti gli standard attualmente in essere - Analisi e miglioramento della piattaforma welfare attualmente in essere	
Qualità e continuità del servizio Efficienza ed affidabilità dei servizi Compliance con leggi e regolamenti	- Miglioramento continuo dell'applicativo operativo GMS 2.0 per la pianificazione dei servizi, il monitoraggio e la rendicontazione degli stessi - Sviluppo ed implementazione di piattaforma web (eHSE) basate sulle specifiche esigenze di Impresa Sangalli per la compliance con leggi e regolamenti ed il mantenimento delle scadenze	
Customer care experience Relazioni con le Istituzioni Rapporti con le comunità locali Trasparenza e correttezza Protezione della privacy	- Miglioramento continuo del customer care e del customer experience - Ampliamento dei temi trattati all'interno dei portali Comunali - Miglioramento delle prestazioni nella gestione del contatto con l'utente in particolare nei tempi di attesa mediante modifica della piattaforma di gestione telefonica - Miglioramento continuo piattaforma eDesk sviluppata - Impiego di chatbot ed AI per la riduzione dei tempi di risposta alle richieste delle utenze - Sviluppo di KPI da presentare sui portali Internet a disposizione dei clienti per valutare l'andamento dei servizi - Costante aggiornamento delle "Carte dei servizi" - Valutazione dell'implementazione della certificazione secondo lo standard 37001	

Tabella 3 - Obiettivi 2024 e loro livello di raggiungimento

5.1.2 Obiettivi e target 2025

La modifica dei temi di interesse adottata per il Bilancio di sostenibilità 2024 ha portato a una nuova definizione degli obiettivi anche per l'anno 2025 che prevedono essenzialmente un'intensa attività di preparazione dei sistemi di raccolta dei dati per essere pronti all'entrata in vigore della nuova direttiva europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e il consolidamento di tutte le attività già in essere dal 2022.

Tema	Obiettivi 2024
Sviluppo digitale Innovazione nei servizi erogati Sviluppo economico Competitività sul mercato Integrazione ESG per le politiche di investimento	- Sviluppo ed implementazioni di sistemi di reporting per l'adeguamento alla CSRD - Miglioramento continuo della nuova soluzione ERP con integrazione di BI - Incremento delle attività di controllo - Ulteriore miglioramento del sito istituzionale con attenzione alla nuova brand identity - Miglioramento dell'attività commerciale verso clienti privati - Copertura dei fabbisogni finanziari per supportare gli investimenti con equilibrato rapporto tra fondi a breve e medio/lungo termine - Copertura dei fabbisogni finanziari con finanziamenti concessi da primari istituti di credito in accordo con le politiche di miglioramento sostenibile del business
Educazione ambientale Transizione energetica e cambiamento climatico Gestione sostenibile della catena di fornitura Gestione dei Centri di servizio e loro impatti	- Prosecuzione e rafforzamento della comunicazione legata a estensioni o nuovi programmi ambientali, con particolare attenzione ai temi dell'economia circolare e della corretta raccolta differenziata - Implementazione dell'offerta formativa per le scuole di ogni grado dedicata ai temi della riduzione dei rifiuti e della loro buona gestione - Realizzazione di ulteriori impianti di produzione energia a fonti rinnovabili (FV) presso i centri di servizio - Implementazione della manutenzione predittiva al fine di perseguire una gestione sostenibile degli automezzi - Sviluppo ed implementazione di piattaforma web (eSupply) basate sulle specifiche esigenze di Imrpesa Sangalli per la compliance con leggi e regolamenti ed il mantenimento delle scadenze
Diritti dei lavoratori e dialogo con la parti sociali Salute e sicurezza dei lavoratori Diversità e pari opportunità Welfare aziendale, work-life balance e clima aziendale Sviluppo risorse umane	- Incremento del numero di incontri periodici con gli operatori ed i loro rappresentanti - Incremento degli incontri periodici con i subappaltatori per valutarne la compliance e verificare il miglioramento continuo nell'ottica PDCA - Mantenimento delle certificazioni secondo tutti gli standard attualmente in essere - Analisi e miglioramento della piattaforma welfare attualmente in essere
Qualità e continuità del servizio Efficienza ed affidabilità dei servizi Compliance con leggi e regolamenti	- Miglioramento continuo dell'applicativo operativo GMS 2.0 per la pianificazione dei servizi, il monitoraggio e la rendicontazione degli stessi - Sviluppo ed implementazione di piattaforma web (eHSE) basate sulle specifiche esigenze di Imrpesa Sangalli per la compliance con leggi e regolamenti ed il mantenimento delle scadenze
Customer care experience Relazioni con le Istituzioni Rapporti con le comunità locali Trasparenza e correttezza Protezione della privacy	- Miglioramento continuo del customer care e del customer experience - Ampliamento dei temi trattati all'interno dei portali Comunali - Miglioramento delle prestazioni nella gestione del contatto con l'utente in particolare nei tempi di attesa mediante modifica della piattaforma di gestione telefonica - Miglioramento continuo piattaforma eDesk sviluppata - Impiego di chatbot ed AI per la riduzione dei tempi di risposta alle richieste delle utenze - Sviluppo di KPI da presentare sui portali Internet a disposizione dei clienti per valutare l'andamento dei servizi - Costante aggiornamento delle "Carte dei servizi" - Valutazione dell'implementazione della certificazione secondo lo standard 37001

Tabella 4 - Obiettivi 2024

5.2 Gli stakeholder e la matrice (analisi) di materialità (sostenibilità)

Nel primo trimestre del 2024, l'Impresa ha aggiornato i temi dell'analisi di materialità in base ai nuovi orientamenti strategici, industriali e di sostenibilità. Il processo mira a rivalutare i temi principali economici, di governance, sociali e ambientali legati ai business aziendali e a priorizzarli secondo le valutazioni degli stakeholder e del management. Tale orientamento è stato mantenuto anche nel 2025 per la redazione del Bilancio di sostenibilità 2024.

L'attività è strutturata in fasi, fra le quali sono menzionate le seguenti:

- **l'esame dei documenti e dei dati**, effettuato sui materiali disponibili presso Impresa Sangalli, ha permesso di selezionare 23 temi potenzialmente importanti;
- **il coinvolgimento diretto stakeholder (esterni)**, il confronto ha coinvolto numerosi stakeholder in rappresentanza di due macrocategorie principali ossia clienti e fornitori, che hanno valutato la rilevanza dei temi proposti anche in relazione ai loro impatti sulle parti interessate; si evidenzia come i fornitori siano stati scelti sulla base dei seguenti cluster: istituzioni bancarie e finanziarie, produttori di automezzi, produttori di attrezzature e società di consulenza.
- **la partecipazione attiva dei Dirigenti/Responsabili di Impresa Sangalli**, tramite la valutazione dei temi suggeriti anche in relazione ai rischi connessi ad essi.

Sulla base dei giudizi espressi dall'Azienda e dalle parti interessate, è stata realizzata la matrice di materialità 2024: un diagramma a due dimensioni che mostra la distribuzione dei 23 temi relativi agli aspetti economici e di governance, sociali e ambientali in termini di rilevanza bassa, media o alta (prioritizzazione).

I cardini della politica strategica di Impresa Sangalli sono:

1. Sostenibilità ambientale e sociale
2. Risorse umane
3. Sviluppo
4. Efficienza
5. Cliente

Di seguito rapportiamo i temi dell'analisi di materialità con i cardini dalla politica strategica:

Prog.	Cardini della politica	Tema
1	Sviluppo	Sviluppo digitale
2	Cliente	Trasparenza e correttezza
3	Efficienza	Efficienza ed affidabilità dei servizi
4	Sostenibilità ambientale e sociale	Educazione ambientale
5	Sostenibilità ambientale e sociale	Transizione energetica e cambiamento climatico
6	Risorse umane	Diritti dei lavoratori e dialogo con la parti sociali
7	Efficienza	Qualità e continuità del servizio
8	Sviluppo	Innovazione nei servizi erogati
9	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione sostenibile della catena di fornitura
10	Cliente	Customer care experience
11	Risorse umane	Salute e sicurezza dei lavoratori
12	Cliente	Relazioni con le Istituzioni
13	Risorse umane	Diversità e pari opportunità
14	Risorse umane	Welfare aziendale, work-life balance e clima aziendale
15	Risorse umane	Sviluppo risorse umane
16	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione responsabile delle filiere del business
17	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione dei Centri di servizio e loro impatti
18	Sviluppo	Sviluppo economico
19	Sviluppo	Competitività sul mercato
20	Efficienza	Compliance con leggi e regolamenti
21	Cliente	Rapporti con le comunità locali

Prog.	Cardini della politica	Tema
22	Sviluppo	Integrazione ESG per le politiche di investimento
23	Cliente	Protezione della privacy

Tabella 5 - Elenco dei "Temi materiali" individuati con evidenziazione dei temi introdotti o modificati in corsivo

Prog.	Cardini della politica	Tema	Stakeholder Impresa Sangalli	Stakeholder Fornitori/ Clienti	Impresa Sangalli vs. Fornitori/ Clienti
1	Sviluppo	Sviluppo digitale	3,55	3,45	3,50
2	Cliente	Trasparenza e correttezza	3,35	3,35	3,58
3	Efficienza	Efficienza ed affidabilità dei servizi	4,00	4,00	3,91
4	Sostenibilità ambientale e sociale	Educazione ambientale	4,00	3,13	3,22
5	Sostenibilità ambientale e sociale	Transizione energetica e cambiamento climatico	3,30	3,45	3,40
6	Risorse umane	Diritti dei lavoratori e dialogo con la parti Sociali	3,35	3,40	3,48
7	Efficienza	Qualità e continuità del servizio	4,00	4,00	3,93
8	Sviluppo	Innovazione nei servizi erogati	4,00	4,00	3,75
9	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione sostenibile della catena di fornitura	2,90	3,03	3,13
10	Cliente	Customer care experience	3,95	3,98	3,59
11	Risorse umane	Salute e sicurezza dei lavoratori	4,00	4,00	3,89
12	Cliente	Relazioni con le Istituzioni	4,00	4,00	3,73
13	Risorse umane	Diversità e pari opportunità	3,70	3,55	3,44
14	Risorse umane	Welfare Aziendale, work-life balance e clima aziendale	3,10	3,35	3,34
15	Risorse umane	Sviluppo risorse umane	3,20	3,18	3,29
16	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione responsabile delle filiere del business	2,55	3,03	3,10
17	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione dei Centri di servizio e loro impatti	3,00	2,90	3,26
18	Sviluppo	Sviluppo economico	2,20	2,93	3,16
19	Sviluppo	Competitività sul mercato	2,10	2,80	3,10
20	Efficienza	Compliance con leggi e regolamenti	4,00	3,93	3,68
21	Cliente	Rapporti con le comunità locali	4,00	3,40	3,41
22	Sviluppo	Integrazione ESG per le politiche di investimento	2,30	2,98	3,02
23	Cliente	Protezione della privacy	3,00	3,03	3,05

Tabella 6 - Elenco dei "Temi materiali" con relative valutazioni degli stakeholders e rapporto tra stakeholders interni ed esterni

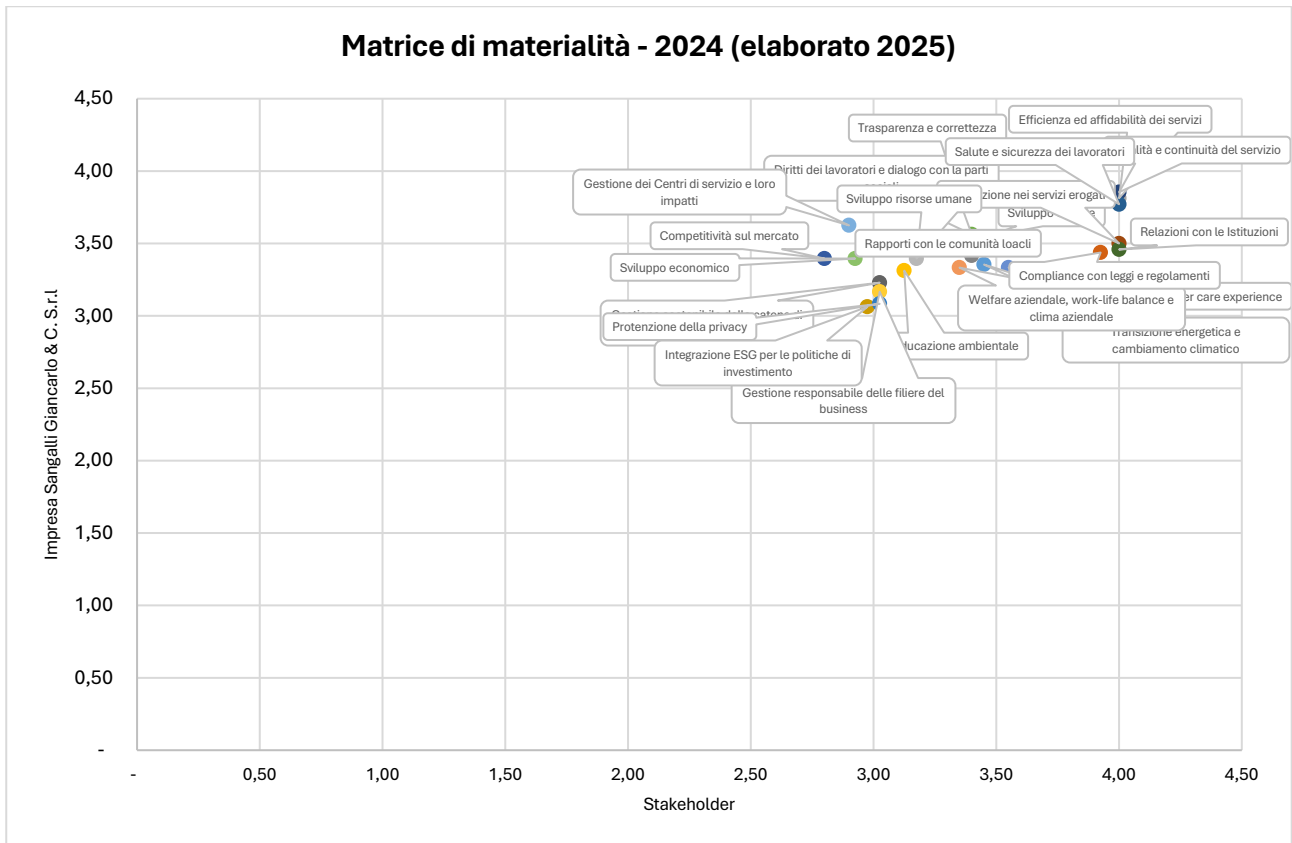


Figura 2 -Rappresentazione grafica dei risultati dell'Analisi di Materialità

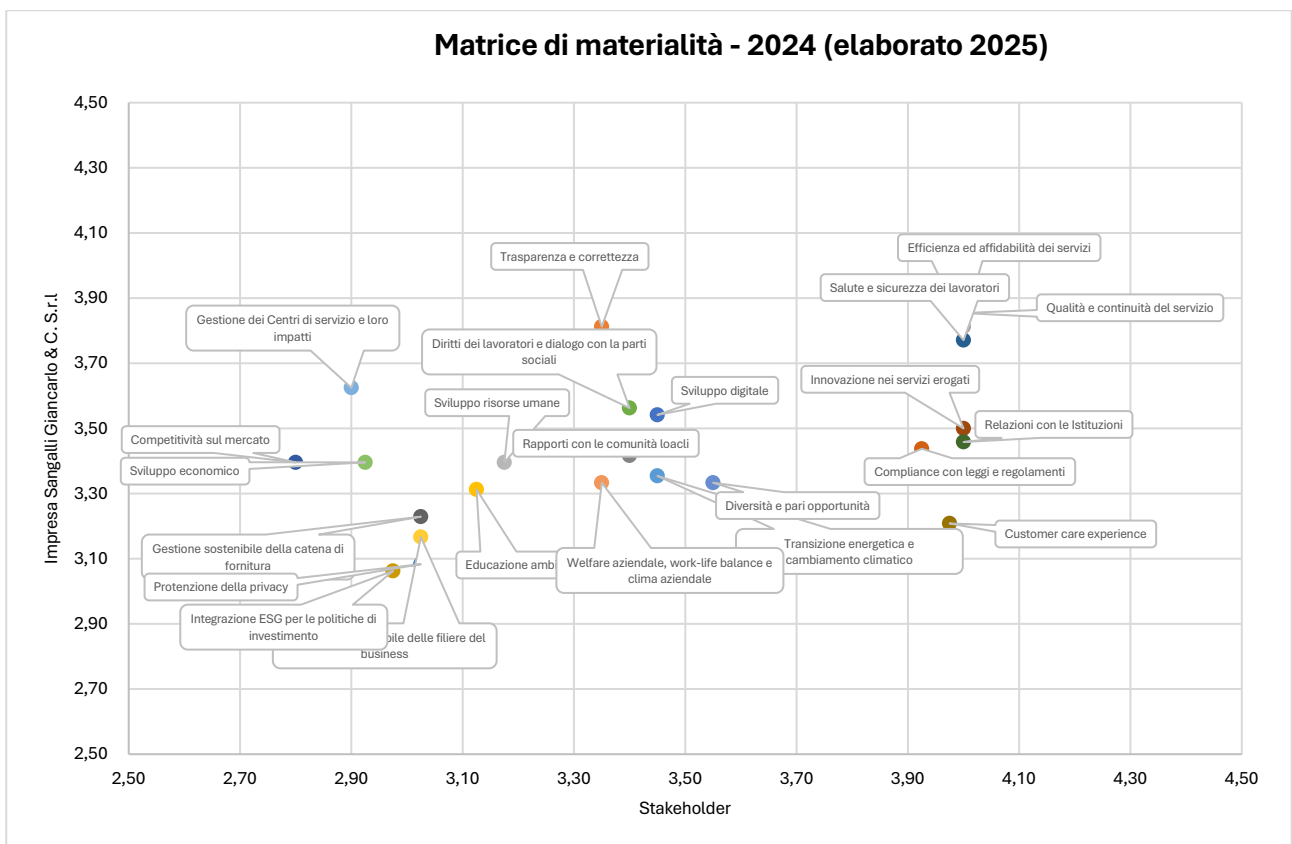


Figura 3 - Rappresentazione grafica con assi X e Y modificati dei risultati dell'Analisi di Materialità

Prog.	Cardini della politica	Tema	Alta rilevanza	Media rilevanza	Bassa rilevanza
1	Sviluppo	Sviluppo digitale		■	
2	Cliente	Trasparenza e correttezza	■		
3	Efficienza	Efficienza ed affidabilità dei servizi	■		
4	Sostenibilità ambientale e sociale	Educazione ambientale		■	
5	Sostenibilità ambientale e sociale	Transizione energetica e cambiamento climatico		■	
6	Risorse umane	Diritti dei lavoratori e dialogo con la parti sociali		■	
7	Efficienza	Qualità e continuità del servizio	■		
8	Sviluppo	Innovazione nei servizi erogati	■		
9	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione sostenibile della catena di fornitura		■	
10	Cliente	Customer care experience	■		
11	Risorse umane	Salute e sicurezza dei lavoratori	■		
12	Cliente	Relazioni con le Istituzioni	■		
13	Risorse umane	Diversità e pari opportunità		■	
14	Risorse umane	Welfare aziendale, work-life balance e clima aziendale		■	
15	Risorse umane	Sviluppo risorse umane		■	
16	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione responsabile delle filiere del business		■	
17	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione dei Centri di servizio e loro impatti		■	
18	Sviluppo	Sviluppo economico		■	
19	Sviluppo	Competitività sul mercato		■	
20	Efficienza	Compliance con leggi e regolamenti	■	-	-
21	Cliente	Rapporti con le comunità locali	-	■	-
22	Sviluppo	Integrazione ESG per le politiche di investimento	-	■	-
23	Cliente	Protezione della privacy	-	■	-
		TOTALE PER GRADO DI RILEVANZA	8	15	

Tabella 7 - Risultati "Analisi di Materialità" per grado di rilevanza

In particolare, 8 temi sono collocati nel quadrante dell'alta rilevanza (punteggio 3.50-4.00 ovvero ≥ 3.50 e < 4.00) e 15 in media rilevanza (punteggio 3.00-3.50 ovvero ≥ 3.00 e < 3.50) e nessun tema è considerato di bassa rilevanza (si veda grafico riportato di seguito).

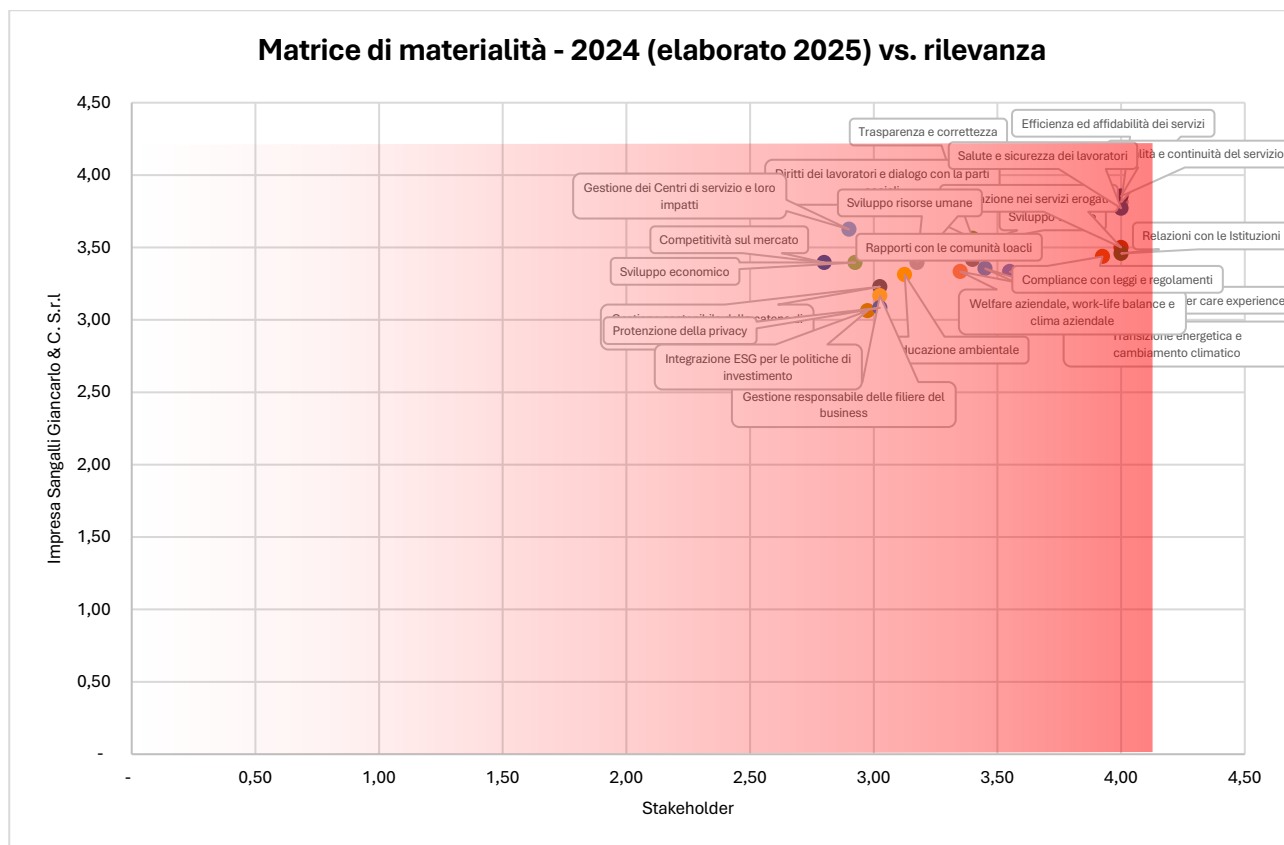


Figura 4 - Rappresentazione grafica dei risultati dell'Analisi di Materialità con riferimento alle soglie di criticità definite

Prog.	Cardini della politica	Tema	Connotazione di materialità
1	Sviluppo	Sviluppo digitale	Lo sviluppo digitale è un concetto molto ampio e trasversale, ed è al centro di tutti quei cambiamenti tecnologici, organizzativi, culturali, sociali e creativi che migliorano la vita di tutti i giorni. L'innovazione digitale è un fattore essenziale per lo sviluppo del sistema Paese e delle aziende. Inoltre, dal 2015, i paesi hanno sfruttato la tecnologia digitale per accelerare il progresso verso il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) entro il 2030. Quindi, lo sviluppo digitale non solo riguarda l'innovazione tecnologica, ma anche il modo in cui queste tecnologie possono essere utilizzate per promuovere uno sviluppo sostenibile a livello globale. In sintesi, lo sviluppo digitale è un elemento chiave per il progresso economico, sociale e ambientale. Attraverso l'innovazione digitale Imrpesa Sangalli vuole creare nuove opportunità, migliorare l'efficienza e promuovere uno sviluppo più sostenibile.
2	Cliente	Trasparenza e correttezza	La trasparenza e la correttezza in un'azienda che eroga servizi pubblici si riferiscono a due principi fondamentali: - Trasparenza: contribuisce a rendere conoscibile l'azione amministrativa. - Correttezza: si riferisce alla condotta etica e professionale dell'azienda. Un'azienda che eroga servizi pubblici deve agire in modo equo e onesto, rispettando le leggi e i regolamenti applicabili, e trattando i clienti, i dipendenti e gli altri stakeholder con rispetto e dignità. Questi principi sono fondamentali per garantire la fiducia del pubblico e la responsabilità delle aziende che erogano servizi pubblici. Impresa Sangalli vede nella trasparenza e correttezza due pilastri dello sviluppo del suo business e per tale motivo persegue nella diffusione e formazione del proprio personale basandosi su questi due principi.

Prog.	Cardini della politica	Tema	Connotazione di materialità
3	Efficienza	Efficienza ed affidabilità dei servizi	L'efficienza e l'affidabilità dei servizi sono due concetti chiave nel campo della gestione delle operazioni. – Efficienza: si riferisce alla capacità di raggiungere un obiettivo prestabilito utilizzando la minima quantità di risorse, tempo ed energia. Nel contesto di Impresa Sangalli, l'efficienza può riguardare l'uso ottimale delle risorse per fornire un servizio. – Affidabilità: è la capacità di un servizio di funzionare correttamente e coerentemente nel tempo. Un servizio affidabile è quello su cui si può fare affidamento per svolgere i suoi compiti in modo efficiente ed efficace senza errori. In sintesi, l'efficienza ed affidabilità dei servizi si riferiscono alla capacità di un'azienda di fornire i suoi servizi in modo costante e ottimale, minimizzando l'uso delle risorse e garantendo la soddisfazione del cliente. Impresa Sangalli ha investito ed investe costantemente cospicue risorse umane ed economiche per garantire efficienza ed affidabilità costante nei servizi erogati.
4	Sostenibilità ambientale e sociale	Educazione ambientale	La “transizione ecologica” può essere conseguita solo grazie all'educazione alla cultura della sostenibilità e dell'innovazione tecnologica. Impresa Sangalli da anni ormai investe risorse nella formazione dei cittadini serviti e nella collaborazione con scuole ed università in tutti i territori serviti.
5	Sostenibilità ambientale e sociale	Transizione energetica e cambiamento climatico	La transizione energetica è un processo fondamentale per contrastare il cambiamento climatico e salvaguardare il nostro pianeta. Questo processo prevede il passaggio dall'utilizzo di combustibili fossili per la produzione energetica - come petrolio, gas e carbone - alle fonti di energia rinnovabili, considerate più efficienti e meno inquinanti. La transizione energetica è strettamente legata al concetto di decarbonizzazione, ovvero la riduzione delle emissioni di CO₂ legate ai consumi di energia che producono effetti devastanti sull'ambiente. Oltre agli evidenti vantaggi per il clima e l'ambiente, la transizione dall'energia fossile a quella rinnovabile offre dei benefici tangibili sia per l'economia che per la collettività. La transizione energetica, infatti, rivoluziona il concetto stesso di paradigma economico in favore di un modello di economia circolare. Impresa Sangalli vede nella transizione energetica uno strumento di sviluppo del suo business in un'ottica di sostenibilità.
6	Risorse umane	Diritti dei lavoratori e Dialogo con la parti sociali	Impresa Sangalli vede nel mantenimento e nel miglioramento del livello occupazione e delle competenze delle risorse umane uno dei “must” per garantire servizi efficaci ed efficienti con la soddisfazione di tutte le parti in gioco.
7	Efficienza	Qualità e continuità del servizio	Impresa Sangalli, con il proprio know how e personale altamente specializzato e innovazione garantisce elevati livelli di qualità dei servizi offerti nel rispetto nella propria mission aziendale. Tutto ciò sviluppando le proprie attività assicurando il soddisfacimento di ogni esigenza dei clienti, in tempi brevi e in modo ottimale e minimizzando gli impatti ambientali causati dai propri servizi e promuovendo il coinvolgimento e la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle parti interessate, escludendo i rischi per la popolazione.
8	Sviluppo	Innovazione nei servizi erogati	Senza innovazione Impresa Sangalli non può garantire il mantenimento del livello di qualità dei servizi che sempre l'ha contraddistinta. Per questo motivo impegna risorse umane ed economiche per individuare e sviluppare nuovi modelli che abbiano come fine ultimo la massimizzazione dell'efficienza e della soddisfazione degli stakeholders.
9	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione sostenibile della catena di fornitura	Impresa Sangalli ha adottato un modello di regole chiare e trasparenti nei confronti di tutti i propri fornitori. Regole che permettono di perseguire un'elevata qualità dei servizi ed il rispetto di tutte le norme in campo ambientale e di sicurezza sul lavoro.

Prog.	Cardini della politica	Tema	Connotazione di materialità
10	Cliente	Customer care experience	La “Customer Care Experience” combina due concetti importanti: “Customer Care” e “Customer Experience”. - Customer Care: Si riferisce all’insieme delle attività e dei servizi che un’azienda offre ai propri clienti per garantire la loro soddisfazione. Questo può comprendere attività come l’assistenza telefonica, il supporto via chat o e-mail, la risoluzione dei problemi e la gestione dei reclami. - Customer Experience: È il modo in cui i clienti percepiscono l’insieme delle loro interazioni con l’azienda. Questa percezione dipende dai diversi touchpoint (punti di contatto) attraverso i quali i clienti interagiscono con l’azienda. Impresa Sangalli ha investito ed investe costantemente cospicue risorse umane ed economiche per perseguire livelli di eccellenza nel due attività sopra descritte e nella compliance con le disposizioni di ARERA in tale argomento.
11	Risorse umane	Salute e sicurezza dei lavoratori	Impresa Sangalli ha investito ed investe costantemente cospicue risorse umane ed economiche nella valutazione e prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza delle persone. Ritiene fondamentale l’aspetto del coinvolgimento di tutti gli stakeholders nel perseguire tale obiettivo primario.
12	Cliente	Relazioni con le Istituzioni	Le relazioni con le istituzioni sono quelle che nascono tra aziende o istituzioni, pubbliche o private, con l’obiettivo di realizzare un progetto comune, collaborando a breve, medio e lungo termine. Impresa Sangalli sviluppa e presidia le relazioni con le istituzioni, i regolatori e i supervisor nazionali, europei e internazionali e gli stakeholders, con il fine di supportare il gruppo, i suoi partner e i clienti nel proprio percorso di sviluppo sostenibile.
13	Risorse umane	Diversità e pari opportunità	La diversità e le pari opportunità sono principi fondamentali per creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Questi principi si basano sul rispetto delle differenze individuali e sulla promozione di un ambiente che valorizza tutti i membri della comunità. Impresa Sangalli crede in tali valori e vede in essi anche l’opportunità per migliorare la competitività e il successo dell’azienda.
14	Risorse umane	Welfare aziendale, work-life balance e clima aziendale	Lavorare in “Team” è uno dei “must” di Impresa Sangalli. Il coinvolgimento è da preferire all’azione isolata del singolo. Questo permette di creare un ambiente di lavoro dinamico, produttivo ed anche emozionale che facilita il perseguimento di un’elevata qualità dei servizi resi agli stakeholders.
15	Risorse umane	Sviluppo risorse umane	I cambiamenti del mercato, della tecnologia e delle regole impongono ad Impresa Sangalli di investire senza soluzione di continuità nelle competenze e nel coinvolgimento delle risorse umane. Tale investimento è condizione fondamentale nel rapporto tra l’azienda e le sue risorse.
16	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione responsabile delle filiere del business	L’importanza dei servizi che Impresa Sangalli svolge, impone una gestione sostenibile da tutti i punti di vista sociale, etico ed ambientale. L’utilizzo sostenibile delle risorse è uno dei cardini della strategia dell’azienda.
17	Sostenibilità ambientale e sociale	Gestione dei Centri di servizio e loro impatti	Ridurre gli impatti diretti ed indiretti dei nostri Centri di Servizio e perseguire l’utilizzo sostenibile delle risorse è il fine ultimo di tutte le attività introdotte nelle fasi di start up o gestione di un centro operativo.
18	Sviluppo	Sviluppo economico	Creare valore per gli azionisti e gli stakeholders è uno dei cardini della strategia di Impresa Sangalli. Lo sviluppo permette di generare importanti impatti/benefici economici, ambientali e sociali.
19	Sviluppo	Competitività sul mercato	Competere sul mercato per Impresa Sangalli significa investire costantemente in tecnologia, competenze delle proprie risorse umane e nella transizione ecologica.
20	Efficienza	Compliance con leggi e regolamenti	Attraverso la propria funzione di compliance aziendale, Impresa Sangalli soddisfa l’esigenza di rafforzare presidi organizzativi volti ad assicurare la piena osservanza delle normative, delle regole o standard riguardanti l’attività svolta, oltre le relazioni con la clientela. L’Impresa Sangalli verifica costantemente che le proprie

Prog.	Cardini della politica	Tema	Connotazione di materialità
			procedure aziendali interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire la violazione di norme di regolamentazione e di autoregolamentazione (codici di condotta, codici etici) al fine di evitare rischi di incorrere in sanzioni, perdite o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme legislative, regolamentari o autoregolamentazione. Inoltre, Impresa Sangalli fornisce il proprio contributo per migliorare l'assetto normativo del settore ambientale a livello regionale e nazionale
21	Cliente	Rapporti con le comunità locali	I rapporti con le comunità locali sono un aspetto fondamentale per Impresa Sangalli. Questi rapporti possono assumere diverse forme, a seconda del contesto e degli obiettivi. In generale, i rapporti con le comunità locali possono contribuire al benessere e alla crescita della comunità stessa. Questi rapporti possono anche aiutare le organizzazioni a raggiungere i loro obiettivi in modo più efficace, grazie al supporto e alla collaborazione della comunità.
22	Sviluppo	Integrazione ESG per le politiche di investimento	L'integrazione ESG (Environmental, Social, Governance) nelle politiche di investimento è un processo che incorpora le informazioni ESG nelle decisioni e nelle analisi di investimento. Questo può contribuire a migliorare i rendimenti corretti per il rischio, indipendentemente dal fatto che una strategia abbia un focus sostenibile oppure no. L'aspetto ancora più importante è che l'integrazione ESG consente ai gestori degli investimenti di comprendere le complessità dei megatrend globali. Questo processo tiene conto dei fattori ESG in tutto il ciclo di vita della gestione degli investimenti, dalla ricerca delle offerte alla valutazione, alla strutturazione, all'investimento, al monitoraggio e all'uscita. Un elemento particolarmente importante da considerare in questa fase è la disponibilità di dati. Anche i gestori più ambiziosi e intraprendenti spesso non riescono a realizzare politiche ESG efficaci in quanto non dispongono dei dati richiesti nelle fasi di applicazione e monitoraggio. Inoltre, è importante notare che l'integrazione ESG è diventata una questione di "come" piuttosto che di "quando", data l'importanza crescente dei fattori ambientali, sociali e di governance nelle attività di investimento
23	Cliente	Protezione della privacy	La protezione della privacy è un argomento molto importante. L'Impresa ha impostato rigidi protocolli di monitoraggio per garantire il pieno rispetto con quanto previsto dal GDPR.

5.3 Gli stakeholders e la matrice di doppia materialità

L'Impresa, alla luce dell'evoluzione della normativa (CSRD) e degli orientamenti strategici, industriali e di sostenibilità ha condotto, nel primo trimestre del 2025, una modifica sostanziale con una prima release di matrice di "DOUBLE MATERIALITY".

Il principio della **doppia materialità** amplia il perimetro tradizionale del reporting aziendale.

La **doppia materialità** si articola in due dimensioni complementari:

1. **Materialità finanziaria:** analizza come i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) influenzino la performance finanziaria dell'impresa nel breve, medio e lungo termine. Ad esempio, l'aumento dei costi energetici o il rischio di sanzioni ambientali possono incidere negativamente sui bilanci aziendali.
2. **Materialità d'impatto:** valuta come le attività dell'impresa generino impatti significativi sull'ambiente e sulla società. Questo include, ad esempio, le emissioni di gas serra, l'impatto sulla biodiversità, le condizioni di lavoro nella catena di fornitura, ecc.

Secondo la CSRD, un'informazione è ritenuta **materiale** se è rilevante in almeno una delle due dimensioni.

L'impresa è quindi chiamata a considerare sia ciò che **influenza l'azienda**, sia ciò che **l'azienda influenza**, adottando un approccio integrato alla rendicontazione.

Con il supporto di EY è iniziato nel 2024 un percorso per la definizione della matrice di doppia materialità.

Percorso che ha previsto e prevede:

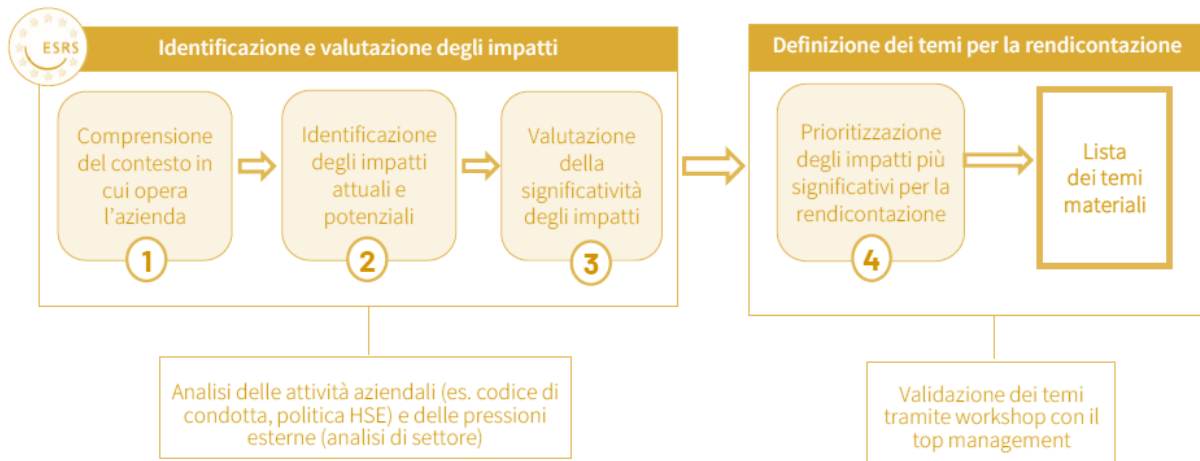


Figura 5 - Rappresentazione del percorso per la creazione della matrice di doppia materialità

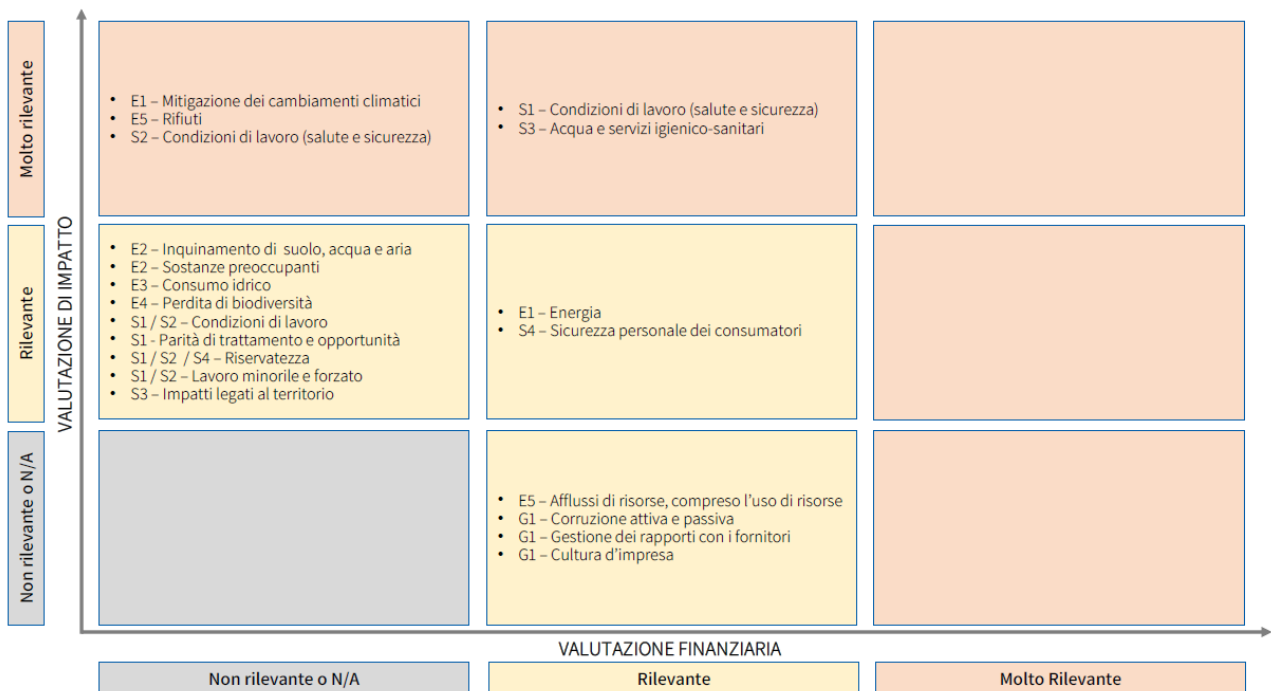


Figura 6 - Rappresentazione della matrice di doppia materialità

6 Le persone di Sangalli (i numeri)

6.1 Obiettivi strategici, valori, principi, codici

Il personale della Società è tenuto a conformarsi alle procedure vigenti, alle normative legali e ai contratti nazionali, al Codice Etico, al Modello di Organizzazione ex D.Lgs. 231/2001 e a tutte le altre procedure aziendali. In materia di gestione del personale, si applicano i seguenti principi generali:

1. "Le politiche di assunzione, gestione e formazione del personale devono essere basate su criteri di professionalità, competenza e merito." (Articolo 1, Codice Etico)
2. "L'Azienda rifiuta categoricamente ogni forma di discriminazione o favoritismo tra dipendenti." (Articolo 2, Codice Etico)

Per agevolare la consultazione dei documenti e mantenere sempre informato il proprio personale, questi sono caricati nell'area riservata di ogni lavoratore al momento dell'assunzione e in occasione di eventuali revisioni.

6.2 Le persone (Il capitale umano) – composizione e profilo

Per la nostra Società, operante nel settore dei servizi di igiene urbana, il capitale umano rappresenta la risorsa primaria. Il personale soddisfatto costituisce un valore aggiunto determinante per la crescita e la reputazione dell'Azienda. Pertanto, ci impegniamo a fornire loro un ambiente lavorativo sereno e privo di discriminazioni, garantendo una qualità occupazionale elevata che si riflette positivamente nelle loro prestazioni.

Mantenere ottimi rapporti interpersonali con i collaboratori è cruciale; diamo ascolto alle loro esigenze e manteniamo una collaborazione basata su correttezza e lealtà, contribuendo in tal modo alla crescita aziendale. **La fiducia, la collaborazione e il coinvolgimento** sono pilastri fondamentali nei rapporti con i Responsabili di Business Unit (BU), Unità Operativa (UO) e responsabili locali, incaricati di valorizzare competenze e punti di forza al fine di promuovere la crescita professionale e la qualità dei servizi.

A dimostrazione dell'attenzione che Impresa Sangalli rivolge al proprio personale e della serietà che la caratterizza, capita spesso, soprattutto in occasione di cessazioni legate a cambi appalto, di raccogliere feedback positivi da parte di ex lavoratori che dichiarano di mantenere un forte legame con la ns Azienda.

Aspiriamo costantemente al miglioramento individuale all'interno dell'azienda, incentivando il contributo di ciascun dipendente per raggiungere standard qualitativi elevati. Questo obiettivo viene perseguito anche mediante progetti di formazione individuale.

Nel 2020, abbiamo introdotto il lavoro agile nella sede centrale di Monza, registrando un elevato indice di gradimento tra i lavoratori per quanto concerne sicurezza e conciliazione casa/lavoro. Dopo la fase emergenziale, l'Impresa ha regolamentato il lavoro agile sottoscrivendo accordi individuali con coloro che ne hanno fatto richiesta.

La Società mira a fidelizzare i propri collaboratori, limitando i contratti di somministrazione e privilegiando i contratti a tempo indeterminato, in linea con quanto affermato da Richard Branson: *"Prendi Nota: I clienti non vengono per primi. Vengono per primi i dipendenti. Se ti prendi cura di loro, loro avranno cura dei clienti."*

6.2.1 Dati a confronto

Si conferma un dato occupazionale molto positivo che ha portato ad un incremento del personale, nel 2024 la media del personale si è stabilita oltre le 1.200 risorse mentre la forza lavoro al 31.12.2024 superava le 1.300.

Anno	Media dipendenti anno
2022	1.136
2023	1.124
2024	1.282

6.2.2 Dati medi per regione e per qualifica

Regione	2022		2023		2024	
	N.	%	N.	N.	N.	N.
Friuli-Venezia Giulia	140	12%	121	11%	123	10%
Lombardia	654	58%	730	65%	726	57%
Marche	12	1%	12	1%	12	1%
Lazio	241	21%	256	23%	361	28%
Puglia	90	8%	5	0%	17	1%
Sardegna	-	-	-	-	43	3%
TOTALE	1.136		1.124		1.282	

Media dipendenti per qualifica	2022		2023		2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Collaboratori	4	0,31%	3	0,27%	2	0,16%
Dirigenti	4	0,35%	4	0,36%	4	0,31%
Quadri	6	0,53%	6	0,53%	6	0,47%
Impiegati	72	6,34%	71	6,32%	73	5,69%
Operai	1.051	92,52%	1.040	92,53%	1.197	93,37%
TOTALE	1.136		1.124		1.282	

6.2.3 Dati per tipologia di contratto

Al 31 dicembre 2024 si è registrata un'importante inversione di tendenza nel rapporto tra contratto a tempo determinato e indeterminato.

La flessione del 2023 è strettamente legata all'acquisizione di nuovi appalti nell'Area Roma dove, purtroppo, le risorse acquisite con clausola sociale sono risultate insufficienti a soddisfare le esigenze operative.

Nel corso dell'esercizio 2023 l'Azienda ha messo in atto un importante piano di assunzioni, inizialmente mediante contratti a termine, poi per lo più stabilizzati.

A dimostrazione di quanto sopra esposto, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato alla data del 31/12/2024, è notevolmente inferiore rispetto all'anno precedente, nonché la più bassa dell'ultimo triennio.

Nel corso dell'anno 2024 n. 210 contratti sono stati trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato.

Permane la strategia ormai da tempo acquisita da Impresa Sangalli la quale, per una questione di fidelizzazione, predilige contratti a lungo termine e stabilizzazioni ad altre eventuali forme contrattuali.

Questo modus operandi garantisce ai propri lavoratori sicurezza e stabilità e contraddistingue Impresa Sangalli per un importante senso di responsabilità sociale.

Tipologia di assunzione	2022		2023		2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Assunte a tempo indeterminato	868	84,19%	974	79,25%	1.136	86,19%
Assunte a tempo determinato	163	15,81%	255	20,75%	182	13,81%
TOTALE	1.031		1.229		1.318	

Tipologia di assunzione	2022		2023		2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
Assunte a tempo indeterminato	101	32%	128	30%	105	31%
Assunte a tempo determinato	218	68%	297	70%	236	69%
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
TOTALE	319		425		341	

Impresa Sangalli nel 2024 ha usufruito di un limitatissimo numero di contratti di somministrazione, in totale 7 risorse di cui 5 attivate nel corso del 2024. Tale decisione continua ad essere dettata da grandi difficoltà nel reperimento di candidati, nello specifico nella Regione del Friuli-Venezia Giulia.

I lavoratori citati sono stati tutti inseriti nella citata area geografica.

L'età media del personale si attesta sui 46 anni.

La mansione di operatore ecologico ed altri separatori di rifiuti, nonché quella di autista, sono confermate nel novero delle professioni c.d. gravose. Su richiesta, Impresa Sangalli rilascia al proprio personale la modulistica utile per l'accesso a tale agevolazione. La normativa di riferimento viene valutata in modo positivo sia dai lavoratori, che possono accedere anticipatamente ai requisiti pensionistici, così come dalla Società, che può così garantire un ricambio generazionale.

Sebbene, in sede di assunzione, si cerchi sempre di privilegiare lavoratori giovani (compresi indicativamente nella fascia di età 20 – 40), l'età media del personale resta sempre vincolata alla normativa contrattuale legata all'avvicendamento di imprese.

Come si può notare nella seguente tabella, il 76% del personale assunto per passaggio di appalto supera i 40 anni.

Assunti per tipologia di età	2022		2023		2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
meno di 30 anni	53	17%	67	16%	54	16%
da 30 a 40 anni	82	26%	110	26%	68	20%
da 40 a 50 anni	78	24%	115	27%	92	27%
oltre 50 anni	106	33%	133	31%	127	37%
TOTALE	319		425		341	

di cui per passaggio di appalto	2022	2023	2024
	N.	N.	N.
meno di 30 anni	0	5	5
da 30 a 40 anni	13	33	15
da 40 a 50 anni	22	33	19
oltre 50 anni	44	48	46
TOTALE	79	119	85

A partire dal 2020 le prime linee aziendali sono state oggetto di un ricambio generazionale che ha portato ad un ringiovanimento delle risorse. In questo modo si è cercato di valorizzare i giovani, creando un ambiente sempre più dinamico e stimolante.

Si cerca sempre di mantenere attivo il network con università ed Enti locali al fine di valutare la possibilità di accedere a tirocini formativi considerati validi strumenti per favorire la crescita professionale di figure giovani. Attraverso questo strumento viene fornita loro un'esperienza professionale concreta consentendo inoltre all'Azienda di individuare eventuali nuove risorse da integrare nel proprio organico.

Nel corso del 2024 sono stati attivati 4 tirocini formativi, il 50% delle risorse è stata successivamente inserita in Azienda.

6.2.4 Dati su presenze ed assenteismo in azienda

Impresa Sangalli negli ultimi anni ha ulteriormente incrementato le rilevazioni statistiche, monitorando regolarmente i dati andamentali riferiti ad ore lavorate, assenze e costi.

L'obiettivo è quello di disporre di strumenti atti ad ottimizzare al massimo le risorse a propria disposizione, riducendo – laddove possibile – i costi superflui.

Anche nell'anno 2023 si è riusciti a mantenere un ottimo rapporto tra ore ordinarie e straordinarie, garantendo un 88% delle ore lavorate in orario ordinario. Dato in miglioramento rispetto al 2022.

Questo è il risultato di una pianificazione interna in continua evoluzione che si prevede consentirà di registrare una tendenza positiva anche nell'esercizio 2024.

Da considerare che operando in servizi cosiddetti "essenziali", nei capitolati di appalto sono spesso previsti servizi da svolgere in giorni festivi; tali prestazioni vengono considerate e retribuite al personale come extra orario.

La percentuale di assenteismo per malattie ed infortuni continua ad assestarsi su % decisamente basse se si considera che il personale opera quotidianamente in un ambiente di lavoro esterno, soggetto ad intemperie dettate dalla stagionalità.

Parametro	2022	2023	2024
Ore Lavorabili	2.128.713	2.099.920	2.431.198

Ore lavorate	2022	2023	2024
Ore Ordinarie	1.712.558	1.717.550	1.915.910
Ore Straordinarie	278.985	240.882	205.164
TOTALE	1.991.543	1.958.432	2.157.073

% Assenza per tipologia rispetto alle ore lavorabili	2022	2023	2024
Malattia	7%	6%	7%
Maternità	0%	0%	0%
Infortunio e Malattia professionale	1%	1%	1%
Sciopero	0%	0%	0%
Assemblee, permessi sindacali ed aspettative sindacali	0%	0%	0%
Altre assenze (retribuite e non) *	2%	2%	2%

% Assenza per tipologia	2022	2023	2024
Malattia	69%	67%	67%
Maternità	2%	2%	3%
Infortunio e Malattia professionale	12%	12%	10%
Sciopero	0%	0%	0%
Assemblee, permessi sindacali ed aspettative sindacali	1%	2%	2%
Altre assenze (retribuite e non) *	16%	18%	18%

* questa voce include tutte le altre assenze di qualsiasi natura (es. L.104, congedi speciali anche COVID, donazione sangue etc.)

6.3 La remunerazione del personale

Impresa Sangalli applica n. 4 Contratti Collettivi di Lavoro e garantisce a tutto il proprio personale la relativa copertura mantenendosi costantemente aggiornata rispetto ad eventuali novità normative o contrattuali da applicare ai propri lavoratori anche grazie al supporto di consulenti esterni specializzati.

Tra responsabili dell'area, settore operativo e risorse umane si garantisce un alto livello di collaborazione e confronto atto a valutare in modo costante le attività svolte dai lavoratori e le loro attitudini professionali.

Questo con l'obiettivo di garantire al personale un corretto inquadramento oltre che eventuali possibilità di crescita professionale.

CCNL applicati *	2022	2023	2024
	Percentuale di incidenza	Percentuale di incidenza	Percentuale di incidenza
FISE-ASSOAMBIENTE	92,22%	94,29%	94,97%
UTILITALIA**	4,86%	4,08%	3,43%
Dirigenti Industria	0,39%	0,33%	0,30%
Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	2,53%	1,31%	1,30%

* dati riferiti al personale in forza al 31 dicembre di ogni anno

** derivante da un'acquisizione per la quale era stato chiesto di garantire il CCNL in uso

Come si evince chiaramente in tabella il CCNL prevalente è quello relativo ai servizi ambientali applicati dalle Aziende Private. Impresa Sangalli risulta essere firmataria dello stesso e parte attiva nelle trattative inerenti suoi aggiornamenti e/o rinnovi.

A partire dal 2020 è stato introdotto il CCNL c.d. Multiservizi, applicato al momento ad una ristretta cerchia di lavoratori inseriti in contesti di gestione aziendali molto particolari come, ad esempio, la nuova area in fase di sperimentazione, denominata "Global Services" la quale si occupa prevalentemente di manutenzione del verde, edilizia e gestione delle strade e degli arredi urbani.

Anche ai lavoratori inseriti con contratto di somministrazione viene garantito il trattamento previsto dai CCNL applicati in Azienda.

In caso di tirocini formativi l'Azienda garantisce di norma agli stagisti un compenso/rimborso spese il cui valore è spesso superiore agli standard minimi imposti dal promotore.

6.4 Diversità e pari opportunità

Tutte le figure aziendali coinvolte nel processo di selezione ed assunzione del personale sono tenute ad osservare e rispettare le linee guida presenti in una specifica procedura interna che mira a salvaguardare criteri di equità e merito, rifacendosi ai principi dal Codice Etico interno, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Nelle fasi di selezione, viene innanzitutto verificata la possibilità di soddisfare la ricerca attraverso personale interno fornendo così ai propri collaboratori un'importante possibilità di crescita professionale.

Qualora non fosse possibile procedere in tal senso, l'impegno è quello di prediligere candidati provenienti da aree limitrofe al centro di servizio, questo al fine di salvaguardare ed accrescere l'occupazione locale.

Sul sito di Impresa Sangalli è attiva anche un'apposita sezione "lavora con noi" sulla quale possono essere caricate le job description riferite ai profili oggetto di selezione.

Come già specificato, restano inoltre attivi network con Enti Locali ed Università.

Sono previsti percorsi di selezione differenti a seconda della figura da inserire in Azienda e, per profili professionali che ricoprono ruoli rilevanti per il business della Società, vengono coinvolte in modo attivo anche le figure apicali.

Tutti i candidati sono sottoposti ad almeno un colloquio nel quale vengono valutate le caratteristiche personali e professionali delle risorse e vengono redatte delle schede di valutazione, fondamentali per l'identificazione delle risorse da selezionare. Questo processo segue sempre criteri prestabiliti e volti a tutelare al massimo trasparenza e correttezza.

La scelta dei candidati avviene attraverso un attento processo di collaborazione e valutazione tra le aree aziendali interessate.

Al termine di ogni processo di selezione, tutti i candidati ricevono un riscontro circa l'esito della selezione.

Nel corso del 2023 è stato avviato un importante processo di rinnovamento in ambito IT.

Questo ha previsto lo studio di applicativi ad hoc in grado di soddisfare e semplificare le esigenze di varie aree aziendali, tra cui la UO Risorse Umane.

Il 2024 ha portato al perfezionamento della sezione riferita al disciplinare, si è in seguito attivata l'analisi riferita al ciclo assuntivo che si conta di concludere nel 2025 con la stesura di una nuova procedura ad hoc. A seguire l'attenzione ricadrà sulle procedure inerenti proroghe/trasformazioni/inquadramenti e infortuni.

Si conta di ridurre notevolmente anche l'utilizzo di carta, agevolando ulteriormente un processo di digitalizzazione degli archivi già avviato nel corso del 2024.

Al fine di garantire criteri di trasparenza e correttezza sul processo di selezione e assunzione del personale, la Società ha individuato un organo con funzioni di vigilanza e controllo atto a monitorare l'efficacia, l'adeguatezza e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo interno.

L'Azienda è inoltre fortemente impegnata al fine di garantire l'assenza di discriminazioni di qualsiasi tipo e opera garantendo sempre la massima trasparenza ed uguaglianza in tutti i processi aziendali, non soltanto nella fase di selezione ed assunzione del personale ma in tutto il proprio percorso di gestione e sviluppo.

Tale impegno è profuso nei confronti di tutti i lavoratori prestando un occhio di riguardo ai lavoratori fragili e cercando di garantire, laddove possibile, un'adeguata presenza di quote rosa all'interno di un'Azienda il cui personale, per forza di cose, non può che essere prevalentemente di sesso maschile. Questo per via della peculiarità dei servizi offerti.

Sebbene sia presente anche una piccola percentuale di donne impiegata nei servizi operativi, la maggior parte del personale di sesso femminile ricopre ruoli dirigenziali ed impiegatizi; rispettivamente per il 50% ed il 58%. Il rapporto resta invariato rispetto all'esercizio 2023.

A tutto l'organico, indipendentemente dal sesso, viene garantita massima equità sia a livello retributivo che di inquadramento, questo avviene operando nel pieno rispetto dei CCNL di riferimento.

A coloro i quali si assentino dal servizio per congedi di qualunque tipo (es. speciali, parentali, maternità, L. 104 etc.) si è sempre garantito il mantenimento del posto di lavoro e dell'attività professionale svolta nel periodo precedente all'assenza.

Impresa Sangalli, che a giugno 2023 ha ottenuto la certificazione sulla parità di genere (UNI PDR 125), conferma dunque di avere adottato politiche volte a promuovere la parità di genere in ambito lavorativo, favorendo la riduzione delle differenze di genere rispetto a svariati tempi tra cui: l'equità salariale, le politiche paritetiche di formazione e avanzamento di carriera, ponendo attenzione alla genitorialità, garantendo un luogo di lavoro adeguato etc. Resta confermato l'impegno dell'Azienda a proseguire e perfezionare il percorso intrapreso nel 2023.

6.5 Valorizzazione e sviluppo delle persone

Canalizzare le attività nel rispetto degli obiettivi strategici aziendali, da tempo in Impresa Sangalli sono proposti accordi integrativi di secondo livello.

Risulta doveroso un breve inciso riferito alle ultime novità normative in materia di premio di risultato. L'ultimo rinnovo contrattuale riferito al personale impiegato nei servizi di igiene ambientale (FISE-ASSOAMBIENTE ed UTILITALIA) ha previsto un incremento della quota base di EGR prevista ormai da tempo in Eur. 150,00 annui.

Anche per l'anno 2024, al fine di incentivare le Aziende alla sottoscrizione di accordi di secondo livello, è prevista l'erogazione dell'Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività denominato ERAP, il cui valore riparametrato su un 3° Livello A è pari ad Eur. 180,00 (quota minima prevista per un livello J: Eur. 110,71 e massima per un Quadro: Eur. 318,29).

Sebbene la base di calcolo fosse nettamente superiore rispetto al passato, la Società **si è comunque adoperata/impegnata per la sottoscrizione di accordi di 2° livello che potessero ulteriormente valorizzare le singole risorse nonché le loro prestazioni professionali.**

Forti di questa convinzione, si è ottenuto un ottimo risultato con la sottoscrizione di accordi migliorativi per l'88% del personale in forza. Fermo restando il fatto che al 12% residuo sono state naturalmente garantite le quote previste contrattualmente.

Nel 2024 si è ampliata la platea di lavoratori destinatari di condizioni di miglior favore.

EGR+ERAP Senza accordo di 2° livello	Accordo con erogazione in forme alternative come buoni carburante	Accordo di 2° livello e welfare aziendale
9%	43%	48%

Come noto, gli accordi di secondo livello, discussi e sottoscritti in sede sindacale, consentono di incrementare la quota di “premio di risultato” prevista dal CCNL di riferimento, in virtù di programmi aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività e qualità, strettamente correlati ai risultati aziendali e all’andamento economico societario.

Di norma sono individuati tre parametri chiave:

1. Produttività ed assiduità al lavoro

- quota annua riferita all’aumento di produttività ed efficienza aziendale, valutata attraverso la presenza sul posto di lavoro. Il criterio di valutazione è individuato nell’assenteismo per malattia.

2. Redditività e qualità

- quota annua riferita all’aumento di redditività aziendale attraverso la cura dei mezzi e delle attrezzature di lavoro.

3. Produttività e progetti speciali

- quota annua correlata a programmi concordati tra le parti ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, efficienza, qualità e competitività aziendali.

I suddetti parametri ed obiettivi sono oggetto di importanti discussioni tra le parti e sono revisionati con cadenza annuale:

Impresa Sangalli dall’anno 2022 ha differenziato la tipologia di accordi che possono prevedere, l’erogazione del premio in buoni carburante – erogazione introdotta in via sperimentale nel corso del 2022 e molto apprezzata dai lavoratori – il cui valore viene stabilito sulla base del livello di appartenenza o di specifici parametri.

In alternativa sono sottoscritti accordi di secondo livello ad hoc che per l’anno 2024 hanno visto una crescita dei cantieri con possibilità di accesso ad un piano welfare.

Tra gli aventi diritto si è registrata un’adesione del 51% (in crescita rispetto all’esercizio precedente) con picchi del 92,86% in uno dei cantieri interessati.

L’Azienda negli anni ha cercato di perfezionare l’offerta legata al welfare aziendale, certa che sia una forma di remunerazione molto vantaggiosa.

Nel piano 2024, oltre alla consueta offerta in tema di voucher, rimborsi, corporate benefit etc., è stato introdotto un modulo denominato 0-18 volto a migliorare l’equilibrio vita famiglia. Vengono offerti programmi di assistenza su svariate tematiche rivolti ai genitori, nonché percorsi formativi studiati appositamente per varie fasce di età. Questi servizi sono totalmente finanziati dall’Azienda e, gli aderenti al piano welfare, possono dunque accedere in forma totalmente gratuita.

Sono state inoltre previste delle maggiorazioni sul premio di risultato, a tutti coloro i quali decidessero di convertire il proprio premio di risultato in welfare.

6.6 Formazione

L’obiettivo della formazione “è quello di dotare il personale delle conoscenze e dell’abilità che, unitamente all’esperienza, ne migliorano la competenza”; le risorse umane dell’Organizzazione necessitano quindi di formazione continua nel rispetto delle normative di riferimento ed in seguito ai cambiamenti che si verificano all’interno del contesto professionale.

In ragione di ciò, nel susseguirsi della trattazione sono definite le modalità operative adottate suddivise in quattro fasi:

- analisi dei fabbisogni formativi,
- progettazione dell’intervento formativo,
- erogazione dell’intervento formativo,
- valutazione dei risultati.

Gli eventi formativi presi in considerazione possono essere effettuati attraverso corsi e formatori interni o esterni alla luce delle competenze richieste per affrontare i contenuti specifici dei ruoli; possono, inoltre, essere realizzati in base a tematiche:

- di carattere manageriale;
- di carattere tecnico.

Qualora l'Azienda si avvalga della consulenza di società esterne per l'espletamento di attività legate alla formazione del personale, i contratti con tali società conformi alla normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società e di impegno al loro rispetto.

Impresa Sangalli, negli ultimi anni, ha dato sempre più importanza alla formazione aziendale, considerando questo strumento un investimento imprescindibile sul proprio capitale umano, un primo passo significativo è quello di educare il proprio personale e renderlo consapevole che il tema formativo è un importante valore aggiunto sia per sé stessi che, naturalmente, per l'Azienda.

Per ottimizzare le molteplici attività che gravitano intorno al tema della formazione, si è deciso di introdurre in Azienda una risorsa dedicata in via esclusiva alla gestione dei corsi, al loro monitoraggio, nonché alla corretta tenuta di documentazione e reportistica. La persona lavora a stretto contatto con tutte le funzioni aziendali, prima fra tutte l'area HSE.

Internamente si sta lavorando per trovare delle soluzioni sempre più ottimali per garantire a tutto il personale di seguire, non solo la formazione obbligatoria, ma anche tematiche più ampie e di interesse collettivo.

Anche a livello contrattuale è stato portato avanti un importante progetto rivolto a tutte le imprese che applicano il CCNL dei Servizi Ambientali; dal 2024 anche le Aziende che applicano il contratto delle Aziende private (Assoambiente), sono state inserite nel circuito della Fondazione Rubes Triva.

Si tratta di una Fondazione che promuove tutte le iniziative formative e informative atte a salvaguardare l'integrità psico-fisica della persona in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, coadiuvando le aziende di Igiene Ambientale nell'adozione di strategie volte alla diffusione della cultura della prevenzione.

A fronte di un piccolo contributo annuo aziendale, si ha accesso a svariate sessioni formative, molte delle quali strettamente legate al settore di appartenenza.

Nell'anno 2024 il personale di Impresa Sangalli è stato impiegato in corsi di formazione per oltre 8.200 ore di cui 4.860 ore dedicate a temi HSE.

6.7 Politiche di welfare e benessere aziendale

Nell'anno 2020 è stato introdotto in via sperimentale, su base volontaria e solo in alcuni cantieri, il "progetto welfare" che offre la possibilità di destinare il proprio premio di risultato in benefit.

Tale progetto ha dato buoni risultati sebbene sia stato introdotto in un anno nel quale non si è avuta la possibilità di godere a pieno dei servizi offerti per via dell'emergenza pandemica e delle numerose restrizioni attuate.

Aderendo a tale iniziativa i lavoratori possono infatti disporre di una maggiore disponibilità economica, dovuta al regime contributivo e fiscale agevolato, hanno accesso a svariati servizi studiati per sé stessi, per i propri figli o per la propria famiglia, oltre che a rimborsi e sconti presso partner convenzionati.

Resta inoltre sempre aperta l'opzione di devolvere parzialmente o totalmente il proprio "borsellino welfare" ad un fondo complementare.

Come già esposto sopra, con il piano Welfare 2024 è stato introdotto un modulo volto a migliorare l'equilibrio vita famiglia.

Sono offerti:

- programmi di assistenza per il benessere del genitore / genitore lavoratore attraverso uno sportello di assistenza e consulenza su varie tematiche (psicopedagogica, gestione di pratiche amministrative/bonus/aiuti economici, orientamento ai servizi disponibili sul territorio etc.)
- percorsi di formazione online per genitori con figli, differenziati per fasce di età,
- percorsi di formazione online per educare sull'utilizzo della tecnologia.

Il costo di questi servizi è totalmente a carico dell'Azienda.

La Società ha concluso con il partner dedicato un accordo che prevede – dal 2025 - la possibilità di offrire a tutto il proprio personale, la possibilità di accedere ad un “corporate benefit” ossia ad una vasta gamma di sconti e convenzioni riservate ai propri lavoratori.

Riguardo ai fondi complementari, i più scelti si confermano quelli di categoria: PREVIAMBIENTE e PREVINDAI ai quali si cerca di dare sempre più spazio anche a livello di contrattazione collettiva.

Gli ultimi rinnovi contrattuali riferiti ai servizi ambientali hanno infatti introdotto meccanismi atti ad incentivare l'adesione al fondo di categoria tramite incrementi sulle quote in capo all'Azienda.

Nell'accordo di rinnovo AssoAmbiente di maggio 2022, oltre ad avere previsto ulteriori aumenti sui contributi c/Azienda, è stata introdotta una nuova quota destinata alla copertura assicurativa per casi di premorienza ed invalidità permanente.

Impresa Sangalli partecipa annualmente ai convegni organizzati dal fondo di categoria Previambiente, si tratta di momenti formativi e di confronto tra Fondo / Aziende e parti sociali ritenuti molto utili per approfondire il tema della previdenza complementare – sempre più attuale – e delle relative novità normative e contrattuali.

Di particolare rilievo anche altre operazioni volte alla tutela della salute del lavoratore tramite la conferma o l'introduzione di un sistema di assistenza sanitaria integrativa quali FASI e FASDA o il grande lavoro in corso per la costituzione di un fondo di solidarietà bilaterale per il sostegno del reddito del personale impiegato nei settori di igiene ambientale ormai in fase di ultimazione.

Nel citato rinnovo contrattuale AssoAmbiente di maggio 2022 è stato previsto un ulteriore innalzamento della quota versata trimestralmente dall'Azienda in favore del Fondo Sanitario Fasda, tale incremento garantirà l'ampliamento delle prestazioni offerte a copertura agli iscritti.

Al di là delle citate iniziative contrattuali cui Impresa Sangalli aderisce pienamente, internamente si cerca di supportare i lavoratori attraverso il riconoscimento di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto, qualora richiesto e nel rispetto delle normative vigenti.

Per il personale impiegato sono stati studiati orari di lavoro che prevedono flessibilità in entrata ed in uscita oltre all'utilizzo dello smart working al fine di conciliare i tempi casa/lavoro.

Riguardo al tema smart working, nel corso del 2024 si è registrato un incremento delle ore lavorate con questa modalità.

Si consideri inoltre che, sebbene di norma Impresa Sangalli sottoscrive accordi individuali a tempo determinato con un numero variabile di giorni settimanali fruibili, nel 2024 sono stati siglati due importanti accordi individuali che prevedono l'accesso a tempo indeterminato al lavoro agile con la massima flessibilità prevista dalla normativa vigente.

6.8 Relazioni industriali

L'Azienda si impegna da sempre a mantenere un rapporto aperto e costruttivo con le Organizzazioni Sindacali, consolidando nel tempo l'abitudine circa il mantenimento di corrette relazioni industriali.

Si presta sempre la massima attenzione al rispetto delle normative vigenti sia in materia di contrattazione collettiva che di contrattazione interna.

La percentuale di adesioni al sindacato, si mantiene intorno al 40%.

6.9 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

L'impresa Sangalli è certificata UNI ISO 45001:2018 per 7 siti aziendali (9 CdS), compreso il sito di Monza, che riguarda il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (SGSSL).

Il Sistema di Gestione SGSSL costituisce uno strumento atto ad assicurare il rispetto delle condizioni di idoneità delle misure previste dall'art. 30 del D. Lgs. 81/08 e risponde ai requisiti da adottare in materia di responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/01 per gli aspetti salute, sicurezza sul lavoro, secondo quanto definito dagli “Standard di controllo 231”. Il SGSSL è esteso a tutti i siti aziendali.

L'ambito di applicazione del SGSSL è esteso a tutte le attività, prodotti e servizi di Monza e trova applicazione presso ogni Funzione aziendale, ciascuna per quanto di specifica competenza, al fine di garantire l'implementazione del SGSSL ed ottenere il continuo miglioramento delle performance in campo HSE.

Il SGSSL si basa su un insieme di prassi e procedure che prevedono il coinvolgimento attivo, a diversi livelli di responsabilità, di tutto il personale che opera all'interno del sito, preparato a tale scopo grazie ad una continua formazione specifica. L'attuazione del Sistema e il suo mantenimento nel tempo consentono il raggiungimento di un livello di protezione per la salute e sicurezza che raggiunge e supera gli standard imposti dalla legge.

Attraverso il SGSSL l'Organizzazione rende operativi in ciascuno dei suoi siti gli impegni ambientali, di sicurezza e di salute assunti nella "Politica Integrata" ed attua il Piano di Miglioramento (vedere anche Sez.4).

Il SGSSL è sottoposto periodicamente ad audit interni e di parte terza che assicurano la conformità del Sistema ai principi del miglioramento continuo della performance HSE ed alla prevenzione dell'inquinamento, degli incidenti, degli infortuni, alla tutela della salute e dell'incolumità pubblica.

La Società ha organizzato la gestione della Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro come segue:

- L'Unità Organizzativa HSE centralizzata coordina e stabilisce standard uniformi per l'applicazione delle norme e delle soluzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Ogni sito aziendale ha una propria struttura organizzativa per la sicurezza e salute sul lavoro con un dirigente delegato, un Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP e quando opportuno anche un ASPP), preposti, squadre di emergenza ed RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)
- Ogni sito aziendale ha un proprio documento di valutazione dei rischi specifico, strutturato secondo le regole stabilite dal sistema di gestione HSE
- La sorveglianza sanitaria è gestita da un Medico Competente Coordinatore e da Medici Competenti in ogni sito. Il Protocollo Sanitario è uniforme in tutti i siti
- Ogni 6 mesi è prevista una riunione periodica ex art. 35
- La formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è pianificata centralmente ed organizzata a livello regionale
- La fornitura dei Dispositivi di Protezione Individuale avviene con accordi quadro nazionali ai fornitori nel rispetto degli esiti delle valutazioni dei rischi e dei contratti di lavoro applicati
- Tutto il sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (nonché tutto il sistema di gestione HSE) è tenuto sotto controllo attraverso una piattaforma, HSE Docs, dove l'ufficio HSE può verificare istantaneamente la conformità documentale per tutti gli aspetti d'interesse, nonché controllare le scadenze
- La vigilanza è garantita sia dal controllo operativo dei preposti e dei dirigenti nei siti aziendali sia da un sistema di Audit Interni con auditor qualificati con frequenza variabile durante l'anno, nonché da un sistema di reportistica e segnalazione per tutti gli eventi avversi (Incidenti, Infortuni, Near Miss, Situazioni Pericolose)

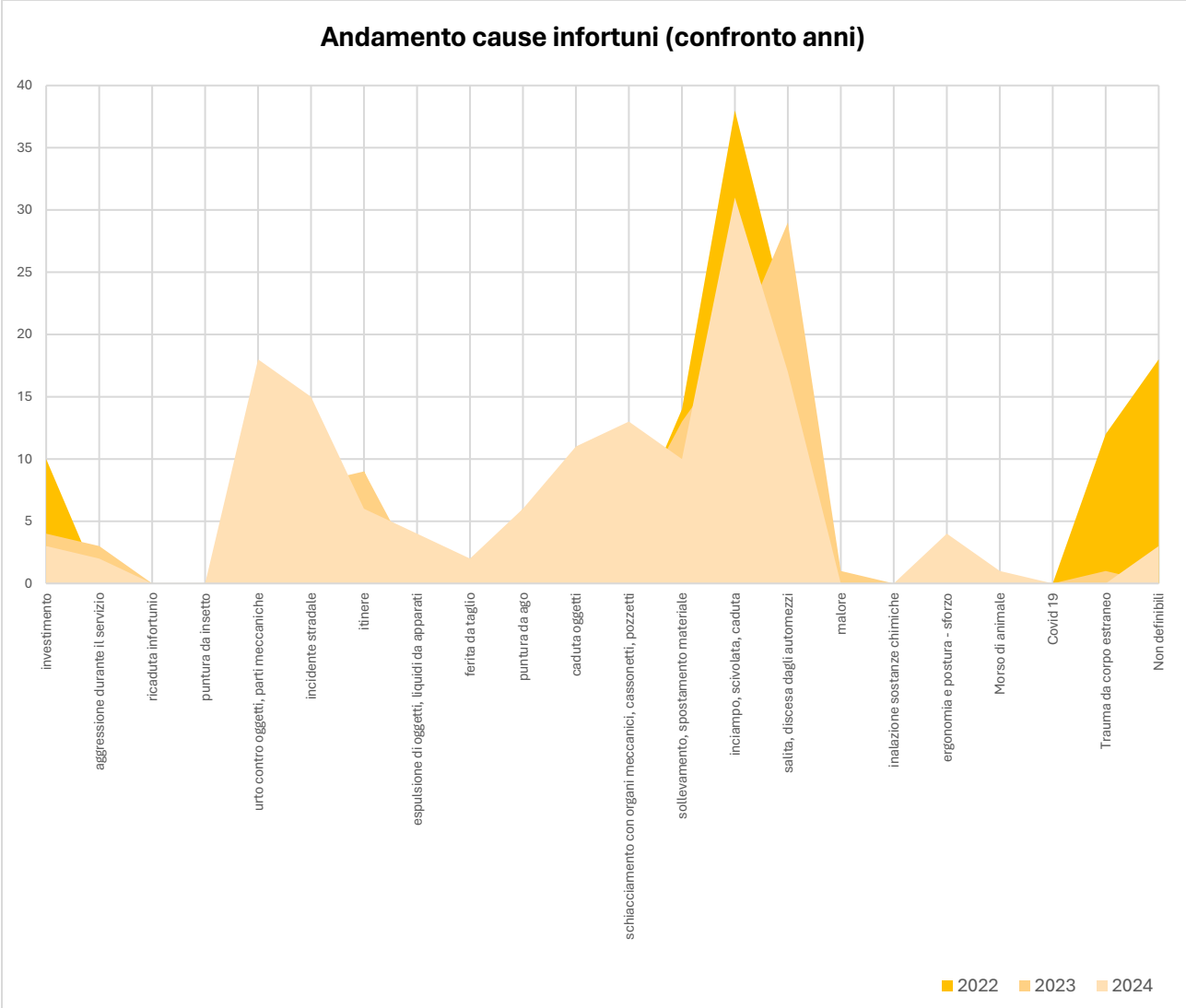
Principali indicatori di salute e sicurezza:

Macro-cause	Infortuni INAIL	Pass INPS	TOTALE
aggressione durante il servizio	11		11
caduta oggetti	4	1	5
ergonomia e postura - sforzo	31	1	32
espulsione di oggetti, liquidi da apparati	15		15
ferita da taglio	17	3	20
inciampo, scivolata, caduta	18		18
incidente stradale	3		3
investimento	13		13
itinere	6		6
malore	10	3	13
puntura da ago	1		1

Macro-cause	Infortunì INAIL	Pass INPS	TOTALE
salita, discesa dagli automezzi	4		4
schiacciamento con organi meccanici, cassonetti, pozzetti	2		2
sollevamento, spostamento materiale	2		2
urto contro oggetti, parti meccaniche	6	1	7
(vuoto)	3		3
TOTALE	146	9	155

Tabella 8 - Numero di infortuni per causa

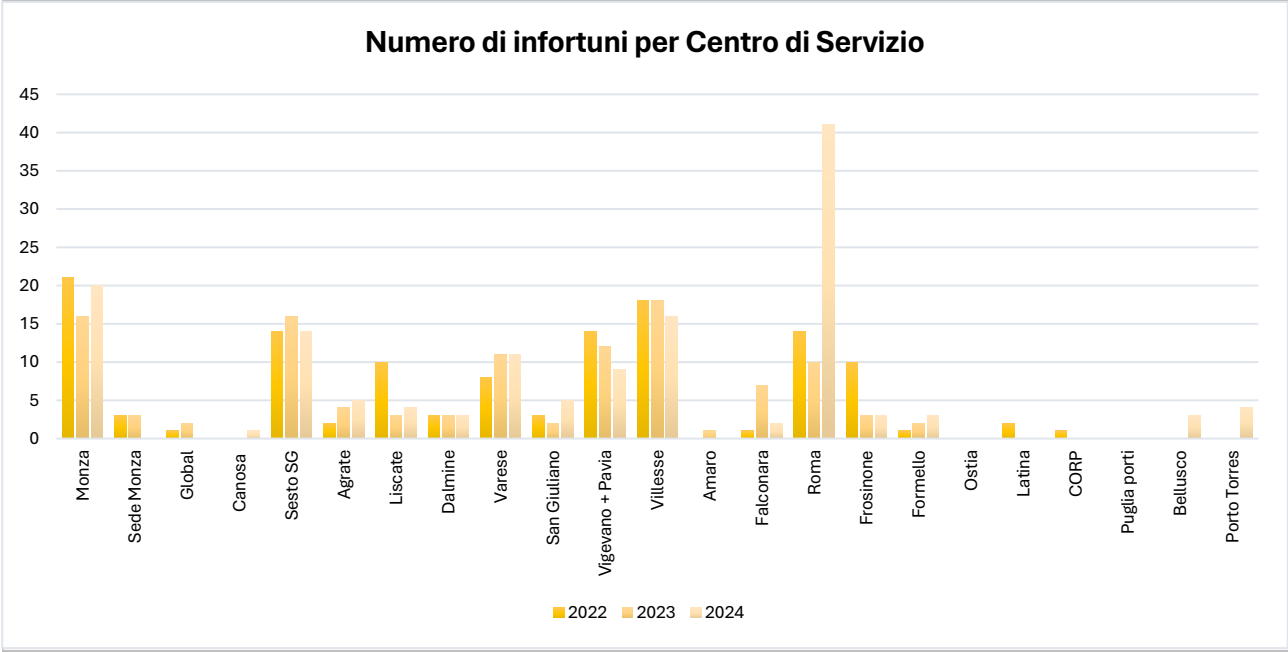
Nota: Dal 2021 non sono più conteggiati gli infortuni passati all'INPS

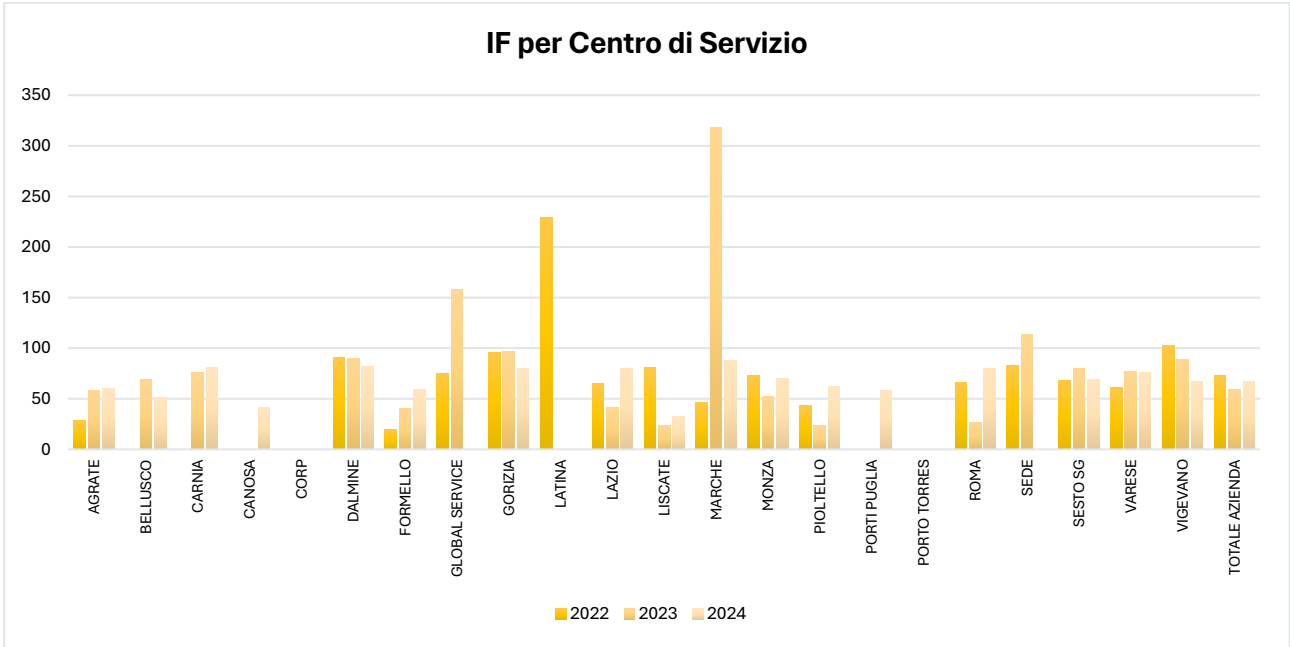
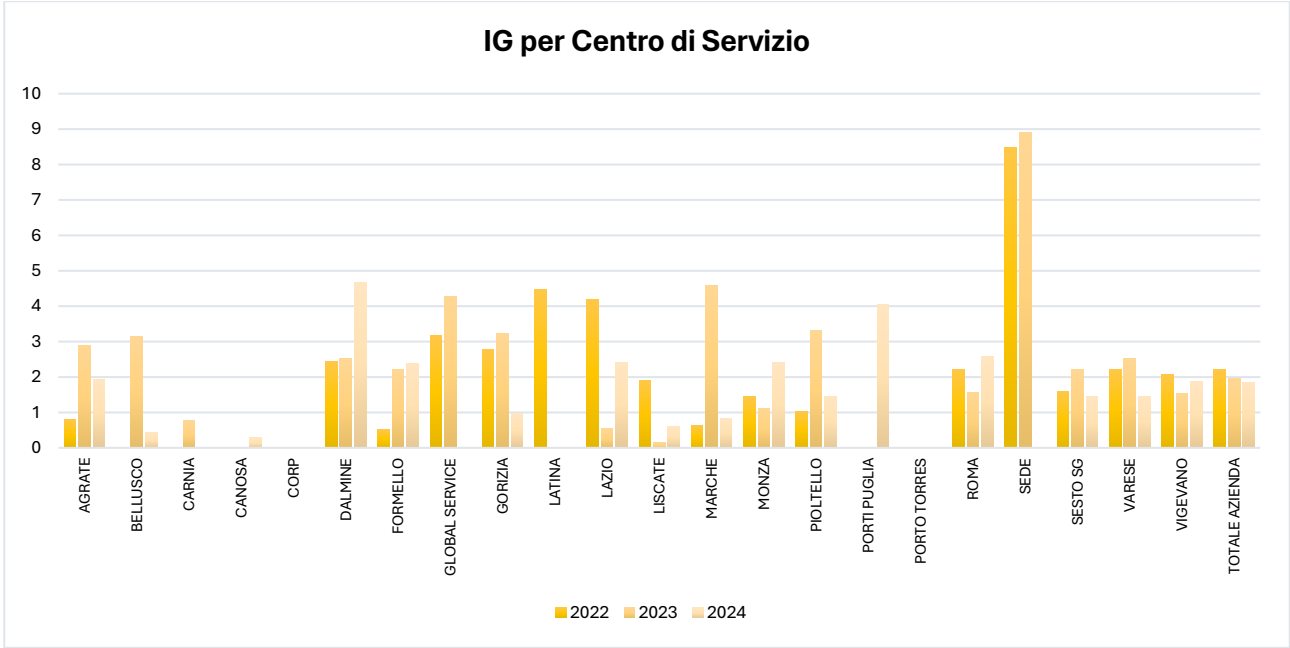


CdS	I _G 2020	I _F 2020	I _G 2021	I _F 2021	I _G 2022	I _F 2022	I _G 2023	I _F 2023	I _G 2024	I _F 2024
Agrate	1,03	46,22	1,43	47,06	0,79	28,70	2,90	58,21	1,92	60,27
Bellusco	ND	ND	ND	ND	ND	ND	3,13	69,50	0,43	51,32
Canosa di Puglia									0,29	40,94
Carnia	1,99	91,93	1,10	139,71	0,00	0,00	0,76	76,27	0,00	81,14
Corp	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0,00	0,00	0,00	0,00
Dalmine	1,20	111,39	1,57	96,74	2,44	90,42	2,52	89,89	4,66	82,19
Formello	3,51	134,99	1,91	39,41	0,52	20,04	2,20	39,93	2,38	59,46

CdS	I ₆ 2020	I _f 2020	I ₆ 2021	I _f 2021	I ₆ 2022	I _f 2022	I ₆ 2023	I _f 2023	I ₆ 2024	I _f 2024
Global Service	ND	ND	ND	ND	3,16	75,25	4,26	157,64	0,00	0,00
Gorizia	2,19	101,64	1,13	88,41	2,77	95,92	3,23	96,32	0,98	80,35
Latina	ND	ND	ND	ND	4,46	228,75	ND	ND	ND	ND
Lazio	1,06	27,68	1,19	44,84	4,18	65,01	0,54	41,78	2,42	79,90
Liscate	0,42	25,39	0,07	32,76	1,89	80,61	0,16	23,87	0,61	32,00
Marche	7,74	151,75	2,03	150,26	0,64	46,12	4,59	318,08	0,84	87,95
Monza	1,55	56,41	0,46	40,26	1,45	73,01	1,11	52,57	2,40	70,30
Pioltello	0,18	26,35	1,29	32,99	1,03	42,93	3,31	23,49	1,46	62,23
Porti Puglia	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	4,04	58,17
Porto Torres	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0,00	0,00
Roma	2,58	81,27	2,22	86,19	2,21	65,94	1,57	26,67	2,58	80,15
Sede	2,57	56,69	0,65	93,23	8,47	82,78	8,90	113,11	0,00	0,00
Sesto Sg	1,02	58,78	0,53	51,42	1,59	68,37	2,20	80,25	1,44	69,24
Varese	ND	ND	ND	ND	2,20	61,08	2,52	77,22	1,46	75,77
Vigevano	4,62	231,17	1,92	172,73	2,06	102,54	1,54	89,13	1,86	67,46
TOTALE AZIENDA	1,89	76,88	1,19	67,21	2,21	72,59	1,95	59,54	1,85	66,81

Tabella 9 - Indici infortunistici





Voce	2021	2022	2023	2024
Malattie professionali aperte nell'anno	2	9	8	8

Tabella 10 - Malattie professionali

7 Il coinvolgimento del territorio e il dialogo con le comunità in ottica di responsabilità sociale

7.1 Relazioni con il territorio

La mission di Impresa Sangalli è gestire e mantenere il territorio in uno dei segmenti operativi che ha più contatto con esso. Per questo motivo, le relazioni stabili con i soggetti istituzionali e non sono parte fondamentale delle attività aziendali.

La Società si dedica principalmente al dialogo costante con il Committente e, nel caso dei servizi diffusi di igiene urbana, con i Portatori di interesse e, più in generale, con tutta la Cittadinanza.

La comunicazione con l'Ente pubblico appaltatore non si limita agli aspetti di natura contrattuale ma coinvolge di norma due direzioni:

- la qualità dei servizi e le azioni volte a mantenerla e migliorarla, o comunque a meglio adattarne gli elementi operativi alle esigenze del contesto;
- la definizione delle azioni di coinvolgimento della pluralità di soggetti sul territorio, che devono definirsi a partire dalla mediazione esplicitata dal protagonista istituzionale. Contemporaneamente e successivamente a ciò, Impresa Sangalli procede nello sviluppo delle azioni concordate.

L'attività delle relazioni con il territorio vede nell'Impresa Sangalli la responsabilizzazione di specifiche figure, che devono possedere profili professionali idonei alla mansione in riferimento:

- alla gestione del contratto e del progetto;
- alla comunicazione pubblica.

7.2 Interazione con il territorio e la comunità

Per coinvolgere il territorio, iniziamo con azioni volte a informare e sensibilizzare la popolazione, proseguendo poi con incontri specifici. È fondamentale valutare il grado di conoscenza e apprezzamento dei servizi attraverso la diffusione delle Carte della Qualità, rilevazioni sulla soddisfazione (telefoniche o tramite indagini) e incontri su temi di interesse. Se ritenuto opportuno, è possibile attivare un Tavolo locale dei portatori di interesse per discutere criticità e miglioramenti dei servizi.

7.3 Progetti di comunicazione, formazione, educazione

Quando si svolgono servizi di igiene urbana o altri servizi rivolti a una vasta utenza, è necessario progettare e realizzare attività di comunicazione, formazione e educazione, in accordo con il Committente, se non sono già previste dal contratto, in base alle specifiche esigenze.

Impresa Sangalli, nella definizione dei "progetti di comunicazione", si ispira ai principi della 'Comunicazione pubblica', che nasce soprattutto dalle Istituzioni, coinvolge diversi soggetti sociali e non si limita a un approccio pubblicitario, più semplice e unidirezionale.

Nel realizzare i progetti di comunicazione relativi ai servizi di igiene urbana, Impresa Sangalli si propone di integrarli nei percorsi della Pubblica amministrazione stabiliti dalla Legge 7 giugno 2000 n. 150 "Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni", e di collaborare con le attività promosse nelle scuole, tenendo conto dei percorsi previsti dalla legge 20 agosto 2019 n. 92 "Introduzione dell'insegnamento scolastico dell'educazione civica".

I progetti di comunicazione vengono articolati sulle seguenti famiglie di vettori:

- stampati di annuncio (manifesti e simili);
- stampati di approfondimento (opuscoli e simili);
- vettori digitali (web, app);
- media (stampati, web, radiotelevisivi);
- educational (incontri di formazione rivolti alla cittadinanza attiva e ai portatori di interesse, progetti formativi per il mondo della scuola).

I programmi di formazione sono destinati sia alle figure interne alla Committenza (se richiesti) che ai vari soggetti del territorio (famiglie, cittadinanza attiva, operatori economici) e si realizzano mediante incontri, corsi, distribuzione di materiali, concorsi e campagne tematiche. Per gli interventi di educazione, il mondo della scuola va coinvolto in primo luogo con azioni di formazione base per gli insegnanti, poi con interventi di educazione leggeri (cioè, facili da inserire nella programmazione scolastica), infine con progetti più complessi e duraturi, che richiedono una progettazione e una gestione articolate all'interno dei Programmi dell'Offerta Formativa predisposti dagli istituti scolastici.

Impresa Sangalli sviluppa progetti di comunicazione, formazione e educazione attraverso un'area interna con diverse competenze, come definizione del progetto, rapporti con la committenza, progettazione creativa e conduzione degli interventi. Ha esperienza nel settore dell'igiene ambientale e urbana e utilizza fornitori esterni per la progettazione esecutiva dei vettori e della strumentazione.

Attraverso la scuola, gli alunni diventano portavoce delle buone pratiche da introdurre in ambito familiare. A questo scopo si attuano le azioni che si svolgono nelle scuole dell'infanzia e primarie.

7.4 Progetti speciali

Monza, contributo per l'Ospedale di comunità

Impresa Sangalli ha sostenuto la *cooperativa sociale Meridiana* nella realizzazione di un Ospedale di comunità a Monza, denominato *Residenza 20*.

Meridiana è attiva da 50 anni nel territorio briantero e ha costruito una rete di servizi sociosanitari per gli anziani a partire dal 1983, con il centro diurno Costa Bassa, per svilupparsi poi con diversi centri residenziali, includendo una qualificata assistenza domiciliare. *Meridiana* è una realtà molto attenta e innovativa e, nel 2022 in uno stabile di proprietà dell'Opera Diocesana Istituto San Vincenzo, ha aperto l'ospedale di comunità. Lo ha fatto coinvolgendo diversi Enti: l'ATS Brianza, la Fondazione IRCCS San Gerardo, il Centro di ricerca National Innovation Center Aging di Newcastle (UK), il Comune di Monza e realtà locali del terzo settore.

Impresa Sangalli ha voluto contribuire alla realizzazione di questo importante progetto con una propria donazione ed è grata a *Meridiana*, che ha voluto dedicare una stanza al fondatore Giancarlo Sangalli.

Residenza 20 (riprende il numero di posti letto, inseriti in dieci camere con ogni confort e progettate per favorire la più serena ospitalità), che è stata inaugurata il 4 maggio 2024, si colloca all'interno del sistema sanitario locale come luogo di cura intermedia per ospitare pazienti che, con degenze brevi di 4-6 settimane, necessitano di un periodo di stabilizzazione clinica a seguito del riacutizzarsi di una patologia cronica oppure di un percorso clinico-diagnostico e terapeutico a intensità medio-bassa.

Essi possono provenire dal proprio domicilio o essere stati dimessi da reparti per acuti, ma né un'assistenza in casa né un regime ambulatoriale ordinario si adattano alle loro necessità che, al contrario, possono trovare negli ospedali di comunità luoghi idonei e adeguatamente presidiati.

Responsabilità sociale e parità di genere

Tra le certificazioni di qualità di Impresa Sangalli vi è la SA 8000:2014 Social Accountability International Standard, un doveroso impegno per l'Azienda.

Pur se la struttura operativa è, per la natura storica del settore igiene urbana, quasi esclusivamente maschile, quella di comando comprende 30 donne sulle circa 70 unità impegnate. Nell'area di account, le donne sono cinque e una di loro siede nel Consiglio di amministrazione.

Il Festival del Parco di Monza

Anche nel 2024 Impresa Sangalli ha sostenuto la realizzazione del Festival, giunto alla sua sesta edizione.

L'Azienda è intervenuta come sponsor e come fornitore di attività di formazione della cittadinanza e ludiche.

Il Festival – che è un momento importante per l'intero comprensorio monzese – propone eventi, mostre, concerti e prodotti che, nel nome della sostenibilità (il tema della passata edizione è stato Arte e Natura).

Campionati mondiali di canottaggio a Varese

Grazie alle caratteristiche del suo lago, particolarmente adatte alla conduzione di questa disciplina sportiva, il capoluogo bosino è sede di importanti appuntamenti nazionali e internazionali.

Impresa Sangalli, che svolge i servizi di igiene urbana a Varese, è da tre edizioni sponsor dei Campionati mondiali di canottaggio, tra gli eventi sportivi più importanti e apprezzati nel contesto lombardo.

FAI - Fondo per l'Ambiente italiano

Dal 2023 la Società sostiene il FAI - Fondo per l'Ambiente Italiano **attraverso l'adesione al programma di membership aziendale Corporate Golden Donor.**

Vicini al FAI vogliamo realizzare un grande progetto di tutela che è anche un'ambiziosa sfida culturale: fare dell'Italia un luogo migliore dove vivere, lavorare e crescere i nostri figli. Il patrimonio paesaggistico e culturale, che il FAI salvaguarda e promuove, rappresenta infatti un capitale unico al mondo e la risorsa fondamentale su cui investire per far rinascere, sviluppare e valorizzare il nostro meraviglioso Paese. Grazie al sostegno dei suoi numerosi aderenti, sia privati cittadini che aziende, il FAI da quasi 50 anni tutela e gestisce 73 Beni su tutto il territorio nazionale. Importanti insediamenti storici, artistici e paesaggistici salvati dall'incuria, restaurati, protetti e aperti al pubblico.

Ogni giorno il FAI si impegna a proteggere e rendere accessibili a tutti splendidi gioielli d'arte, natura e cultura disseminati nelle campagne, nelle città e sulle coste del nostro Paese; a educare e sensibilizzare la collettività alla conoscenza, al rispetto e alla cura dell'arte e della natura e a farsi portavoce delle istanze della società civile vigilando e intervenendo attivamente sul territorio.

8 La sostenibilità ambientale

A fine anno 2024, Impresa Giancarlo Sangalli S.r.l. fornisce i propri servizi in 6 regioni italiane - Lombardia, Friuli-Venezia Giulia, Marche, Lazio, Puglia e Sardegna. Ecco il dettaglio per ogni regione e provincia in base al numero di abitanti potenzialmente serviti:

Regione/Provincia	Abitanti serviti 2024
Friuli-Venezia Giulia	296.862
Gorizia	138.430
Trieste	11.031
Udine	147.401
Lazio	653.627
Frosinone (fino al 31.07.2024)	21.908
Roma (*)	631.719
Lombardia	827.537
Bergamo	23.618
Como	4.847
Lodi	9.734
Milano	298.282
Monza e della Brianza	275.840
Pavia	113.676
Varese	101.540
Marche	17.777
Ancona	17.777
Puglia	27.680
Canosa di Puglia	27.680
Sardegna	21.020
Porto Torres	21.020
TOTALE	1.844.503

*Sono compresi gli abitanti dei soli municipi della Città di Roma serviti con servizio di raccolta del vetro acquisiti con gara pubblica e non in mutuo soccorso.

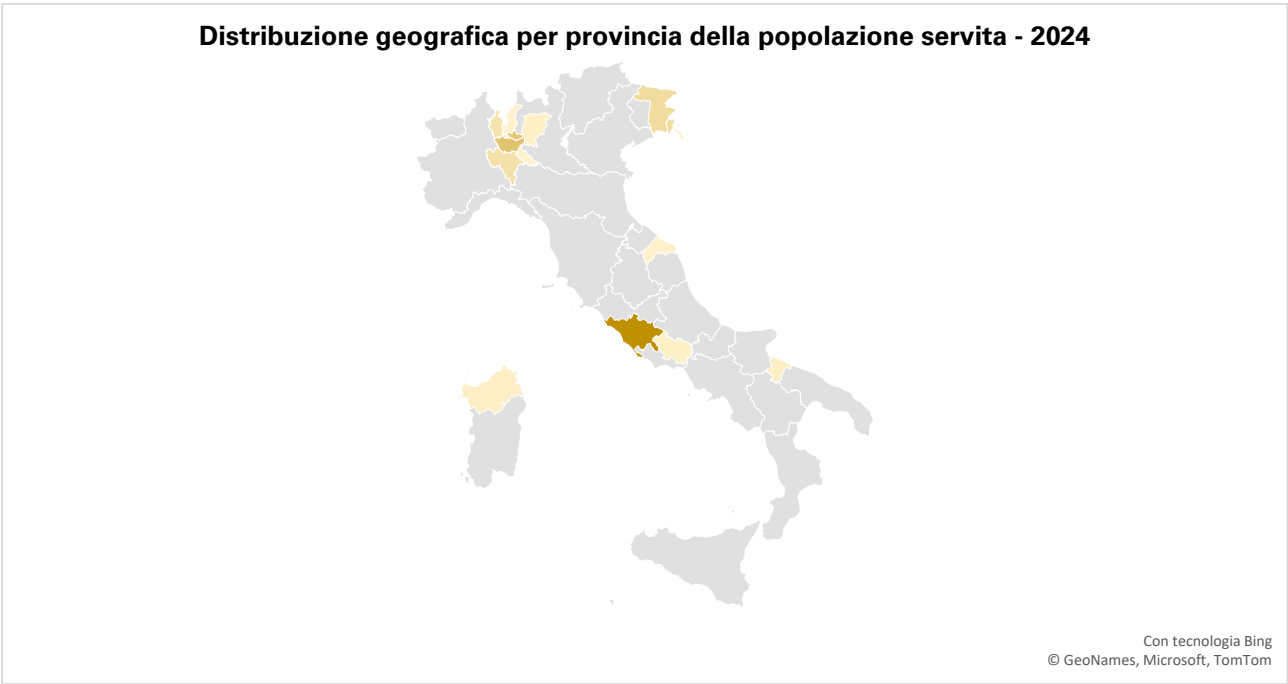


Figura 7 - Rappresentazione geografica per provincia della popolazione servita nell'anno 2023

8.1 Sangalli come attore per la sostenibilità ambientale del territorio

La salvaguardia dell'ambiente e dei territori riveste un'importanza crescente per lo sviluppo del Paese, anche in considerazione del PNRR.

Impresa Sangalli Giancarlo, con oltre 60 anni di esperienza, rappresenta un partner affidabile per i Comuni e le realtà locali con cui collabora. I dati confermano questa affidabilità: la media nazionale della raccolta differenziata nei Comuni serviti dalla nostra Società supera il 74% (sulla base dei dati Catasto Rifiuti ISPRA - Rilevazione 2023).

Per soddisfare al meglio gli obiettivi di policy ambientale, Impresa Sangalli ha proceduto a un rinnovo integrale del proprio parco mezzi, introducendo veicoli alimentati con elettricità, CNG e GPL.

La Società cura attentamente tutti gli aspetti legati all'impatto ambientale; poiché solo attraverso la responsabilità individuale e aziendale si può realizzare una vera svolta nella protezione dell'ambiente. Come affermato da Gro Harlem Brundtland, "Lo sviluppo sostenibile è quello che permette di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri." L'Impresa segue tutta la filiera e tutti i settori operativi, garantendo un significativo abbattimento dei consumi di risorse (acqua, energia) e delle emissioni di gas serra.

Tutto ciò perché siamo fermamente convinti che solo con la collaborazione di tutti si può raggiungere uno sviluppo sostenibile. Come sottolineato da John Elkington, "La sostenibilità non riguarda solo l'eco-efficienza, ma anche l'equità sociale e la prosperità economica."

8.2 Gestione rifiuti – Focus sul trasporto

Per l'anno 2024 abbiamo proseguito nel focus dedicato ai rifiuti trasportati. Il quantitativo trasportato nell'anno 2024 è pari a 430.893,87 Ton/Anno ovvero un 2,13% rispetto all'anno 2023.

8.3 Energia

8.3.1 Corrente elettrica

L'energia elettrica necessaria agli impianti di Impresa Sangalli è fornita da fonti esterne e dalla fine del 2024 da un impianto FV di oltre 100 kWh realizzato presso la sede di Monza. Questa energia è utilizzata per il funzionamento delle utenze degli uffici, delle attrezzature dell'officina, dell'illuminazione interna, dei piazzali, del perimetro e per la ricarica dei veicoli elettrici.

Nel 2024 si riscontra un aumento dei consumi di +19.37%.

Regione	Provincia	2022	2023	2024	Δ 2024-2023
Friuli-Venezia Giulia	(GO)	31.863,00	29.083,00	28.431,00	-2,24%
Friuli-Venezia Giulia	(UD)	21.052,00	16.866,00	15.626,00	-7,35%
Friuli-Venezia Giulia	Subtotale	52.915,00	45.949,00	44.057,00	-4,12%
Lazio	(FR)	96.533,00	73.043,00	39.531,00	-45,88%
Lazio	(LT)	7.742,00	5.258,00	8.946,00	70,14%
Lazio	(RM)	59.674,00	59.007,00	234.728,00	297,80%
Lazio	Subtotale	163.949,00	137.308,00	283.205,00	106,26%
Lombardia	(BG)	9.635,00	12.622,00	24.933,00	97,54%
Lombardia	(LO)	11.202,00	-	-	0,00%
Lombardia	(MB)	364.124,00	406.458,00	380.829,00	-6,31%
Lombardia	(MI)	107.094,00	113.883,00	128.873,00	13,16%
Lombardia	(PV)	36.950,00	26.255,00	33.581,00	27,90%
Lombardia	(VA)	161.504,00	153.317,00	166.832,00	8,82%
Lombardia	(CO)	-	5.386,00	9.114,00	69,22%
Lombardia	Subtotale	690.509,00	717.921,00	744.162,00	3,66%

Regione	Provincia	2022	2023	2024	Δ 2024-2023
Puglia	(LE)	-	-	145,00	0,00%
Puglia	(BT)	53.600,00	14.579,00	4.994,00	-65,75%
Puglia	Subtotale	53.600,00	14.579,00	5.139,00	-64,75%
Sardegna	(SS)	-	-	16.594,00	0,00%
Sardegna	Subtotale	-	-	16.594,00	0,00%
	TOTALE	960.973,00	915.757,00	1.093.157,00	19,37%

Tabella 11 - Confronto dei consumi di energia elettrica per regione e provincia in cui sono situati i Centri di Servizio (CdS) di Impresa Sangalli per gli anni dal 2022 al 2024

Se riportiamo il dato di consumo di energia elettrica rispetto:

- al totale degli abitanti serviti (circa 1.844.503 ab) otteniamo un consumo procapite per l’anno 2024 di 0,59 kWh/a*ab servito (per +7,88% rispetto al 2023)
- al totale dei rifiuti trasportati nel 2024 (430.893 ton/a) otteniamo un consumo per tonnellata di rifiuto trasportato per l’anno 2024 di 2,53 kWh/a*ton di rifiuti trasportati (per +16,89% rispetto al 2023)

Il mix energetico della fornitura di Energia Elettrica di ENEL, disponibile al momento per l’anno 2023, permette di suddividere i consumi di energia elettrica tra produzione da fonti rinnovabili e da fonti non rinnovabili:

Fonti primarie utilizzate	Ripartizione per fonte primaria dell’energia elettrica utilizzata 2024
	kWh
Fonti rinnovabili	571.502,48
Carbone	106.364,18
Gas Naturale	349.591,61
Prodotti petroliferi	9.291,83
Nucleare	16.725,30
Altre fonti	39.681,60
TOTALE	1.093.157,00

Tabella 12 - Mix energetico 2023 di ENEL applicato al dato annuale 2024 di consumo di energia elettrica di Impresa Sangalli

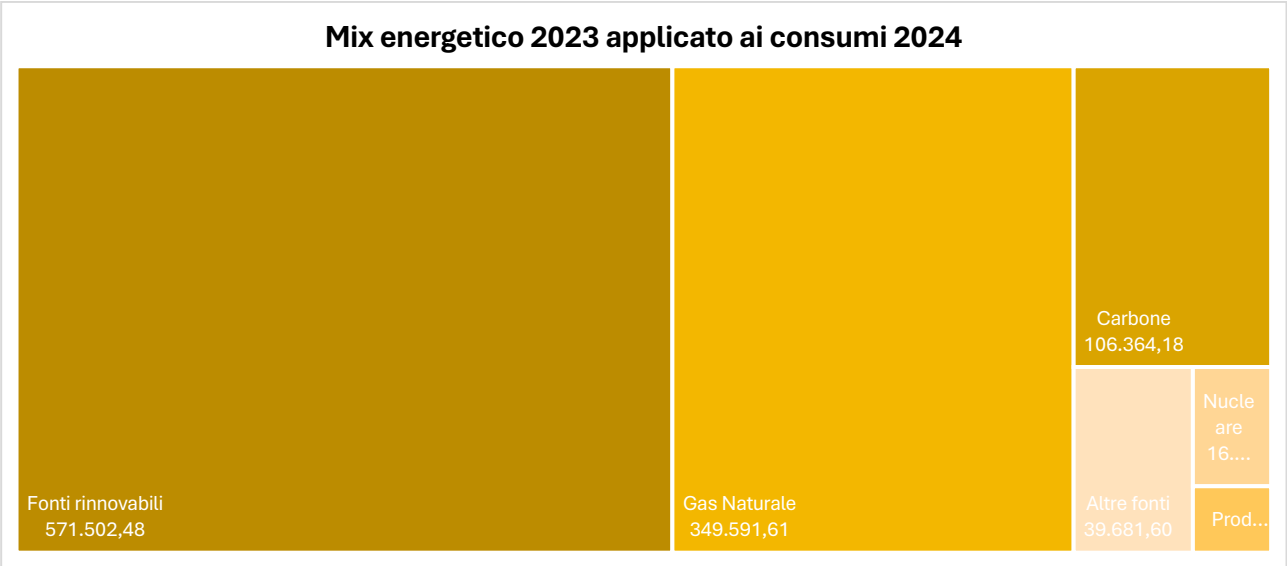


Figura 8 - Rappresentazione grafica del Mix energetico sulla base dei dati di ENEL per il 2023

Fonti primarie utilizzate	Mix energetico utilizzato da ENEL 2023	Ripartizione per fonte primaria dell'energia elettrica utilizzata	Abitanti serviti	Mix energetico riportato agli abitanti serviti	Quantità raccolta	Mix energetico riportato alle quantità annue raccolte
	%	kWh		kWh/a*ab	Ton/a	kWh/a*Ton
Fonti rinnovabili	52,28%	571.502,48	1.844.503	0,31	430.893,00	1,33
Carbone	9,73%	106.364,18	1.844.503	0,06	430.893,00	0,25
Gas Naturale	31,98%	349.591,61	1.844.503	0,19	430.893,00	0,81
Prodotti petroliferi	0,85%	9.291,83	1.844.503	0,01	430.893,00	0,02
Nucleare	1,53%	16.725,30	1.844.503	0,01	430.893,00	0,04
Altre fonti	3,63%	39.681,60	1.844.503	0,02	430.893,00	0,09
TOTALE		1.093.157,00		0,59		2,54

Tabella 13 - Mix energetico 2023 di ENEL applicato al dato annuale 2024 di consumo di energia elettrica riportato agli abitanti serviti ed alle tonnellate di rifiuto trasportate

Fonti primarie utilizzate	Ripartizione per fonte primaria dell'energia elettrica utilizzata 2022	Ripartizione per fonte primaria dell'energia elettrica utilizzata 2023	Ripartizione per fonte primaria dell'energia elettrica utilizzata 2024	Δ 2024-2023
	kWh	kWh	kWh	%
Fonti rinnovabili	106.764,10	245.056,57	571.502,48	133,21%
Carbone	121.755,28	129.304,89	106.364,18	-17,74%
Gas Naturale	605.220,80	454.215,47	349.591,61	-23,03%
Prodotti petroliferi	12.973,14	19.871,93	9.291,83	-53,24%
Nucleare	65.730,55	20.238,23	16.725,30	-17,36%
Altre fonti	48.529,14	47.069,91	39.681,60	-15,70%
TOTALE	960.973,00	915.757,00	1.093.157,00	

Tabella 14 - Confronto dei mix energetici (dato anno n-1 su consumi per anno n) di ENEL

Da evidenziare il notevole miglioramento qualitativo del mix energetico grazie alla componente “fonti rinnovabili” che registrano un incremento del +133,21% e una riduzione dell’utilizzo del gas metano del -23,03%.

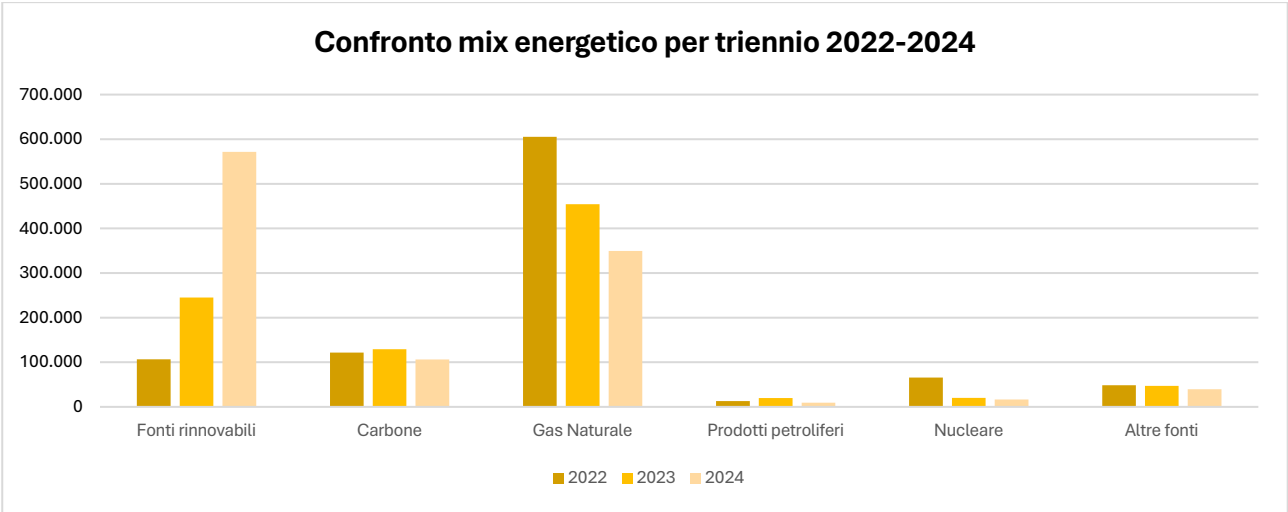


Figura 9 - Confronto del mix energetico per l'energia elettrica consumata negli anni 2022, 2023 e 2024

8.3.2 Vettori per trazione automezzi

Impresa Sangalli ha adottato una politica di diversificazione dei vettori energetici per i suoi automezzi. A partire dal 2019, **la Società ha iniziato a utilizzare fonti alternative quali CNG (Gas Naturale Compresso), GPL (Gas di Petrolio Liquefatto) ed elettricità, come parte della sua strategia di transizione energetica.**

Nel corso del 2024, è stata completata l'immissione di uno dei parchi veicoli più ampi destinati alla città di Roma, alimentati principalmente a metano ed elettricità.

Di seguito vengono riportati i consumi energetici del 2024, con una conversione in TEP (Tonnellate Equivalenti di Petrolio), effettuata mediante il modello messo a disposizione dal FIRE, al fine di poter eseguire un confronto:

Vettore	U.M.	Quantità	TEP
Gasolio	lt/a	3.156.477,00	2.714,57
Benzina S/P	lt/a	197.222,00	150,87
CNG	Kg/a	1.665.629,00	2.188,96
GPL	lt/a	6.844,00	4,22
Elettricità	Kwh/a	325.500,00	60,87
TOTALE			5.119,49

Tabella 15 - Conversione in TEP (Tonnellate Equivalenti di Petrolio) dei vettori energetici utilizzati per l'autotrazione

Si evidenzia quindi un incremento di circa +18% in termini di TEP/anno rispetto al 2023 ricalcolato mediante il modello FIRE.

Seppur il diesel e la benzina SP per autotrazione rappresentino ancora le fonti primarie si evidenzia come oltre il 70% del parco automezzi alimentato con tali vettori energetici abbia una classe ambientale EURO 6 conforme ai criteri minimi ambientali.

Se riportiamo il dato totale dei consumi (in TEP) dei vettori energetici per autotrazione rispetto:

- **al totale degli abitanti serviti nel 2024 (circa 1.844.503 ab) otteniamo un consumo procapite di 0,00278 TEP/a*ab servito (per +7,23% rispetto al 2023)**
- **al totale dei rifiuti trasportati nel 2024 (430.893 ton/a) otteniamo un consumo per tonnellata di rifiuto gestita di 0,011 TEP/a*ton gestite di rifiuti (per +16,28% rispetto al 2023)**

8.4 Emissioni

L'Impresa Sangalli presso i suoi insediamenti ha emissioni non soggette all'autorizzazione ai sensi dell'articolo 272 comma 1 del D.LGS 152/2006 in quanto considerate attività ad inquinamento scarsamente rilevante.

Da valutare sono invece le emissioni derivanti dal consumo dei vettori energetici per l'autotrazione degli automezzi dedicati ai servizi svolti. Nello specifico applicando i Fattori di Emissione di CO₂ espressi nel documento "Analisi dei fattori di emissione di CO₂ dal settore dei trasporti" di APAT, si ottengono i seguenti risultati per l'anno 2024:

Vettore	TEP	Fattore di conversione in CO ₂	Emissioni di CO ₂
		Ton CO ₂ /TEP	Ton CO ₂
Gasolio	2.714,57	3,07	885,38
Benzina S/P	150,87	2,87	52,60
CNG	2.188,96	2,32	943,52
GPL	4,22	2,61	1,62
Elettricità	60,87	3,07	19,85
TOTALE	5.119,49		1.902,97

Tabella 16 - Sviluppo del calcolo delle Ton di CO₂ prodotte dal consumo dei differenti vettori energetici per autotrazione

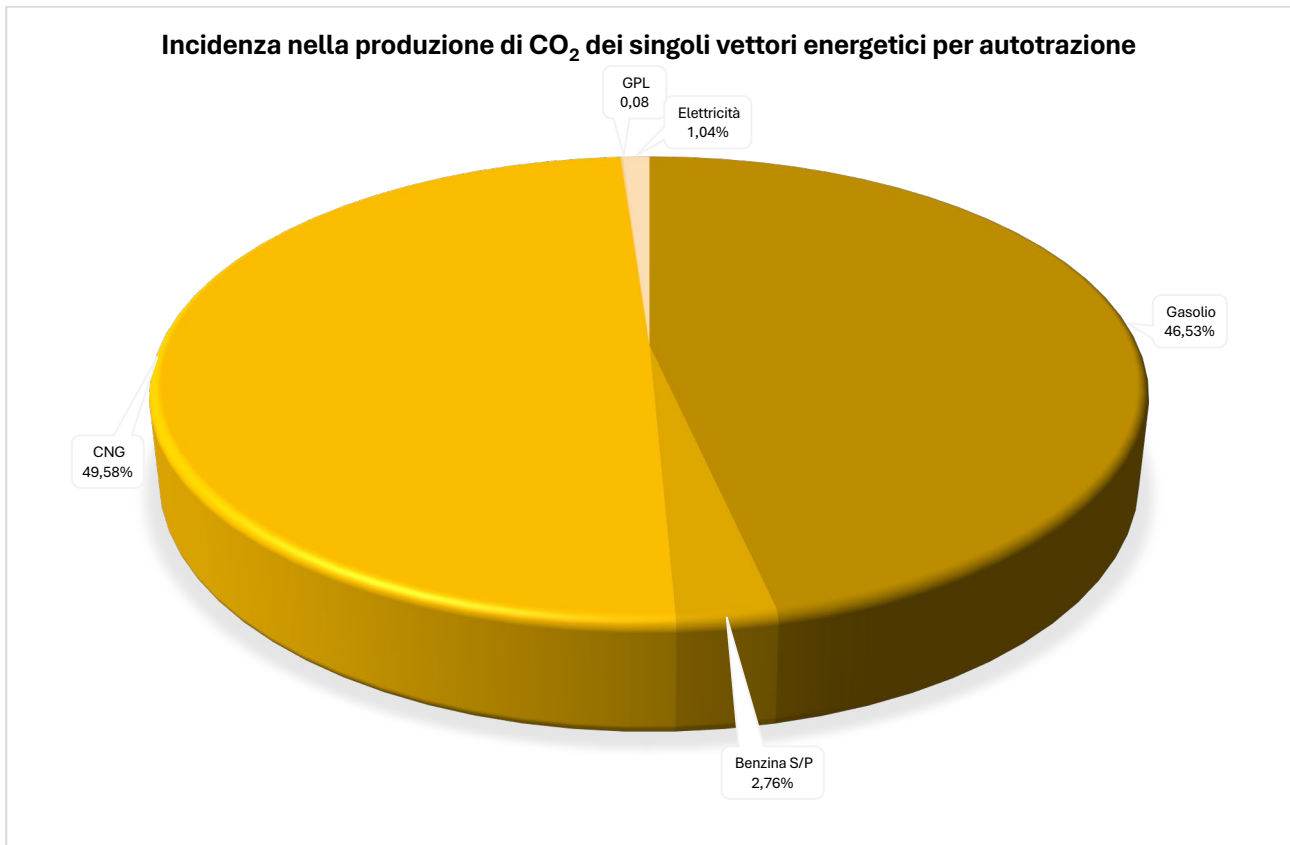


Figura 10 - Incidenza percentuale nella produzione di CO₂ (in Ton) dei differenti vettori energetici per autotrazione

Se riportiamo il dato di consumo di energia elettrica rispetto:

- al totale degli abitanti serviti nel 2024 (circa 1.844.503 ab) otteniamo un consumo procapite di **0,0010 Ton CO₂/a*ab servito** (per +13,65% rispetto al 2023)
- al totale dei rifiuti trasportati nel 2024 (430.893 ton/a) otteniamo un consumo per tonnellata di rifiuto gestita di **0,0044 Ton CO₂/a*ton gestite di rifiuti** (per +23,13% rispetto al 2023)

8.5 Acqua e scarichi idrici

I siti produttivi di Impresa Sangalli utilizzano l'acqua fornita dagli acquedotti comunali per scopi potabili e industriali. L'acqua è impiegata per:

- uffici e spogliatoi,
- lavaggio dei mezzi,
- spazzamento meccanizzato delle strade pubbliche,
- servizi di spurgo,
- uso antincendio.

Quattro siti (Monza, Agrate Brianza, Liscate e Villesse) dispongono di impianti di lavaggio con trattamento delle acque. Monza, Liscate e Agrate Brianza scaricano le acque trattate in fognatura, mentre Villesse preleva e scarica le acque tramite autospurgo presso impianti di depurazione.

Dal 2023 sono stati estesi i monitoraggi delle acque di scarico anche a tutte le piattaforme ecologiche gestite da Impresa Sangalli anche laddove non rivesta il ruolo di titolare dell'autorizzazione.

8.6 Compliance ambientale

La Società ha istituito una struttura organizzativa idonea al fine di prevenire o, laddove ciò non sia possibile, ridurre e monitorare i rischi ambientali e per la salute dei lavoratori, conformemente alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 152 del 2006.

Nell'ambito di tale assetto organizzativo operano i seguenti soggetti:

- il Consigliere delegato,
- il Procuratore per l'Ambiente,
- i delegati,
- i lavoratori,
- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di ambiente, ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione; b) i fabbricanti ed i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

La Società assegna in modo chiaro le mansioni e le responsabilità relative alla gestione ambientale ai suddetti soggetti, seguendo lo schema organizzativo e funzionale vigente e considerando i ruoli specifici dedicati a tale ambito (procuratore, delegati, ecc.). Pertanto, la Società stabilisce, nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei procuratori, dei delegati e dei lavoratori, anche quelli connessi alle attività di gestione ambientale di propria competenza, e le responsabilità conseguenti all'attuazione delle medesime attività, con particolare riferimento ai compiti dei delegati, in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 152 del 2006.

9 La sostenibilità (performance) economica

9.1 Principali dati e risultati

Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l Società a socio unico si propone di creare valore per i propri stakeholders, a partire dai soci, attraverso strategie di crescita sostenibili e adeguate politiche gestionali. A questo si aggiunge il costante impegno ad assicurare trasparenza, completezza e tempestività nelle informazioni riferite ai risultati conseguiti.

I risultati economici della società evidenziano il consolidamento dei ricavi operativi sopra i 100 milioni di euro e sono riconducibili quasi esclusivamente all'attività di igiene urbana.

Indicatori economici	2022	2023	2024
	€/M	€/M	€/M
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	101,90	102,00	111,90
Margine operativo lordo	3,10	4,60	5,20
Risultato operativo	-1,00	-1,20	-1,80
Risultato netto	-0,90	-1,70	-2,00

Tabella 17 - Indicatori economici

L'indebitamento finanziario netto al 31/12/2024 ammonta a circa 16,8 milioni di euro e si presenta in peggioramento rispetto agli 11,9 milioni di euro del 31/12/2023, per effetto degli investimenti e della riduzione dei debiti commerciali.

Indicatori economici	2022	2023	2024
	€/M	€/M	€/M
Disponibilità liquide e titoli dell'attivo circolante	9,10	11,00	6,50
Debiti finanziari a breve	-7,70	-9,40	-11,50
Posizione finanziaria netta di breve periodo	1,40	1,60	-5,00
Passività di medio/lungo periodo	-17,20	-13,50	-11,80
POSIZIONE FINANZIARIA NETTA	-15,80	-11,90	-16,80

Tabella 18 - Posizione finanziaria netta

Nel corso dell'anno, Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l ha effettuato investimenti per circa 7,4 milioni di euro. Gli investimenti in immobilizzazioni immateriali si riferiscono sostanzialmente a "software" e "migliorie su beni di terzi" utilizzati come sedi operative secondarie. Quelli in Immobilizzazioni Materiali si riferiscono sostanzialmente ad automezzi e a beni strumentali per l'esecuzione del servizio di igiene urbana (cassonetti, campane, container).

Indicatori economici	2022	2023	2024
	€/M	€/M	€/M
Immobilizzazione immateriali	1,10	1,30	1,20
Immobilizzazioni materiali	13,80	5,90	6,20
TOTALE INVESTIMENTI	14,90	7,20	7,40

Tabella 19 - Investimenti

A seguire riportiamo la valutazione in merito agli acquisti (mezzi ed attrezzature) definibili come "GREEN". La definizione di acquisto GREEN è stata fatta in base alle indicazioni riportate nel DM 13 febbraio 2014 pubblicato in GU n. 58 del 11 marzo 2014.

Indicatori economici	2022	2023	2024
	€/M	€/M	€/M
Immobilizzazione immateriali	1,10	1,30	1,20
Immobilizzazioni materiali	13,80	5,90	6,20
TOTALE INVESTIMENTI	14,90	7,20	7,40
Investimenti in automezzi tramite leasing	1,80	1,00	6,50
TOTALE	16,70	8,20	13,90
Di cui GREEN	5,10	1,70	11,00
% sul TOTALE	31%	21%	79%

Tabella 20 - Incidenza degli investimenti "GREEN"

L'importo indicato nella voce "Investimenti in Mezzi tramite leasing" rappresenta il valore (in termini di costo di acquisto) dei mezzi acquisiti nei periodi in esame (esercizio 2021, 2022 e 2023) attraverso lo strumento finanziario del Leasing.

9.2 Il valore economico attratto e distribuito

Impresa Sangalli Giancarlo & C S.r.l genera ricchezza, utilizzando proficuamente i fattori produttivi, e produce valore aggiunto rispetto alle risorse esterne impiegate. Le attività svolte contribuiscono alla crescita economica del contesto sociale ed ambientale in cui la Società lavora, e producono importanti ricadute indirette sui territori ed in particolare sull'occupazione.

Oltre alle ricadute economiche che riguardano i servizi essenziali (raccolta e smaltimento rifiuti), le attività di Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l. Società a socio unico hanno anche riflessi ambientali per l'impegno all'utilizzo di mezzi sempre più "green".

La Società contribuisce alla qualità dell'occupazione del territorio (adotta una politica di assunzioni locali in termini preferenziali) e del suo indotto anche attraverso azioni finalizzate ad accrescere le competenze professionali ed a consolidare il miglioramento del livello di sensibilizzazione all'istruzione.

Il valore aggiunto rappresenta l'indicatore che evidenzia la capacità della Società di produrre valore sul territorio e di soddisfare, al tempo stesso, gli interessi economici dei propri principali interlocutori. Questo parametro permette di misurare sia l'andamento economico della gestione, sia la capacità di Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l. Società a socio unico di creare le condizioni affinché venga distribuita ricchezza agli stakeholders di riferimento.

Nel 2024 Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l. Società a socio unico ha generato un Valore Aggiunto globale lordo di 63.706 migliaia di euro.

Determinazione del valore aggiunto	2022	2023	2024
	€/K	€/K	€/K
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	101.941	102.035	111.912
Altri ricavi	4.384	5.775	6.082
Valore della produzione	106.325	107.810	117.994
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-1.506	-1.819	-1.578
Costi per servizi	-30.763	-29.965	-31.565
Godimento beni di terzi e altri oneri	-19.333	-19.508	-21.320
Accantonamento per rischi	-250	-341	-517
Costi della produzione	-51.582	-51.633	-54.980
Valore aggiunto caratteristico lordo	54.473	56.177	63.014
Componenti accessori e straordinari	590	596	692
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	55.063	56.773	63.706

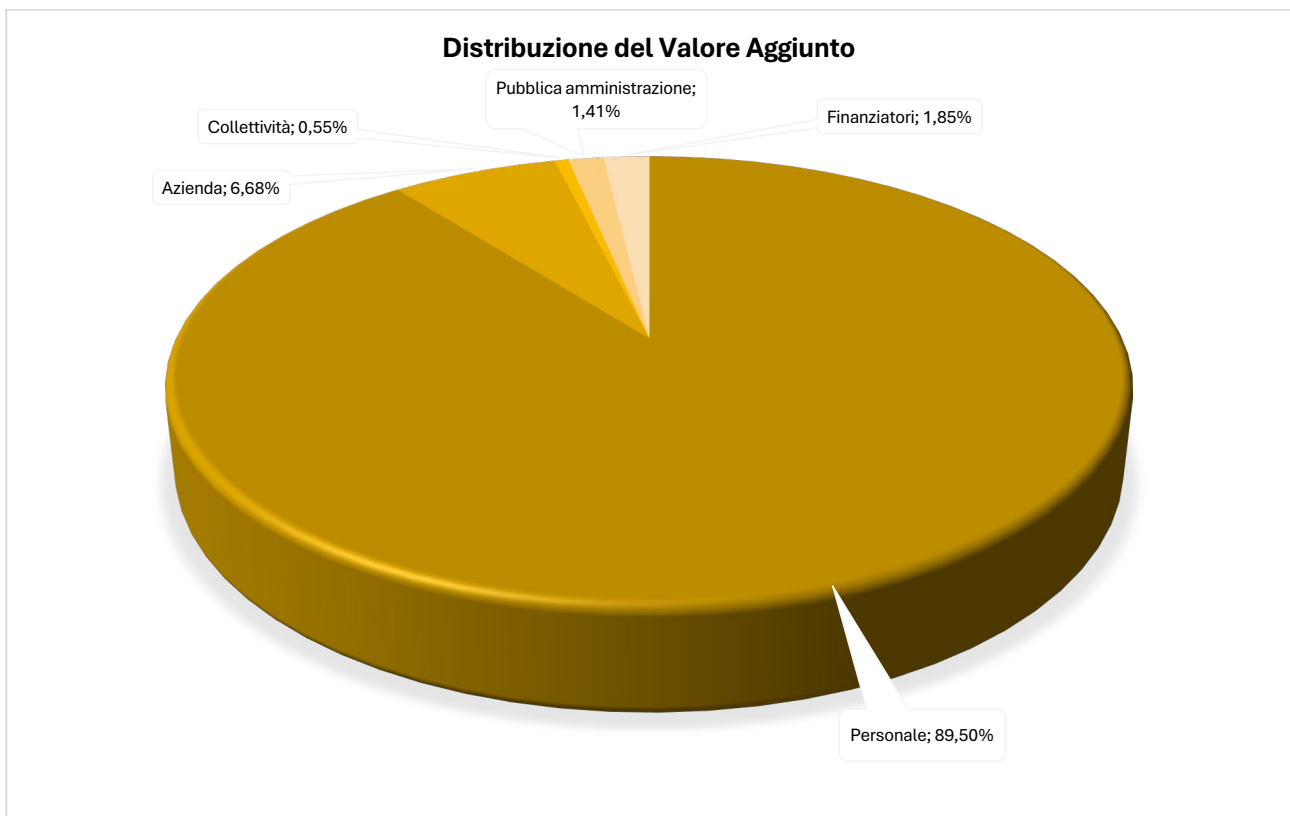
Tabella 21 - Valore aggiunto

Il Valore Aggiunto generato dalla società è stato distribuito come rappresentato nella tabella sottostante.

Distribuzione del Valore Aggiunto	2022	2023	2024
	€	€	€
Personale	50.814	50.810	57.299
Pubblica amministrazione	510	802	722
Finanziatori	667	1.052	865
Azienda	2.875	3.795	4.495
Collettività	197	314	325
TOTALE	55.063	56.773	63.706

Tabella 22 - Distribuzione del valore aggiunto

- **89,9%** al Personale (circa 57,3 milioni di euro). È la quota costituita da salari e stipendi, oneri e altri costi del personale dipendente e non dipendente;
- **7,1%** all'Azienda (circa 4,5 milioni di euro). È la quota di ricchezza mantenuta all'interno della Società, comprendente gli ammortamenti ed il risultato d'esercizio;
- **1,1%** alla Pubblica Amministrazione (circa 0,7 milioni di euro). È la quota distribuita sotto forma di imposte dirette e indirette, tasse e contributi.
- **1,4%** ai Finanziatori (circa 0,9 milioni di euro). È la quota costituita dal complesso di oneri finanziari sostenuti nei confronti dei soggetti creditori della Società.
- **0,5%** alla Collettività (circa 0,3 milioni di euro). È la quota elargita a titolo di contributi alle comunità locali partecipando alla realizzazione di eventi sociali, ambientali, culturali e sportivi.



9.3 La catena di fornitura

L'Impresa Sangalli ha sempre considerato i fornitori come parte integrante e risorsa strategica del processo di sostenibilità aziendale. L'intera gamma dei servizi e dei prodotti acquistati ha un impatto diretto sulla qualità dei servizi offerti e sulla reputazione aziendale nei territori in cui opera.

Per quanto concerne la politica di gestione degli approvvigionamenti, l'Impresa Sangalli adotta procedure specifiche redatte nel rispetto dei principi del Modello di Organizzazione e Controllo (ex D.Lgs 231/2001) adottato dall'azienda. Tali procedure sono idonee a individuare la qualifica dei fornitori, le forniture di servizi, i

subappalti e i subcontratti pubblici, e, in generale, a identificare le varie fasi dei processi di acquisizione fino al pagamento delle forniture ricevute.

La gestione degli approvvigionamenti è basata su principi di trasparenza ed equità di trattamento nel rispetto della libera concorrenza mediante sistemi informatici tecnologicamente avanzati, funzionali alla continua verifica dei fornitori e alla tracciabilità delle informazioni.

In particolare, tutti i fornitori devono accettare obbligatoriamente il Codice Etico e il MOGC (Modello di Organizzazione Gestione e Controllo) di Impresa Sangalli per qualificarsi.

Sono stati qualificati complessivamente oltre 200 fornitori. L'ufficio acquisti ha la responsabilità di comunicare semestralmente all'Organismo di Vigilanza (OdV) le seguenti informazioni:

- Importo e tipologia degli acquisti
- Criticità e rilievi emersi nel corso dell'attività di mantenimento della qualifica dei fornitori
- Acquisizione di consulenze e servizi professionali intercorse negli ultimi 12 mesi

Resta salva la possibilità da parte dell'OdV di richiedere tutte le ulteriori informazioni ritenute rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza sull'adeguatezza e sull'effettivo funzionamento del Modello.

Impresa Sangalli, per determinate tipologie di acquisti rilevanti di merci e/o servizi, identifica i fornitori tramite un procedimento di gara privata che rispetta i principi di trasparenza, libera concorrenza e non discriminazione. Tale procedura prevede l'individuazione di requisiti di idoneità tecnica/economica e la verifica del possesso e della validità delle attestazioni conferite da organismi indipendenti (ad es. certificazioni ISO). Il procedimento di gara privata comporta l'invio ad alcuni fornitori presenti nell'albo di una richiesta di offerta con l'indicazione delle specifiche tecniche/qualitative dei beni/servizi oggetto della fornitura.

Impresa Sangalli, attraverso la propria politica di approvvigionamento, genera sul territorio impatti economici, sociali e ambientali determinati: in particolare, l'attività di ogni dipendente e il coinvolgimento di terzi interlocutori (fornitori, prestatori locali, ecc.) creano ricadute positive che contribuiscono alla crescita e allo sviluppo territoriale.

La gestione sostenibile della catena di fornitura di Impresa Sangalli si basa, ove possibile, sulla valorizzazione di categorie di fornitori che garantiscono inserimenti lavorativi di persone svantaggiate nel rispetto della normativa di riferimento e delle regole chiare finalizzate al mantenimento della qualità dei servizi forniti.

Le ricadute economiche sul contesto lavorativo locale si verificano anche, nei casi e nei limiti consentiti dalla legge, qualora l'Impresa Sangalli ricorra al subappalto di imprese territorialmente presenti, idonee a svolgere quota parte delle attività e capaci di praticare condizioni economiche competitive grazie alla loro presenza in loco, oltre che a garantire efficienze ed economie legate alla conoscenza del territorio.

Sostenendo le imprese fornitrici locali, il processo di approvvigionamento della Società favorisce indirettamente ulteriori investimenti nelle economie locali. Gli acquisti a livello locale rappresentano una strategia commerciale per garantire la fornitura, sostenere un'economia territorialmente stabile e mantenere i rapporti con la comunità locale.

Contrariamente, la politica di approvvigionamento può generare impatti negativi nella catena di fornitura, ad esempio nei casi di:

- Stabilità o durata dei rapporti con i fornitori
- Tempi di risposta
- Prezzi di acquisto
- Procedure abituali per ordini e pagamenti
- Modifiche / annullamenti degli ordini

9.4 Gli indicatori della sostenibilità economica

Riportiamo alcuni indicatori significativi che correlano gli aspetti economici con i temi ambientali e sociali.

Se riportiamo il dato dei ricavi delle vendite e delle prestazioni rispetto:

- al totale degli abitanti serviti (circa 1.844.530 ab*) otteniamo un ricavo per l'anno 2024 di 60,67 €/a*ab serviti in diminuzione di -0,88% rispetto al 2023
- al totale dei rifiuti trasportati (430.893 ton/a) otteniamo un ricavo per l'anno 2024 di 259,72 €/a*ton trasportate di rifiuti in aumento di +7,39% rispetto al 2023
- al totale della CO2 prodotta nel 2024 (1.903 ton/a) otteniamo un ricavo per l'anno 2024 di 58.809,12 €/a*ton di CO2 prodotta in diminuzione di -12,75% rispetto al 2023
- al totale dei TEP consumati nel 2024 (5.119 TEP/a) otteniamo un ricavo per l'anno 2024 di 21.859,99 €/a*TEP consumati in diminuzione di -7,59% rispetto al 2023
- al totale dell'energia elettrica consumata nel 2024 (1.093.517 kWh/a) otteniamo un ricavo per l'anno 2023 di 102,34 €/a*kWh consumati in diminuzione di -8,15% rispetto al 2023
- al totale dei dipendenti nel 2024 (1.282 N/a) otteniamo un ricavo per l'anno 2024 di 87.294,85 €/a*Dipendente in diminuzione di -3,84% rispetto al 2023

Dal confronto con il 2023 emerge quanto segue:

KPI	KPI_2023	KPI_2024	Δ% 2024-2023	Andamento
Fatturato/N. abitanti serviti	61,21 €	60,67 €	-0,88%	↓
Fatturato/Quantità trasportate	241,84 €	259,71 €	+7,39%	↑
Fatturato/Energia elettrica	111,42 €	102,34 €	-8,15%	↓
Fatturato/CO ₂ prodotta	67.400,00 €* 67.400,00 €	58.819,12 €	-12,75%	↓
Fatturato/TEP	23.660,00 *	21.859,99 €	-7,59%	↓
Fatturato/N. dipendenti	90.778,47 €	87.294,85 €	-3,84%	↓

*Valori ricalcolati alla luce dell'impiego del modello FIRE per il calcolo dei TEP.

Tabella 23 - Confronto degli indicatori per gli anni 2023 e 2024

10 Allegati

10.1 Documenti aziendali

- Dichiarazione ambientale 2024
- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo così composto:
 - Codice etico;
 - Statuto OdV;
 - Parte Generale;
 - Parte Speciale A – Reati contro la Pubblica Amministrazione;
 - Parte Speciale B – Delitti di criminalità organizzata anche a carattere transnazionale;
 - Parte Speciale C – Delitti contro l'industria ed il commercio;
 - Parte Speciale D – Reati societari;
 - Parte Speciale E – Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - Parte Speciale F – Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto-riciclaggio;
 - Parte Speciale G – Reati sui sistemi informatici e trattamento illecito di dati;
 - Parte Speciale H – Reati ambientali;
 - Parte Speciale I – Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, razzismo e xenofobia;
 - Parte Speciale L – Corruzione tra privati;
 - Parte Speciale M – Sistema Disciplinare;
 - Parte Speciale P - Reati Tributari
 - Parte Speciale Q – Attività Strumentali
- Bilancio di esercizio 2024