



Bilancio di sostenibilità Autoarona

Anno fiscale 2025



Realizzato in collaborazione con
Open Group Italia S.r.l.

Indice

Capitolo 1 - Introduzione	4
1.1 Criteri di rendicontazione	4
1.2 Lettera agli stakeholder	6
1.3 Principali risultati ESG dell'anno	7
Capitolo 2 - Profilo di Autoarona	8
2.1 Identità e modello di business	8
2.2 Struttura societaria e siti operativi	12
Capitolo 3 - Identificazione dei temi ESG prioritari	20
3.1 Approccio adottato a costruzione della matrice di rilevanza	20
3.2 Rilevanza tematiche ESG e attese informative	24
3.3 Gestione delle tematiche ESG	26
Capitolo 4 - Governance e creazione di valore: etica, rischi e risultati economici	28
4.1 Etica delle attività di business	29
4.2 Performance economiche e distribuzione della ricchezza	36

Capitolo 5 - Performance ambientali	38
5.1 Attuazione della politica ambientale e del programma #GoToZero	39
5.2 Consumi energetici ed emissioni di gas serra	42
5.3 Sviluppo filiere di economia circolare	49
Capitolo 6 - Le persone di Autoarona	56
6.1 Valorizzazione delle risorse umane	57
6.2 Diversità e inclusione	64
6.3 Salute e sicurezza del personale	69
Capitolo 7 - Clienti e territorio	73
7.1 Iniziative benefiche sul territorio	75
7.2 Attenzione al cliente	78
7.3 Digitalizzazione e data security	80
Score OPEN ES	82
GRI Content Index	84

“La sostenibilità è la direzione che scegliamo ogni giorno, in ogni nostra concessionaria.”

Capitolo 1 | Introduzione

Criteri di rendicontazione

Informative GRI: 2-1, 2-2, 2-3, 2-5

Il presente documento rappresenta la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità di **AutoaronA** ed è redatto su **base volontaria** adottando i **GRI Standards** come standard di riferimento. Nello specifico, AutoaronA ha scelto un approccio **“with reference to the GRI Standards”**, impostando quindi la rendicontazione secondo un quadro metodologico riconosciuto a livello internazionale e nel rispetto dei principi di reporting definiti da GRI.

Il **periodo di rendicontazione** coincide con l'**anno fiscale 2025**. Inoltre, per migliorare la comparabilità e la chiarezza nella lettura del documento e supportare la comprensione delle performance aziendali nel tempo e le variazioni tra i periodi, sono stati inseriti anche i dati relativi all'anno fiscale **2024** a fini comparativi. La frequenza di pubblicazione del documento, a partire da questo primo anno di rendicontazione, sarà su base **annuale**, in coerenza con un ciclo di rendicontazione che mira a fornire un aggiornamento periodico e regolare delle informazioni di sostenibilità.

Il **perimetro di rendicontazione** coincide con quello della **società AutoaronA** e delle **attività svolte a nome dei marchi AutoaronA e Selecar**. Il Bilancio include pertanto informazioni e dati riferiti alle attività riconducibili a tale perimetro, assicurando coerenza tra quanto rendicontato a livello di bilancio economico e l'ambito operativo.

Perimetro di rendicontazione Unità locali	
Via Borgomanero, 46/C, Paruzzaro (NO)	Via Enrico Mattei 44, Novara (NO)
Via Borgomanero, 46/D, Paruzzaro (NO)	Via Borgomanero 46/B, Paruzzaro (NO)
Via Monte Bianco 5, Arona (NO)	Via Cavour 50, Gaglianico (BI)
Strada Biandrate 46, Novara (NO)	Via Tre Cascine 1/A, Omegna (VB)
Via Enrico Mattei 50, Novara (NO)	Via Vercelli 34, Borgo Vercelli (VC)

Il processo di raccolta dati ha previsto il coinvolgimento delle **funzioni aziendali competenti**, ciascuna per i dati e le informazioni relative al proprio ambito. Il Bilancio di Sostenibilità non è oggetto di **assurance esterna**. Per ulteriori informazioni in merito al presente documento è possibile scrivere una mail a gotozero@autoaronA.it

Anagrafica aziendale	
Denominazione	AutoaronA S.p.a.
Sede legale	Via Borgomanero 46/B, Paruzzaro (NO)
Codice Fiscale / P.IVA	00982070039
REA	NO-139947
Codice ATECO	47.81.10
Capitale sociale	5.920.000 €
Unità locali	10
N° addetti	173
Telefono vendita	335.1235364
Telefono service	0322.539511



Lettera agli stakeholder

Informativa GRI: 2-22

“Il 2025 rappresenta per AutoaronA un passaggio importante. Con questo documento pubblichiamo il nostro **primo Bilancio di Sostenibilità** come entità singola, dando continuità a un percorso che prosegue anche all’interno del Gruppo Intergea. Per noi si tratta di una **scelta di trasparenza e responsabilità** volta a rendere più chiaro il modo in cui generiamo valore, presidiamo i nostri impatti e orientiamo nel tempo le nostre priorità di sviluppo.

Anche nel 2025 AutoaronA ha confermato la solidità del proprio modello di business e la capacità di creare valore per il territorio, per le persone e per la filiera. Nell’esercizio abbiamo generato 167,96 milioni di euro di valore economico diretto, distribuendone 167,14 milioni ai principali stakeholder. Un risultato che esprime con immediatezza il ruolo dell’azienda nel sostenere occupazione, relazioni di filiera e continuità operativa nei territori in cui siamo presenti.

Sul piano ambientale, il 2025 segna per noi un avanzamento significativo; AutoaronA ha infatti raggiunto, nella sede di Skoda Novara, il **livello Gold** nel **programma #GoToZero Retail** promosso dal Gruppo Volkswagen, dopo il livello Silver ottenuto nel 2024 nella sede Audi/Volkswagen di Paruzzaro. Consideriamo questo risultato una conferma del lavoro svolto per rafforzare in modo progressivo e strutturato il presidio delle tematiche ambientali nei nostri processi, nella gestione degli edifici e nella relazione con i clienti. A questo risultato strategico si affiancano **risultati concreti**, come la riduzione dei consumi energetici complessivi e delle emissioni “Scope 1” e “Scope 2” rispetto all’anno precedente.

Abbiamo continuato a investire anche nelle persone e nella qualità della relazione con il cliente. Nel 2025 AutoaronA ha contato 173 dipendenti ed ha rafforzato il proprio impegno nello sviluppo delle competenze, con un incremento delle ore di formazione rispetto al 2024. Sul fronte commerciale, il livello di soddisfazione della clientela si è mantenuto molto elevato, con un NPS pari a 4.94 su 5, a conferma dell’attenzione che dedichiamo ogni giorno alla qualità del servizio ed alla vicinanza al territorio.

Questo primo Bilancio di Sostenibilità segna quindi una tappa rilevante, ma non conclusiva, nel nostro percorso verso un business sempre più sostenibile. **Un percorso che vogliamo rendere sempre più solido, misurabile ed integrato** nella gestione aziendale, in coerenza con la direzione del Gruppo e con l’evoluzione del nostro settore. Con questo spirito presentiamo il Bilancio di Sostenibilità 2025 di AutoaronA: come strumento di rendicontazione, ma soprattutto come impegno concreto verso tutti i nostri stakeholder.”

Massimo Gargano
Amministratore Delegato di AutoaronA S.p.A.

Principali risultati ESG dell’anno

Ambiente	
Livello GOLD nel programma #GoToZero Retail	
Consumi energetici complessivi	-35%
Emissioni Scope 1 e Scope 2	-12%
Consumi di gas metano	-13%
Rifiuti assimilabili	-17%
Persone e territorio	
173 dipendenti	
Ore di formazione pro-capite	+73,6%
Dipendenti coinvolti nella performance review	100%
Iniziative sul territorio	50
Investimenti in iniziative sul territorio	€46.494
Governance ed etica	
+2,2% Ricavi totali	
Valore economico distribuito agli stakeholder	+99,5%
Dipendenti formati su etica e compliance	100%
Investimenti in cybersecurity	€55.000
Processi digitalizzati	70%

Capitolo 2 | Profilo di AutoaronA

Identità e **modello** di business



Chi siamo.

AutoaronA S.p.A. è una **società per azioni a socio unico** con sede a Paruzzaro (NO), nel cuore dell'Alto Piemonte. **Nata nel 1987** come società a responsabilità limitata e trasformata in **società per azioni nel 2007**, nel corso di oltre trent'anni di attività ha costruito un posizionamento riconosciuto come **punto di riferimento per la mobilità nelle province di Novara, Verbanico-Cusio-Ossola, Vercelli e Biella.**

Nel novembre 2020 AutoaronA è entrata a far parte di **Gruppo Intergea** attraverso la **sub-holding Intergea Premium**, dedicata ai marchi del Gruppo Volkswagen. Questo passaggio segna l'avvio di una **nuova fase di sviluppo**, con investimenti mirati nel modello di business, nella struttura organizzativa e nei servizi al cliente.

Nel 2022 il percorso si arricchisce con l'integrazione di **Selecar**, inizialmente parte del gruppo Autocentauro-Idea Due, **storica concessionaria Audi e Volkswagen** radicata nei territori di Novara, Biella e Vercelli. Oggi **Selecar rappresenta un marchio commerciale di AutoaronA S.p.A.**, mantenuto per valorizzarne la storia e la riconoscibilità locale, pur facendo capo alla stessa ragione sociale.



Cosa offriamo.

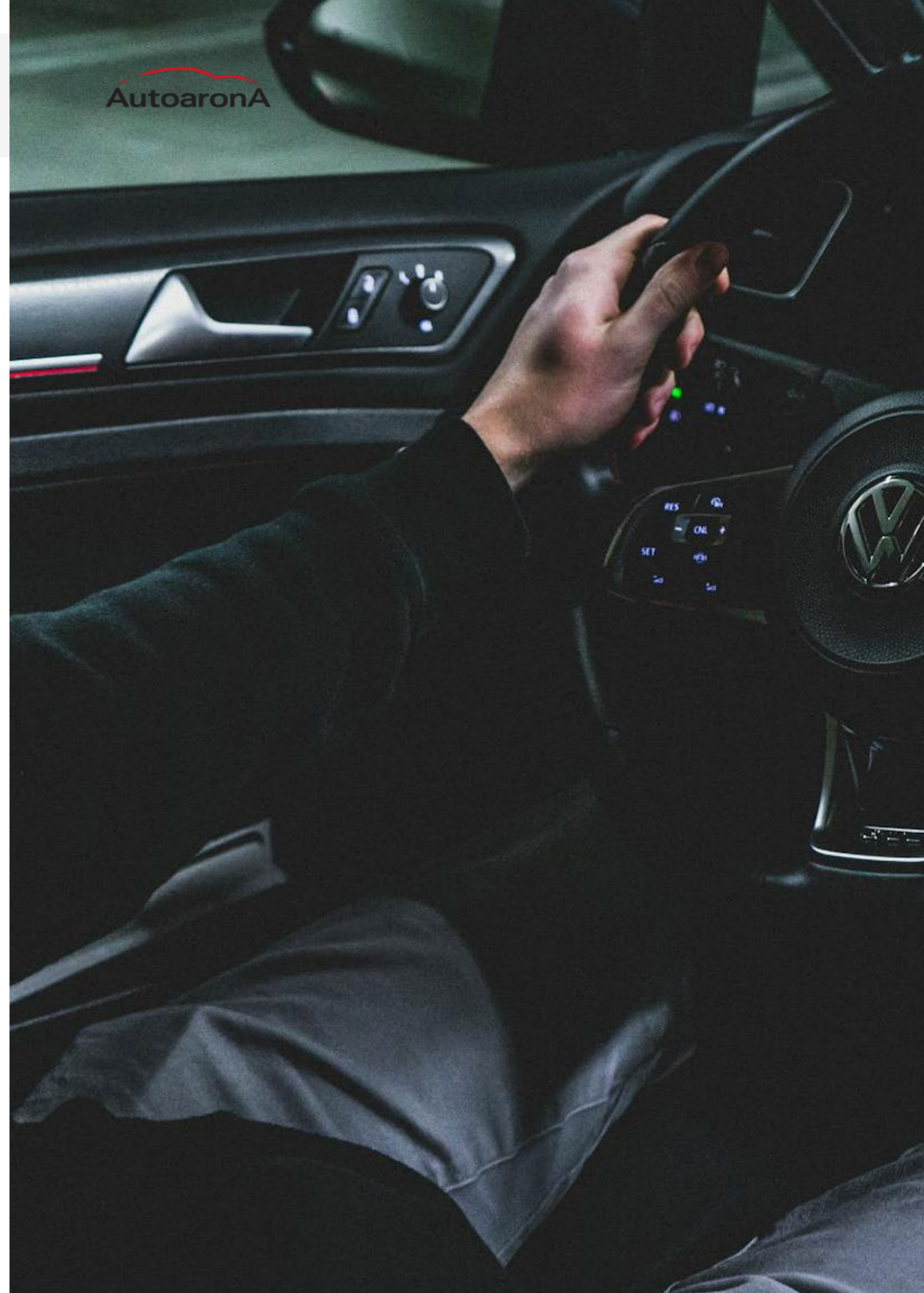
AutoaronA è **concessionaria ufficiale dei marchi Audi, Volkswagen, Škoda e Volkswagen Veicoli Commerciali**, con un'offerta che copre l'intero ciclo di vita dell'auto: dalla scelta del veicolo nuovo o usato, alla consulenza finanziaria, fino alla manutenzione, alle riparazioni e ai servizi accessori. L'offerta comprende auto nuove e a chilometri zero, vetture usate di tutte le marche, veicoli commerciali leggeri e soluzioni di mobilità evolute per privati e aziende.

Il modello di business

Per quanto riguarda la generazione di valore, la **vendita di auto** rappresenta la **principale voce di fatturato** mentre i **servizi di assistenza e ricambi** coprono una **quota residuale** ma altamente strategica e complementare. **L'azienda opera prevalentemente sul mercato italiano**, con marginali volumi di vendita verso l'Europa e mercati extra UE, legati soprattutto all'export di vetture nuove e usate.

Il **modello di business di AutoaronA** si fonda su alcune linee guida chiare:

- un **core business** è centrato sulla **vendita di vetture nuove** dei marchi rappresentati;
- una componente sempre più strategica deriva dalla vendita di **veicoli usati, aziendali e km0**, rivolta sia a clienti privati sia a operatori professionali;
- un'area **service** (officine, carrozzerie, gommista, magazzino ricambi, installazione di impianti e accessori, centro revisioni) che assicura continuità di relazione con il cliente e contribuisce in modo stabile alla creazione di valore;
- la progressiva crescita di servizi di **mobilità integrata e noleggio**, anche attraverso la divisione dedicata alle flotte aziendali.



Struttura societaria e siti operativi

AutoaronA S.p.A., come già introdotto è controllata al **100% da Intergea Premium S.r.l., sub-holding di Gruppo Intergea dedicata ai marchi del Gruppo Volkswagen.** Intergea Premium esercita **attività di direzione e coordinamento**, mentre AutoaronA mantiene la propria **autonomia operativa** nella **gestione del business** e della **relazione con il territorio**.

La governance societaria è affidata a un **Consiglio di Amministrazione** mentre, per quanto riguarda i presidi di controllo, la società dispone di un **Collegio Sindacale** e di una **società di revisione**, con incarico fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2027. A supporto del sistema di governance e di controllo interno, AutoaronA ha inoltre adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001** deliberato dal Consiglio di Amministrazione. Il Modello prevede, tra gli altri elementi, la definizione di un sistema disciplinare, un sistema di segnalazione (whistleblowing) e l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza**.

Non esistono attualmente società controllate da AutoaronA S.p.A.; l'impresa opera come **entità legale singola**, con un'unica partita IVA e una rete di sedi e marchi commerciali (AutoaronA e Selear) che fanno tutti capo alla stessa ragione sociale.

La presenza sul territorio è organizzata in modo da presidiare in maniera capillare le province di **Novara, Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli e Biella**, con sedi che integrano funzioni di vendita, assistenza e magazzino ricambi.

INTERGEEA

Il gruppo Intergea

Il Gruppo Intergea S.p.A. rappresenta oggi uno dei principali player nazionali nel settore della distribuzione e dei servizi legati alla mobilità. Nato a Torino nel 2003 come polo aggregatore di concessionarie multi brand, il Gruppo ha progressivamente ampliato la propria presenza e si è affermato come modello integrato che copre l'intera filiera automotive: vendita e post-vendita di autoveicoli, logistica, ricambi, formazione, noleggio a lungo termine e servizi finanziari collegati.

Il Gruppo Intergea S.p.A. adotta la forma di società per azioni con capitale sociale interamente versato di 6.122.400 euro e un patrimonio netto consolidato di circa 400 milioni di euro, risultato che attesta Intergea al primo posto in Italia, e un fatturato superiore a 1,56 miliardi di euro (3° gruppo in Italia).

Fin dalle origini Intergea ha fondato la propria reputazione su tre pilastri – affidabilità, trasparenza, qualità – trasformandoli in criteri di governo: la capogruppo definisce le linee strategiche, garantisce solidità finanziaria, promuove sinergie tra le diverse aree di business e vigila sull'omogenea applicazione dei valori in ogni punto di contatto con clienti, partner e territori.

Sotto la regia di Intergea S.p.A. si articola una rete che comprende 169 punti vendita, 362 centri assistenza e rappresenta 39 marchi automobilistici in 11 regioni italiane, con l'aggiunta di tre sedi operative in Canton Ticino che segnano l'avvio di un percorso di crescita oltreconfine. Nel corso del 2024 sono state commercializzate 74.548 vetture, confermando il gruppo Intergea come il primo gruppo per auto vendute in Italia, e intermediati 680 milioni di euro tra finanziamenti e formule di leasing, a conferma di un modello integrato capace di coniugare dimensione industriale e prossimità al cliente.

Sul piano societario, il Gruppo fa capo a LDP Investments S.r.l., holding di vertice responsabile della redazione del bilancio consolidato. Il baricentro operativo e gestionale resta tuttavia in capo a Gruppo Intergea S.p.A., che guida e coordina le società attive sul mercato, assicurando coerenza strategica, continuità industriale e presidio delle attività commerciali.



La divisione Rent-AS

Nel 2024 AutoaronA viene creata una divisione dedicata alle soluzioni di mobilità per le aziende, introducendo il marchio Rent-AS, brand di AutoaronA S.p.A.

In un contesto di crescita e consolidamento territoriale, nel 2024 è stata costituita la divisione Rent-AS, con l'obiettivo di presidiare in modo specialistico il segmento delle flotte aziendali.

I consulenti Rent-AS sono dedicati alla definizione di soluzioni di mobilità per piccole, medie e grandi imprese, nonché per agenti e professionisti. L'attività si fonda su un'analisi dell'effettivo utilizzo dei veicoli e su una consulenza continuativa in materia di fiscalità, normative sulle emissioni di CO₂ e disciplina dei fringe benefit.

Attraverso questo approccio, Rent-AS si configura come interlocutore dedicato per le esigenze di mobilità aziendale sul territorio di riferimento, rafforzando il posizionamento di AutoaronA e Selearcar nel segmento B2B e ampliando l'offerta di servizi collegati ai marchi del Gruppo Volkswagen.



Le sedi a marchio Autoarona



Autoarona
Volkswagen
Paruzzaro
Via Borgomanero 46/b -
28040, Paruzzaro (NO)



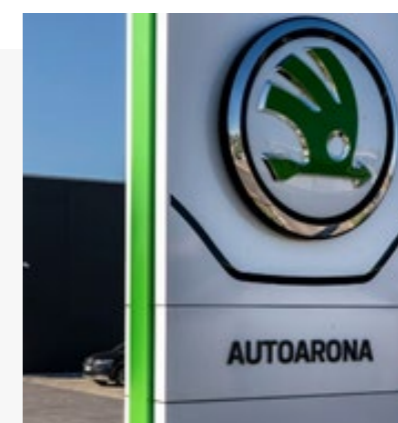
Audi Zentrum
Arona
Via Borgomanero 46/c -
28040, Paruzzaro (NO)



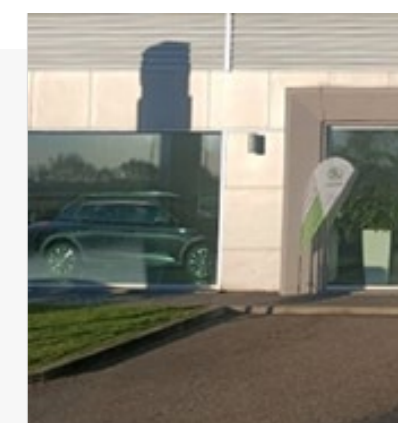
Audi Zentrum
Vercelli
Via Vercelli 34/a, - 13012,
Borgo Vercelli (VC)



Autoarona ŠKODA
Paruzzaro
Via Borgomanero, 46/b -
28040, Paruzzaro (NO)



Autoarona ŠKODA
Novara
Via Biandrate, 46 - 28100,
Novara (NO)



Autoarona ŠKODA
Vercelli
Via Vercelli 34/a - 13012,
Borgo Vercelli (VC)



Showroom usato |
Audi Prima Scelta
:plus
Via Borgomanero, 46/d -
28040, Paruzzaro (NO)



Le sedi a marchio Selecar

selecar



Selecar Usato
Novara

Via Enrico Mattei, 50b –
28100, Novara (NO)



Selecar Volkswagen
Vercelli

Via Vercelli, 34 a – 13012,
Borgo Vercelli (VC)



Selecar Audi
Novara

Via Enrico Mattei, 50
– 28100, Novara (NO)



Selecar Volkswagen
Biella

Via Cavour, 50 – 13894,
Gaglianico (BI)



Selecar Volkswagen
Novara

Via Enrico Mattei, 44 –
28100, Novara (NO)



Selecar Audi
Biella

Via Cavour 50/a - 13894,
Gaglianico (BI)



Capitolo 3 | Identificazione dei temi ESG prioritari

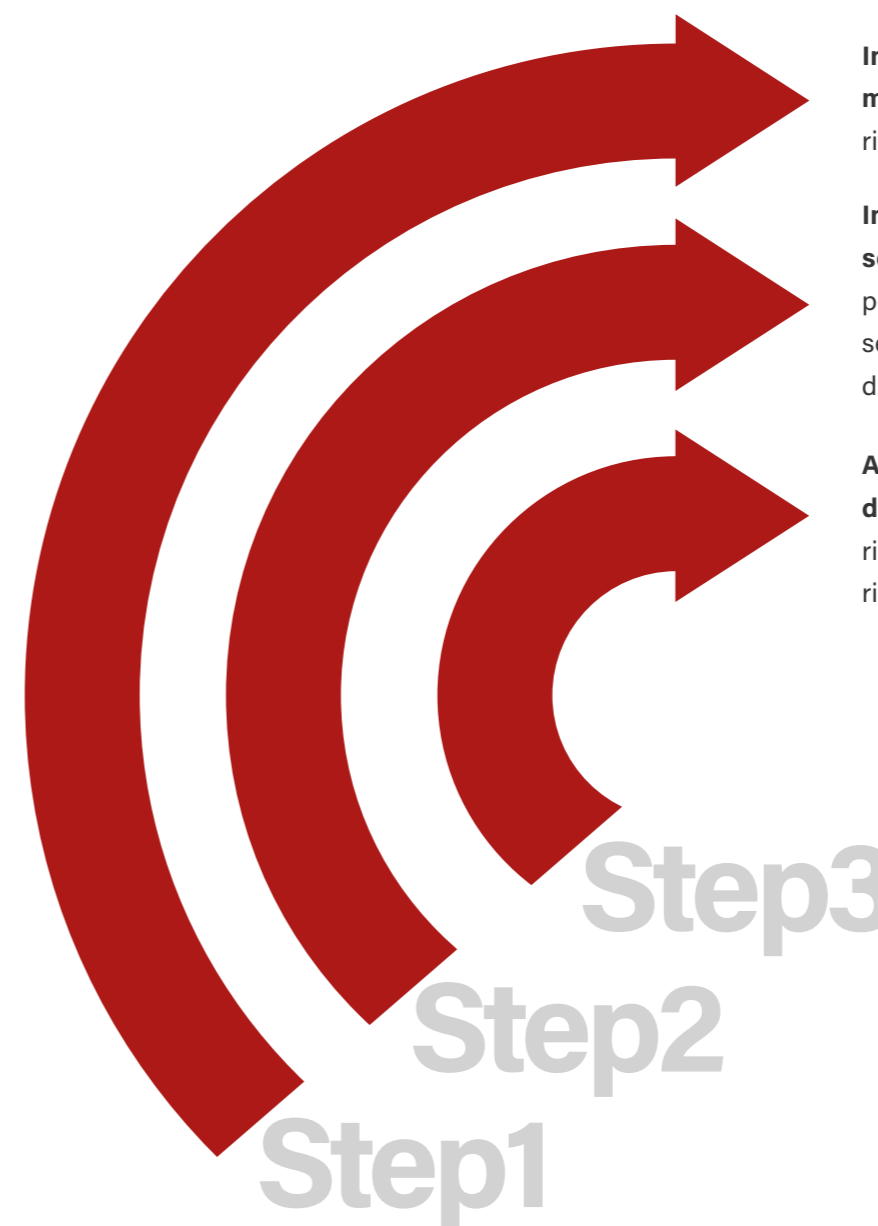
Approccio adottato a costruzione della matrice di rilevanza

Informative GRI: 3-1, 3-2

L'analisi di materialità è un passaggio fondamentale e sostanziale nella redazione di un bilancio di sostenibilità poiché consente di **identificare e valutare** gli aspetti ambientali, sociali, economici e di governance più rilevanti per l'organizzazione e per i suoi stakeholder. Il processo mira a individuare gli impatti che presentano maggiore rilevanza per la sostenibilità aziendale, in modo tale da **orientare le priorità sia nella rendicontazione sia nella gestione della sostenibilità**.

L'analisi di materialità rappresenta quindi un principio essenziale nel reporting di sostenibilità e, in generale, nella gestione della sostenibilità ed è volto a riconoscere **le tematiche su cui l'azienda dovrebbe concentrarsi per generare valore e gestire rischi in ambito ESG**, favorendo la concentrazione **delle risorse** sulle aree di maggiore impatto e rischio.

Il processo di identificazione dei temi ESG più rilevanti è articolato, in coerenza con gli standard GRI, in **tre macro-fasi** che hanno permesso, in primis, di identificare i temi potenzialmente rilevanti, per poi individuare gli stakeholder da coinvolgere nel processo di prioritizzazione dei temi e infine di analizzare i risultati per la definizione della matrice di materialità.



Individuazione dei temi potenzialmente materiali in funzione del settore di riferimento di AutoaronA.

Individuazione degli stakeholder e somministrazione di un questionario per comprendere i temi più rilevanti secondo le diverse categorie di portatori di interesse.

Analisi dei risultati e costruzione della matrice, basata su due assi: rilevanza per gli stakeholder e rilevanza per l'organizzazione.

Temi identificati con impatti nell'ambito ambientale

Tema	Ambiti di analisi del tema	Collegamento alle attività di AutoaronA	GRI Topic Standards di riferimento
Gestione dell'energia	Consumi energetici diretti/indiretti, efficienza energetica, misure di riduzione consumi, monitoraggio e gestione dei principali driver di consumo.	Consumi nelle sedi e nelle attività operative di assistenza/post-vendita (uso impianti/attrezzature).	GRI 302 (Energia); (connesso) GRI 305 (Emissioni)
Sviluppo filiere di economia circolare	Ciclo di vita e uso efficiente di risorse/materiali, prevenzione rifiuti, recupero/riuso/riciclo, gestione corretta dei flussi.	Collegabile a processi connessi a manutenzione/ricambi e gestione dei veicoli usati.	GRI 306 (Rifiuti)

Temi identificati con impatti nell'ambito sociale

Tema	Ambiti di analisi del tema	Collegamento alle attività di AutoaronA	GRI Topic Standards di riferimento
Salute e sicurezza del personale	Sistema salute e sicurezza: prevenzione infortuni/malattie, formazione, procedure operative, reporting infortuni, sorveglianza e miglioramento continuo.	Particolarmente rilevante per attività operative e post-vendita (es. lavorazioni tecniche e in officina) e per la gestione della sicurezza in sede.	GRI 403 (Occupational Health and Safety)
Valorizzazione delle risorse umane	Occupazione e stabilità, sviluppo competenze, formazione, performance e crescita professionale, coinvolgimento del personale, attrazione talenti e retention.	Coerente con la necessità di competenze specialistiche e continuità del servizio nelle attività commerciali e post-vendita.	GRI 401 (Employment); GRI 404 (Training and Education)
Diversità e inclusione	Pari opportunità, inclusione, non discriminazione, equità nei processi HR (accesso, crescita, retribuzione, clima aziendale).	Collegabile alle pratiche di gestione del personale e alla cultura organizzativa nel perimetro aziendale.	GRI 405 (Diversity and Equal Opportunity); GRI 406 (Non-discrimination)
Iniziative benefiche sul territorio	Relazione con comunità locali, iniziative sociali/benefiche, partnership territoriali e impatti indiretti sul contesto locale.	Collegabile a iniziative e relazioni con stakeholder locali nelle aree di presenza dell'impresa.	-

Temi identificati con impatti nell'ambito economico e di governance

Tema	Ambiti di analisi del tema	Collegamento alle attività di AutoaronA	GRI Topic Standards di riferimento
Etica delle attività di business	Integrità e condotta responsabile: anticorruzione, concorrenza leale, correttezza commerciale, trasparenza e prevenzione comportamenti scorretti.	Rilevante nelle relazioni con clienti e partner e nella gestione dei processi commerciali e di servizio.	-
Attenzione al cliente	Qualità e sicurezza per il cliente, correttezza delle informazioni, gestione reclami, customer satisfaction e affidabilità del servizio.	Direttamente collegata alle attività di vendita e all'erogazione dei servizi post-vendita/assistenza.	-
Performance economiche	Creazione di valore e solidità economica: resilienza del business, capacità di investimento e continuità operativa.	Collegabile alla sostenibilità economica del modello di concessionaria e dei servizi correlati.	GRI 201 (Economic Performance)

Temi identificati con impatti nell'ambito dell'innovazione

Tema	Ambiti di analisi del tema	Collegamento alle attività di AutoaronA	GRI Topic Standards di riferimento
Data security	Cyber risk e protezione dati: riservatezza/integrità/disponibilità, tutela dei dati (in particolare clienti) e continuità dei sistemi informativi.	Collegabile ai dati gestiti nei processi di vendita/assistenza e nei canali digitali di relazione con il cliente.	GRI 418 (Customer Privacy)
Digitalizzazione delle operazioni e servizi	Digitalizzazione di processi e servizi (efficienza, tracciabilità, qualità), governance dei dati e gestione dei rischi connessi.	Collegabile all'evoluzione dei processi e dei canali di interazione e servizio al cliente.	GRI 418 (Customer Privacy)

Rilevanza tematiche ESG e attese informative

Informative GRI: 3-2

La matrice di materialità rappresenta la sintesi del confronto tra la prospettiva dell'organizzazione e quella degli stakeholder, consentendo di leggere in modo integrato le priorità ESG emerse dal processo di consultazione. La lettura per fasce di priorità (alta, media e bassa) supporta l'individuazione dei temi su cui concentrare maggiormente l'attenzione, distinguendoli da quelli da presidiare e monitorare nel tempo e da quelli percepiti come relativamente meno prioritari.

La partecipazione all'indagine è stata in forma anonima tramite un questionario in formato digitale e ha permesso di raccogliere **risposte da 88 stakeholder differenti** rappresentati da:

- Personale dipendente e collaboratori
- Clienti
- Fornitori
- Istituzioni finanziarie e banche

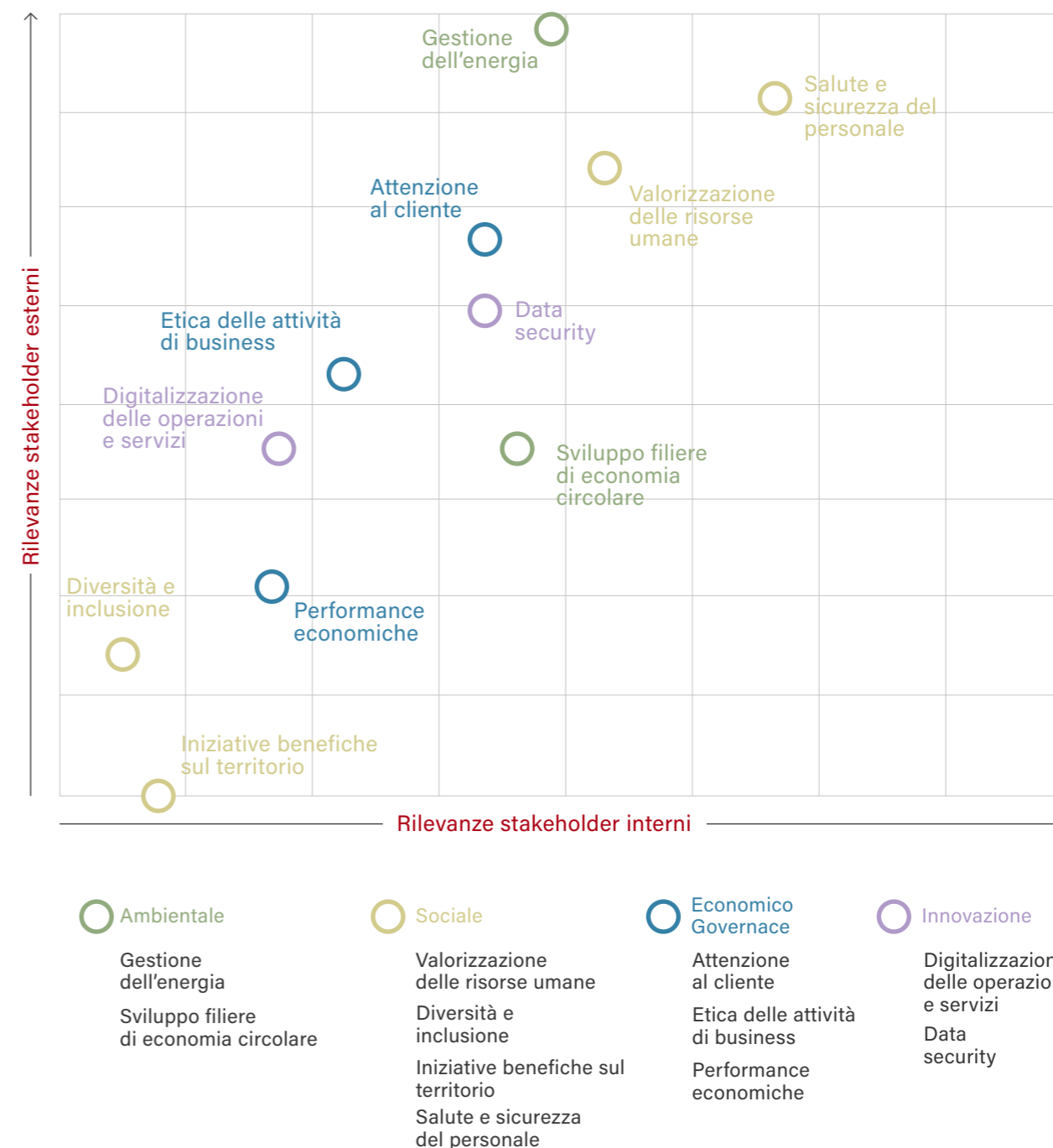
Nel complesso, i risultati mostrano una **convergenza** tra in portatori di interesse interni ed esterni sui temi che costituiscono il "cuore" delle priorità. In particolare, la fascia di **alta rilevanza** è caratterizzata da un nucleo condiviso, composto da **salute e sicurezza del personale, gestione dell'energia e valorizzazione delle risorse umane**. Questi temi emergono come centrali per entrambe le categorie, a conferma del fatto che il presidio degli aspetti ambientali legati ai consumi e, soprattutto, la tutela e lo sviluppo delle persone sono percepiti come determinanti per la sostenibilità complessiva dell'impresa.

La fascia di **rilevanza media** comprende temi che risultano connessi alla **solidità operativa**, alla **qualità del servizio** e alla **capacità di evoluzione** dell'organizzazione: **sviluppo filiere di economia circolare, attenzione al cliente, data security, etica delle attività di business, digitalizzazione delle operazioni e servizi e performance economiche**. Questi temi descrivono, nel loro insieme, i presidi che rafforzano affidabilità e competitività (relazione con il cliente, integrità e sicurezza delle informazioni) e gli elementi abilitanti per migliorare nel tempo processi e servizi (digitalizzazione, economia circolare).

Infine, la fascia di **rilevanza bassa** include i temi che, in termini relativi rispetto agli altri, risultano meno prioritari per entrambi i gruppi, rappresentati da **diversità e inclusione e iniziative benefiche sul territorio**.

In coerenza con la logica delle fasce di rilevanza, tale risultato non implica assenza di attenzione, ma che allo stato attuale questi ambiti sono percepiti come meno determinanti rispetto alle priorità più direttamente collegate alle persone, alla sicurezza e ai principali driver ambientali.

Matrice di materialità



Gestione delle tematiche ESG

Informativa GRI: 3-3

A valle del processo di analisi di materialità descritto nei paragrafi precedenti, AutoaronA ha definito un insieme di temi materiali che riflettono gli impatti più rilevanti in ambito ambientale, sociale, economico e di governance, nonché innovazione e digitalizzazione. La gestione di tali temi si basa su un sistema integrato di presidi organizzativi e di controllo, finalizzato a garantire la corretta supervisione, l'implementazione operativa delle misure e il monitoraggio nel tempo dei risultati.



Ambito	Tema materiale	Localizzazione impatti lungo la catena del valore			Owner / responsabilità	Strumenti / presidi	Indicatori di monitoraggio
		A monte	Operazioni	A valle			
Ambientale	Gestione dell'energia		x		Facility Management / Sustainability Manager / Energy Manager	Programma #GoToZero Retail - monitoraggio consumi - iniziative di riduzione	Consumo energetico totale - consumi per vettore - avanzamento azioni di efficienza
	Sviluppo filiere di economia circolare		x	x	Responsabile Reparto Usato + Responsabile Officina/Post-vendita	Processi gestione usato - gestione rifiuti di officina (procedure, tracciabilità, conferimenti)	Veicoli usati ritirati - destinazioni finali - rifiuti officina (tipologie/trend) - quota recupero/riciclo (se disponibile)
Sociale	Salute e sicurezza del personale		x		Datore di Lavoro + RSPP + Medico Competente (con SPP/RLS)	DVR - ruoli SSL - formazione/addestramento - sorveglianza sanitaria - monitoraggi/audit	Infortuni - indici frequenza/gravità - formazione SSL - audit/verifiche
	Valorizzazione delle risorse umane		x		Direzione del Personale / Responsabile del Personale	Formazione tecnica/manageriale - performance review - welfare - CCNL	Ore di formazione - copertura performance review - partecipazione welfare - retention/turnover
	Diversità e inclusione		x		Direzione del Personale	Presidi pari opportunità e non discriminazione - monitoraggi HR	Composizione personale - indicatori equità HR
	Iniziativa benefiche sul territorio			x	-	Iniziativa/partnership territoriali - gestione budget iniziative	Risorse destinate; iniziative realizzate (numero/tipologia) - partnership attive
Economico & Governance	Etica delle attività di business	x	x	x	CdA/Presidente Delegato + OdV + Audit	Modello 231 - Codice Etico - whistleblowing - risk self assessment - formazione compliance/integrità	Segnalazioni WB - formazione etica/compliance - sanzioni/non conformità rilevanti
	Attenzione al cliente			x	Marketing & BDC	NPS/CEM - gestione reclami/Hot Alert - presa in carico e risoluzione	Customer satisfaction (NPS) - reclami/Hot Alert - tempi di risoluzione/SLA
	Performance economiche		x		Pianificazione e Controllo + Amministrazione e Contabilità	Reporting economico-finanziario e controlli interni	Indicatori economici chiave (performance/solidità)
Innovazione	Data security	x	x		GDPR/DPO + IT	Presidi privacy e sicurezza informativa - misure tecniche/organizzative - sensibilizzazione	Formazione cybersecurity - incidenti/data breach - continuità operativa (backup/DR) - vulnerability management
	Digitalizzazione delle operazioni e servizi		x	x	IT	Governance digitalizzazione e dati - presidi informativi	Livello digitalizzazione processi - investimenti/progetti

Capitolo 4 | Governance e creazione di valore: etica, rischi e risultati economici

Sistema di Governance e integrità

Obiettivi Agenda 2030 correlati



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

Indicatori chiave

Indicatore	KPI 2025
Segnalazioni whistleblowing ricevute	0
Tempo massimo presa in carico segnalazioni	7 giorni
Dipendenti formati su etica & compliance	100%
Sanzioni rilevanti per non conformità	Nessuna

Strumenti a presidio

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001
- Organismo di Vigilanza (OdV)
- Codice Etico formalmente adottato
- Piattaforma whistleblowing conforme alla normativa vigente
- Processo strutturato di risk self assessment
- Formazione periodica obbligatoria su compliance e integrità
- Coordinamento con il programma ambientale #GoToZero Retail quale iniziativa strategica integrata nel sistema di governance

Etica delle attività di business

Informative GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-15, 2-16

L'assetto di governo societario rappresenta il **primo presidio di integrità**, al 31.12.2025 il Consiglio di Amministrazione è composto da due membri esecutivi: **Vittorio Massone e Massimo Gargano**, nominati il 15/05/2023, con mandato fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2025. La **nomina è condivisa dall'azionista di riferimento** e tra i criteri di nomina e selezione, non sono previsti requisiti specifici di diversità, indipendenza o competenze ESG.

Composizione del Consiglio di Amministrazione (al 31.12.2025)			
Nome e cognome	Data di nomina	Data di nascita	Ruolo all'interno del Consiglio di Amministrazione
Vittorio Massone	15/05/2023	14/04/1966	Presidente del Consiglio di Amministrazione
Massimo Gargano	15/05/2023	03/04/1963	Amministratore Delegato

A presidio dei controlli societari opera il **Collegio Sindacale** e, con riferimento al Modello 231, è stato costituito un **Organismo di Vigilanza (OdV)**, con funzioni di supervisione e monitoraggio sui presidi di compliance e integrità.

Composizione del Collegio Sindacale (al 31.12.2025)			
Componente	Data di nomina	Data di nascita	Ruolo all'interno del Collegio Sindacale
Angelo Gaviani	15/05/2023	07/09/1946	Presidente del Collegio Sindacale
Carlo Motta	15/05/2023	07/10/1967	Sindaco
Luca Giuseppe Piovano	15/05/2023	28/12/1977	Sindaco
Patrizia Giordani	15/05/2023	15/10/1980	Sindaco supplente
Maria Vincenza Colombo	15/05/2023	12/09/1988	Sindaco supplente

Composizione dell'Organismo di Vigilanza (al 31.12.2025)			
Componente	Data di nomina	Data di nascita	Ruolo all'interno dell'Organismo di Vigilanza
Umberto Caldarera	21/12/2021	25/10/1971	Presidente OdV
Fabrizio Baldo	21/12/2021	15/07/1975	Componente

Presidi per l'etica, conflitti di interesse e canali di segnalazione

Informative GRI: 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27

Come presidio etico è inoltre presente un **Codice Etico** ed è stato implementato un **sistema di segnalazione (whistleblowing)** tramite piattaforma online. In relazione ai conflitti di interesse, la gestione è ricondotta al processo di applicazione del D.lgs. 231; per tale ragione non è prevista la firma di una dichiarazione di assenza di conflitto di interesse da parte dei membri del CdA e l'Organismo di Vigilanza è la figura responsabile della gestione dei conflitti di interesse.

Con riferimento alla comunicazione delle criticità, come anticipato, è presente un **canale ufficiale** e una procedura formalizzata che prevede la presa in carico delle segnalazioni entro 7 giorni e un riscontro tracciato e verbalizzato. Il processo è disciplinato da una **Policy Whistleblowing** adottata in coerenza con il D.lgs. 24/2023. Le segnalazioni possono essere anonime e sono gestite dall'Organismo di Vigilanza, che cura anche monitoraggio e rendicontazione del processo. Nel periodo considerato le segnalazioni risultano pari a zero.

A supporto della diffusione di una cultura dell'etica, il **100% dei dipendenti riceve formazione periodica su etica e compliance**. Anche i membri del Consiglio di Amministrazione ricevono formazione specifica su etica aziendale e conformità. Nel periodo considerato, si evidenzia l'assenza di sanzioni per violazioni in ambito ambientale, corruzione o pratiche anti-etiche, non conformità finanziarie, sicurezza e salute sul lavoro, protezione dei dati e privacy e altre sanzioni regolamentari.

Il Modello 231 e la gestione del rischio in AutoaronA

AutoaronA ha adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001**, con l'obiettivo di **prevenire le fattispecie di reato rilevanti e mitigare il rischio di responsabilità amministrativa della società**. Il Modello è articolato in una **Parte Generale** e una **Parte Speciale**: la prima descrive l'impianto complessivo, mentre la seconda identifica le **attività "sensibili"**, individuate a seguito di analisi dei rischi, e definisce principi di comportamento, misure di prevenzione e controlli a presidio dei processi a rischio.

L'approccio di gestione del rischio è basato su un **risk self assessment** finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, richiamato come parte integrante del Modello insieme al **Codice Etico**.

In questa logica, AutoaronA prevede un monitoraggio sulle aree operative e sui protocolli per intervenire tempestivamente a prevenzione o contrasto di condotte illecite, il Modello è soggetto ad aggiornamenti in funzione dell'evoluzione dell'organizzazione e del contesto.

Presidi del Modello 231 lungo il ciclo di gestione del rischio		
Presidio 231	Finalità	Contenuti/Meccanismi chiave (come descritti)
Risk self assessment e individuazione attività sensibili	Individuare processi e attività a rischio di reato	Analisi dei rischi finalizzata a identificare le attività "sensibili" presidiate dal Modello
Mappatura attività sensibili e protocolli	Ridurre il rischio tramite regole e controlli nei processi a rischio	Definizione di principi di comportamento, misure di prevenzione e controlli per i processi identificati come "sensibili"
Protocolli generali di prevenzione	Rendere coerente e controllabile l'operatività	Delega/procure/organigrammi e responsabilità formalizzate, coerenza poteri di firma, criteri di selezione consulenti, tracciabilità e monitoraggio dei flussi finanziari
Whistleblowing e tutela del segnalante	Favorire l'emersione tempestiva di criticità/violazioni	Canali dedicati per segnalazioni circostanziate; tutela della riservatezza e divieto di ritorsioni; ruolo dell'OdV nella ricezione/gestione delle segnalazioni
Formazione, diffusione e aggiornamento del Modello	Rafforzare consapevolezza e migliorare nel tempo l'efficacia dei presidi	Formazione con focus su processi sensibili e presidi adottati; possibilità per l'OdV di verificare lo stato di attuazione del piano formativo e promuovere aggiornamenti

Il codice etico di AutoaronA

Il Codice Etico di AutoaronA definisce l'insieme di principi, diritti, doveri e responsabilità cui devono attenersi tutti coloro che operano per la Società, con l'obiettivo di promuovere una conduzione etica del business e prevenire comportamenti non conformi o potenzialmente rilevanti anche ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente. Il Codice si applica ai "Destinatari", includendo amministratori, dipendenti, agenti, consulenti, collaboratori, revisori, organi di controllo e partner commerciali che agiscono in nome e per conto di AutoaronA.

Il documento è diffuso tramite attività di comunicazione interna ed esterna ed è reso disponibile tramite intranet, sito internet e affissione in bacheca. Il Consiglio di Amministrazione ne presidia osservanza e diffusione, prevedendo strumenti di informazione, prevenzione e controllo e adottando eventuali azioni correttive.

Il Codice Etico è inoltre parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001, rafforzando l'approccio alla gestione dei rischi di non conformità e di condotte illecite.

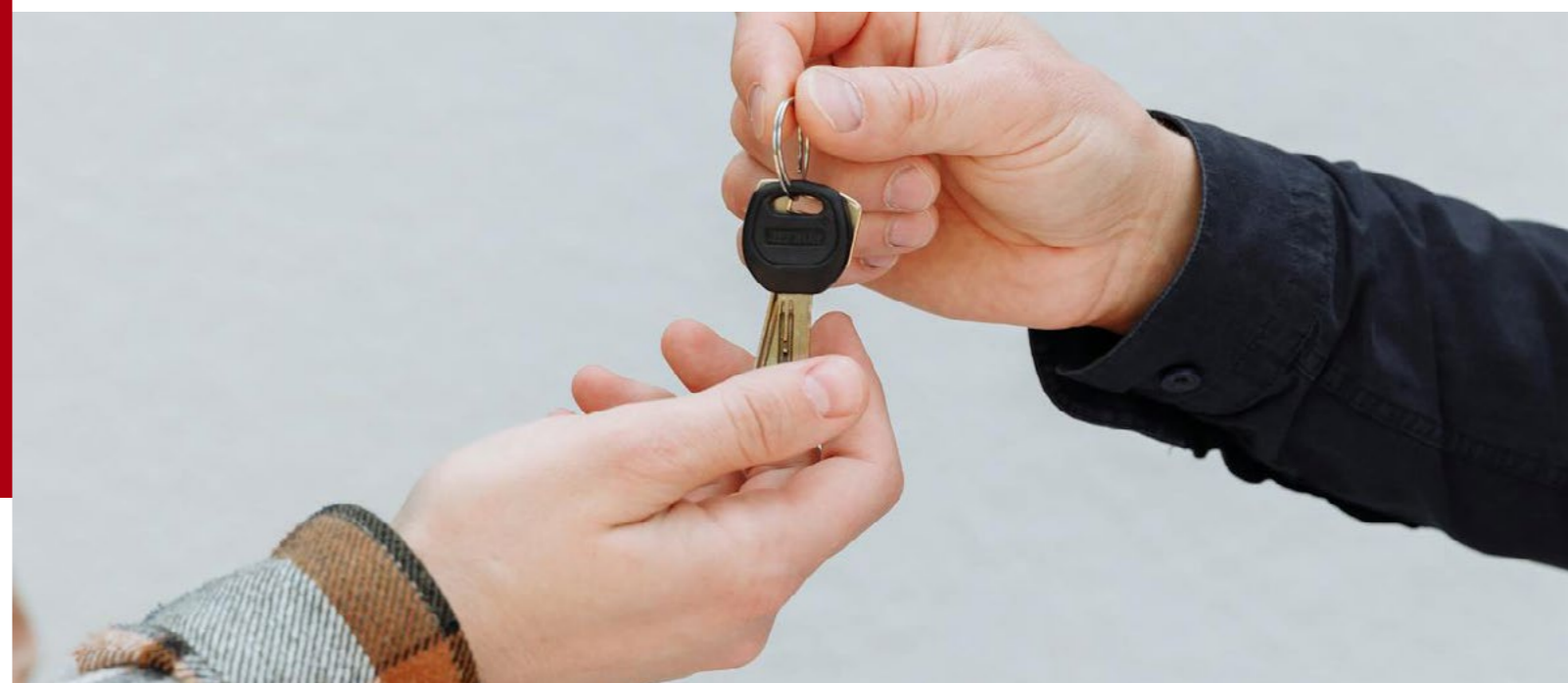
Ambito del Codice	Principi / regole richiamate
Legalità e integrità	Rispetto delle leggi e contrasto alla corruzione - atti di cortesia ammessi solo se di modico valore e non finalizzati a vantaggi impropri
Tutela delle informazioni	Riservatezza delle informazioni e protezione dei dati personali mediante misure organizzative
Conflitti di interesse	Prevenzione e gestione dei conflitti (anche solo potenziali)
Trasparenza nelle transazioni e legalità dei rapporti	Contrasto a riciclaggio/ricettazione/autoriciclaggio e rifiuto di rapporti con soggetti collegati a criminalità organizzata o terrorismo
Persone e lavoro	Valorizzazione delle risorse umane, pari opportunità, dignità e sicurezza - selezione e remunerazione senza favoritismi, clientelismo o nepotismo - assunzioni regolari
Relazioni con clienti e fornitori	Comunicazioni veritiere e contratti chiari - rapporti con fornitori improntati a correttezza ed eticità - impegno contrattuale dei fornitori al rispetto di leggi e principi del Codice
Rapporti con la Pubblica Amministrazione	Relazioni gestite da funzioni incaricate - divieto di influenzare impropriamente - collaborazione in caso di ispezioni - corretto utilizzo di eventuali fondi pubblici
Trasparenza contabile, risorse finanziarie e fiscalità	Rappresentazione fedele nei documenti contabili - tracciabilità e documentazione - gestione delle risorse finanziarie nel rispetto di deleghe e procure - divieti su operazioni con utilità di provenienza illecita
Sicurezza e ambiente	Impegno al rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza e ambiente - promozione della prevenzione dei rischi e miglioramento continuo

Policy Whistleblowing

In coerenza con il **Codice Etico** AutoaronA ha implementato un **sistema di segnalazione (whistleblowing) tramite piattaforma online**. La comunicazione delle criticità avviene attraverso un canale ufficiale disciplinato da una **procedura formalizzata e verbalizzata**, che prevede la **presa in carico delle segnalazioni entro 7 giorni** e un **riscontro verbalizzato**.

Il sistema di whistleblowing è inoltre disciplinato da una **Policy Whistleblowing** adottata in coerenza con il **D.lgs. 24/2023**. La Policy definisce l'**ambito di applicazione** e le **tipologie di segnalazioni ammissibili**, i **ruoli** e le **responsabilità** nella gestione del processo e le **modalità di invio, ricezione e trattazione delle segnalazioni**, inclusi i tempi e le fasi di riscontro. Sono esplicitate le **tutele** riconosciute al segnalante e ai soggetti coinvolti (in particolare **riservatezza, protezione dei dati e divieto di ritorsioni**). Sono previsti canali dedicati, tra cui una **piattaforma digitale accessibile 24/7**, e sono richiamate le ulteriori modalità previste dalla normativa, incluse le condizioni per l'eventuale ricorso ai canali esterni presso le autorità competenti. Le segnalazioni possono essere anonime e sono gestite dall'**Organismo di Vigilanza**, che cura anche **monitoraggio e rendicontazione** del processo.

Elemento di presidio	Caratteristiche principali
Canale ufficiale	Sistema di segnalazione (whistleblowing) tramite piattaforma online / canali dedicati
Procedura	Procedura formalizzata, verbalizzata
Tempistiche	Presa in carico entro 7 giorni con riscontro verbalizzato
Governance	Gestione a cura dell'Organismo di Vigilanza - monitoraggio e rendicontazione
Tutele	Riservatezza, protezione dei dati, divieto di ritorsioni
Opzioni di segnalazione	Segnalazioni anonime - piattaforma digitale accessibile 24/7 - eventuale ricorso a canali esterni presso autorità competenti



Sistema di governance della sostenibilità ambientale: il programma #GoToZero Retail

AutoaronA ha aderito al programma #GoToZero Retail promosso dal Gruppo Volkswagen con l'obiettivo di strutturare e rendere progressivamente più sistematico il presidio delle tematiche ambientali nelle attività della rete concessionaria.



Il programma rappresenta il **quadro di riferimento operativo** attraverso cui la Società organizza il proprio impegno ambientale, in **coerenza con le linee guida del Gruppo Volkswagen** e con il proprio modello di governance. #GoToZero Retail si articola su tre ambiti di intervento:

- gestione ambientale
- edifici e operazioni
- vendite e interazione con i clienti

Il programma prevede un meccanismo di valutazione progressiva articolato su più livelli (Bronze, Silver, Gold, Platinum), finalizzato a incentivare il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali sulla base di requisiti tecnici e organizzativi definiti centralmente.

Nel 2024 AutoaronA ha ottenuto la **certificazione Silver** nell'ambito del programma #GoToZero Retail di Volkswagen Group Italia per la sede marchio Skoda di Novara. Nel **2025** la Società ha conseguito la **certificazione Gold**, attestando l'avanzamento nel percorso di implementazione delle misure previste per la sede principale di Paruzzaro marchio Audi e Volkswagen.



La gestione operativa del programma è affidata all'Energy Manager, che coordina le iniziative ambientali, presidia il dialogo con Volkswagen Group Italia e supporta la raccolta delle informazioni necessarie al monitoraggio delle attività. A supporto è attivo un **Green Team interno**, con funzione di coinvolgimento trasversale delle diverse aree aziendali.

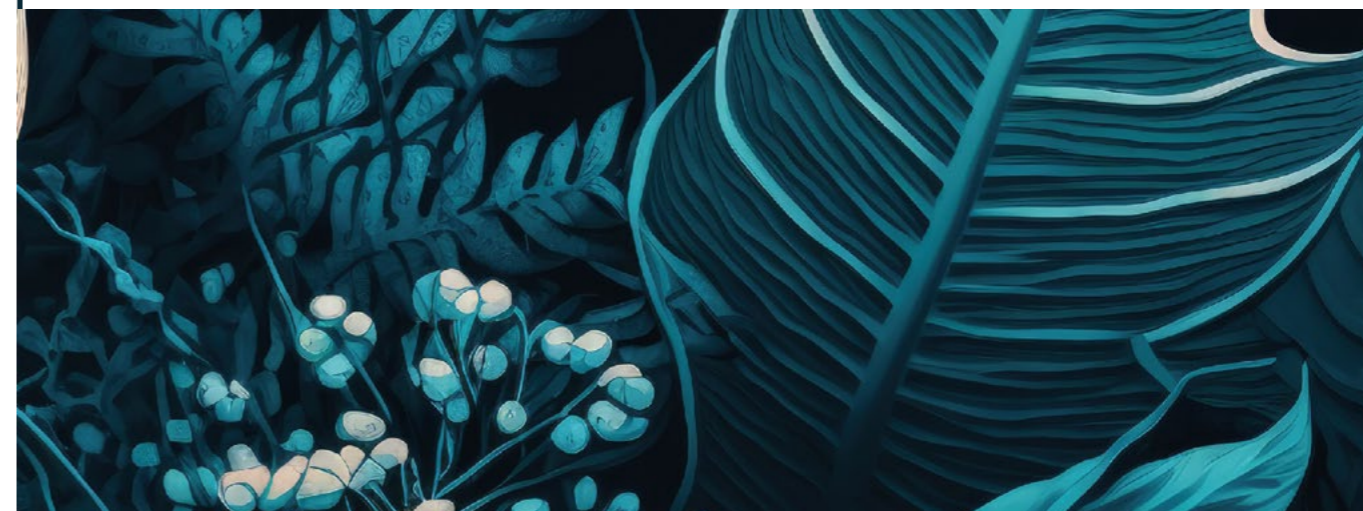
L'impegno ambientale è formalizzato attraverso una **Politica Ambientale aziendale**, resa disponibile pubblicamente, che definisce principi di riferimento, ambiti di intervento, orientamento al miglioramento continuo.

La **visione ambientale espressa nella Politica si fonda sull'integrazione strutturale dei principi ESG** nelle attività aziendali, con l'obiettivo di:

- contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale delle operazioni
- promuovere l'uso efficiente delle risorse
- operare nel rispetto delle normative vigenti
- coinvolgere dipendenti, clienti e fornitori nel percorso di miglioramento

L'attuazione delle iniziative ambientali si inserisce nel più ampio sistema di controllo interno della Società e si affianca ai presidi già adottati, tra cui il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001**.

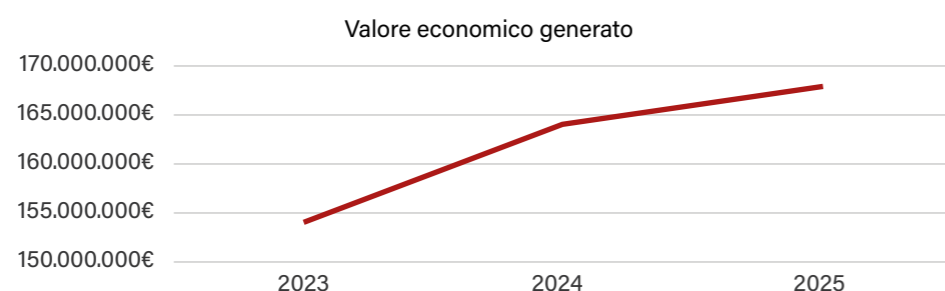
Pur non configurandosi come parte integrante del Modello 231, il programma #gotozero contribuisce a rafforzare l'attenzione alla conformità normativa e alla prevenzione di comportamenti non conformi in ambito ambientale, in coerenza con i principi espressi nel Codice Etico aziendale. Il programma costituisce pertanto lo strumento attraverso cui AutoaronA organizza e rende progressivamente più strutturato il proprio sistema di governo ambientale.



Performance economiche e distribuzione della ricchezza

Informativa GRI: 201-1

Nel 2025 AutoaronA ha registrato **ricavi complessivi pari a 167,96 milioni di euro**, in aumento del **2,2% rispetto al 2024**. Pur in presenza di una crescita meno intensa rispetto all'esercizio precedente, il dato conferma un **andamento positivo dei ricavi** nel triennio e segnala, nel 2025, un **sostanziale consolidamento** della capacità di generazione del volume d'affari. L'evoluzione osservata risulta coerente con il posizionamento della Società nel settore della distribuzione automotive e con la capacità di presidiare il mercato di riferimento attraverso un'offerta integrata di vendita e servizi.



L'informativa economica consente di leggere, in modo sintetico, quanta ricchezza l'azienda produce nell'esercizio, come tale ricchezza viene redistribuita ai principali stakeholder e quale quota resta trattenuta all'interno dell'impresa. In questa prospettiva, il 2025 evidenzia una distribuzione molto ampia del valore generato: a fronte di 167,96 milioni di euro prodotti, 167,14 milioni di euro risultano distribuiti, pari al 99,5% del totale, mentre il valore economico trattenuto si attesta a 820,7 migliaia di euro, pari allo 0,49% del valore generato.

La lettura del dato mostra quindi che nel 2025 AutoaronA ha continuato a creare valore, ma con una quota residuale trattenuta inferiore rispetto all'anno precedente. Il valore trattenuto, infatti, si riduce in misura significativa rispetto ai 3,46 milioni di euro del 2024. Questo andamento segnala che una parte ancora più ampia della ricchezza prodotta nell'esercizio è stata assorbita e redistribuita lungo la catena del valore.

Distribuzione della ricchezza generata			
Indicatore	2024	2025	Δ% 2025-2024
Valore economico generato	164.287.865 €	167.959.530 €	+2,2%
Valore economico distribuito	160.828.674 €	167.138.801 €	+3,9%
Valore economico trattenuto	3.459.191 €	820.729 €	-76,3%
Rapporto valore distribuito sul valore generato	97,9%	99,5%	-




La quota principale è attribuita ai fornitori, che assorbono il **93,24%** del valore generato. Il dato è coerente con il peso che, nel settore, assumono gli acquisti di autoveicoli, ricambi, materiali, servizi e altri fattori produttivi necessari allo svolgimento dell'attività commerciale e post-vendita. In questo senso, l'informativa mette in evidenza anche la rilevanza economica della filiera collegata ad AutoaronA e la forte ricaduta del business sui partner operativi. Il tema, non a caso, è ricondotto nel bilancio alla solidità del modello di concessionaria e dei servizi correlati.

Distribuzione della ricchezza generata per categoria di stakeholder			
Categoria di stakeholder	2024	2025	Δ% 2025-2024
Fornitori	91,76%	93,24%	1,61%
Dipendenti	5,16%	5,32%	3,04%
Fornitori di capitali	0,45%	0,44%	-1,55%
Pubblica amministrazione	0,53%	0,52%	-1,83%
Trattenuto	2,11%	0,49%	-76,79%

Ai dipendenti è destinato il **5,32%** del valore economico generato, in lieve aumento rispetto al 2024 (5,16%). Il dato evidenzia una sostanziale stabilità del peso della componente lavoro nella distribuzione della ricchezza, con una dinamica coerente con il mantenimento della capacità operativa e con il ruolo del personale nel presidio delle attività commerciali, amministrative e di assistenza. Più contenuta risulta invece la quota destinata ai fornitori di capitale (0,44%) e alla Pubblica Amministrazione (0,52%), entrambe inferiori all'1% del valore generato.

I dati relativi al 2025 restituiscono quindi l'immagine di un'azienda che continua a **generare valore in misura crescente**, ma che redistribuisce quasi integralmente tale ricchezza ai propri stakeholder, con una prevalenza molto marcata della filiera dei fornitori e una quota più contenuta, ma strutturalmente rilevante, destinata ai dipendenti. La lettura congiunta di valore generato, distribuito e trattenuto consente così di cogliere non solo la dimensione economica della performance, ma anche il modo in cui essa si traduce in effetti concreti per i soggetti che partecipano al funzionamento del business.

Capitolo 5 | Performance ambientali

Sistema di Governance e integrità			
Obiettivi Agenda 2030 correlati			
Indicatori chiave			
Indicatore	KPI 2025	Δ vs 2024	
Consumo energetico totale	8.603 GJ	-35%	
Emissioni Scope 1+2 (market-based)	917 tCO ₂ eq	-12%	
Gas metano per riscaldamento	122.036 smc	-13%	
Rifiuti assimilabili totali	21.870 kg	-17%	
Strumenti a presidio			
<ul style="list-style-type: none"> Adesione al programma #GoToZero Retail del Gruppo Volkswagen, con percorso strutturato di miglioramento continuo e valutazione periodica delle performance Monitoraggio sistematico dei consumi energetici per fonte e per sede Utilizzo di energia elettrica con Garanzie di Origine (GO) Impianto fotovoltaico per autoproduzione Politica Ambientale formalizzata e revisione periodica Monitoraggio e classificazione dei flussi di rifiuto 			

Attuazione della politica ambientale e del programma #GoToZero

Il programma #GoToZero Retail costituisce il quadro operativo attraverso cui AutoaronA **attua e rende misurabile la propria Politica Ambientale**. In coerenza con gli impegni formalizzati a livello di governance, il programma rappresenta lo strumento strutturato mediante il quale gli obiettivi ambientali vengono declinati in azioni concrete, iniziative di miglioramento e attività di monitoraggio.

La **Politica Ambientale**, approvata in data 01/12/2024 e **sottoscritta dal CEO e dall'Energy Manager**, definisce **principi, ambiti prioritari di intervento e obiettivi di miglioramento** ed è soggetta a revisione annuale. Il programma #GoToZero traduce tali indirizzi in interventi operativi relativi a decarbonizzazione, gestione efficiente delle risorse, economia circolare e promozione della mobilità a basse emissioni, garantendo coerenza tra indirizzo strategico e performance ambientali rendicontate nel presente capitolo. Nel quadro del sistema di governance descritto nel Capitolo 4, AutoaronA declina il proprio impegno ambientale attraverso l'attuazione della Politica Ambientale e delle azioni previste dal programma #gotozero Retail.

La Politica Ambientale definisce gli indirizzi generali che orientano la gestione operativa e individua le principali aree di intervento. Gli **obiettivi ambientali sono definiti in coerenza con i requisiti del programma #gotozero** e vengono monitorati attraverso indicatori quantitativi relativi ai consumi energetici, alla gestione dei rifiuti e alle iniziative di sensibilizzazione interna.

Politica ambientale e target di riferimento #GoToZero			
Ambito di intervento	Impegno	Target	Orizzonte temporale
Decarbonizzazione	Riduzione delle emissioni dirette e indirette di CO ₂ attraverso ottimizzazione dei processi, minore utilizzo di combustibili fossili e promozione di veicoli a basse emissioni	-3% emissioni dirette e indirette	Entro il 2030
Efficienza delle Risorse ed Economia Circolare	Miglioramento della raccolta differenziata e incremento del recupero dei materiali	+3% quota di rifiuti riciclati	Entro il 2025
Mobilità elettrica e alternativa	Promozione e incremento della vendita di veicoli elettrici e ibridi plug-in	+3% penetrazione veicoli elettrici/ibridi	Entro il 2030

Il raggiungimento del **livello Gold nel 2025** testimonia il consolidamento delle misure implementate e il progressivo allineamento agli standard richiesti dal programma. Le performance ambientali quantitative (consumi, rifiuti, eventuali emissioni) sono rendicontate nelle sezioni successive del presente capitolo, in coerenza con i temi materiali individuati e con gli Standard GRI applicabili.



Contest annuale 2025 idea verde: il progetto "Guida il cambiamento"

Nel 2025 AutoaronA ha promosso un **contest interno dedicato alla sostenibilità ambientale**, con l'obiettivo di favorire la **partecipazione attiva del personale al percorso di miglioramento** avviato attraverso il programma #GoToZero Retail. L'iniziativa ha previsto la **raccolta di proposte progettuali** presentate dai dipendenti, finalizzate a individuare soluzioni concrete per ridurre l'impatto ambientale delle sedi e rafforzare la cultura interna della sostenibilità.

Le proposte sono state valutate in base alla coerenza con la Politica Ambientale aziendale, alla fattibilità tecnica ed economica e al potenziale contributo in termini di riduzione dei consumi e miglioramento organizzativo.

Il progetto **"Guida il cambiamento"**, presentato da un dipendente, è stato selezionato come proposta vincitrice. Il progetto si articola in tre fasi:

- **La Fase 1 - "Digi-Green Showroom"** è focalizzata sul miglioramento dell'ambiente di lavoro e sulla riduzione degli sprechi interni, attraverso digitalizzazione dei processi, contenimento dell'uso di materiali monouso, ottimizzazione degli spazi e introduzione di soluzioni per il risparmio energetico e idrico. È inoltre prevista un'attività strutturata di formazione e sensibilizzazione del personale sui temi della sostenibilità.
- **La Fase 2 - "Scuole in Movimento Verde"** estende l'iniziativa al territorio, promuovendo attività di sensibilizzazione rivolte agli studenti su mobilità sostenibile ed economia circolare, con l'introduzione di un premio dedicato ai migliori progetti presentati.
- **La Fase 3 - "Acqua che Ritorna"** prevede l'installazione di sistemi di raccolta dell'acqua piovana, ove tecnicamente fattibile, per favorirne il riutilizzo nelle attività aziendali e ridurre i consumi idrici.

Il progetto sarà implementato progressivamente e si inserisce nel **percorso di miglioramento continuo promosso dal programma #GoToZero**, contribuendo al rafforzamento della cultura ambientale interna e al coinvolgimento del territorio

Consumi energetici ed emissioni di gas serra

Informative GRI: 302-1, 302-3, 302-4

Consumi energetici

AutoaronA monitora in modo sistematico i propri consumi energetici distinguendo tra fonti rinnovabili e non rinnovabili e analizzando l'andamento nel tempo sia in termini assoluti sia in termini di intensità. Il monitoraggio dei consumi di energia elettrica consente di tenere sotto controllo i costi operativi, individuare eventuali inefficienze e valutare nel tempo l'efficacia delle azioni di miglioramento introdotte. I dati vengono raccolti a partire dalle bollette dei fornitori e dalle letture dei contatori interni per tutte le sedi, e successivamente aggregati, includendo sia l'energia prelevata dalla rete sia eventuali quote acquistate con Garanzie di Origine (GO), che attestano la provenienza da fonti rinnovabili.

Nel 2024 il consumo complessivo di energia elettrica è stato pari a **1.459.374 kWh**, dato dalla somma di **1.323.374 kWh da mix nazionale e 136.000 kWh acquistati con Garanzie di Origine (GO)**, distribuiti tra le diverse sedi operative. Nel 2025 il consumo totale è stato pari a **1.228.411 kWh**, composto da **1.092.411 kWh da mix nazionale e 136.000 kWh acquistati con GO**. L'acquisto di una quota di energia certificata da fonti rinnovabili tramite GO rappresenta una scelta volta a ridurre l'impronta ambientale associata ai consumi elettrici.

Consumi in kWh di energia elettrica da mix nazionale							
Anno	Unità di misura	Paruzzaro	Borgo Vercelli	Novara Sk	Novara Vw	Novara Audi	Biella
2024	kWh	563.437	155.831	47.625	262.988	108.188	185.305
2025	kWh	471.059	141.388	49.462	150.635	100.513	179.354

Nel 2024 la produzione di energia da impianti fotovoltaici è stata pari a 134.000 kWh, con una capacità installata complessiva di 33,5 kW (Paruzzaro 19,5 kW e Novara Skoda 14 kW). Nel 2025 la produzione è scesa a 102.523 kWh. La quota di copertura del fabbisogno tramite autoproduzione è passata dal 10,1% al 9,3%. **La diminuzione non è legata a variazioni della capacità installata, rimasta invariata, ma a una minore produzione registrata nel corso dell'anno.**

Per quanto riguarda il riscaldamento, i consumi di gas metano sono passati da 140.500 smc nel 2024 a 122.036 smc nel 2025 (-13%). **La riduzione dei consumi termici ha contribuito direttamente al calo delle emissioni Scope 1.**

Consumi smc di gas metano per il riscaldamento								
Anno	Unità di misura	Paruzzaro	Borgo Vercelli	Novara Sk	Novara Vw	Novara Audi	Biella	Totale
2024	smc	57.909	11.502	3.729	22.037	13.831	31.492	140.500
2025	smc	49.629	12.857	2.219	21.775	13.286	22.270	122.036

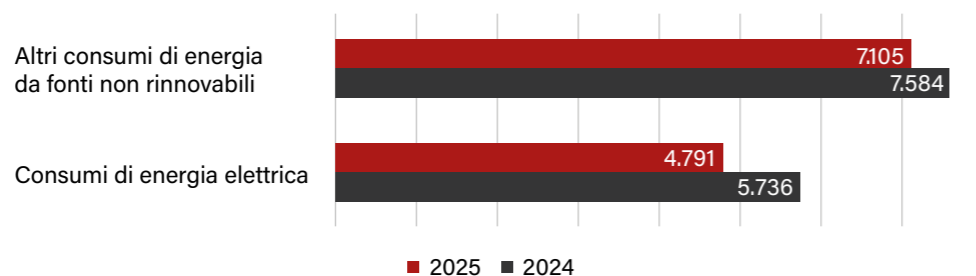
Nel 2024 i consumi complessivi dei veicoli aziendali sono stati pari a 77.452 litri (41.547 litri di benzina e 35.905 litri di gasolio). Nel 2025 i consumi sono saliti a 83.105 litri (+7%). L'aumento è dovuto soprattutto **alla crescita dei consumi di benzina (+20%), in parte compensata dalla riduzione del gasolio (-7%),** con un impatto diretto sull'andamento delle emissioni della flotta.

Consumi totali da veicoli aziendali				
Combustibile	Unità di misura	2024	2025	Δ% 2024-2025
Benzina	l	41.547	49.682	+20%
Gasolio	l	35.905	33.423	-7%
Totale	l	77.452	83.105	+7%

Considerando tutte le fonti energetiche, nel 2024 il consumo complessivo è stato pari a 13.320,64 GJ, mentre nel 2025 si è attestato a 8.603,10 GJ, con una riduzione del 35%. **Il calo riguarda sia l'energia elettrica sia quella termica, oltre ai carburanti, e riflette in modo coerente l'andamento descritto nei paragrafi precedenti.**

Consumi energetici totali								
Consumi totali di energia da fonti non rinnovabili (GJ)			Consumi totale di energia elettrica (GJ)			Consumo totale di energia (GJ)		
2024	2025	Δ% 2024-2025	2024	2025	Δ% 2024-2025	2024	2025	Δ% 2024-2025
7.548	7.105	-6%	5.736	4.791	-16%	13.321	11.896	-11%

**Consumi totali di energia (GJ)
2024-2025**



Intensità energetica

Gli indicatori di intensità energetica mettono in relazione i consumi con i principali dati economici e operativi, come il fatturato e il numero di auto vendute. Questo consente di capire se l'azienda sta diventando più efficiente, indipendentemente dall'andamento del volume di attività.

A fronte di una lieve riduzione del fatturato (-2%) e del numero di auto vendute (-1%), il consumo totale di energia è **diminuito in misura più marcata (-11%)**.

L'indicatore in GJ per milione di euro di fatturato è **passato** da 86,7 nel 2024 a 79,2 nel 2025 (-9%), mentre il consumo per auto venduta è **sceso** da 2,4 GJ a 2,2 GJ (-10%). **Nel complesso, i dati mostrano un miglioramento concreto dell'efficienza energetica.**

Intensità energetica			
Indicatore	2024	2025	Δ% 2024-2025
Consumo totale energia (GJ)	13.321	11.896	-11%
Fatturato (€)	153.598.386 €	150.240.557 €	-2%
N° auto vendute	5.512	5.461	-1%
GJ per milione di € di fatturato	86,7	79,2	-9%
GJ per auto vendute	2,4	2,2	-10%

Emissioni GHG

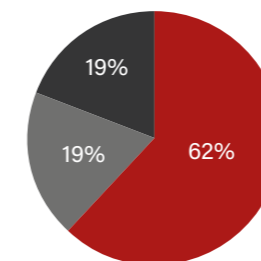
Informative GRI: 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra permette di quantificare l'impatto climatico delle attività aziendali e di monitorarne l'evoluzione nel tempo. Le emissioni sono suddivise tra **Scope 1** (emissioni dirette da combustibili utilizzati internamente) e **Scope 2** (emissioni indirette legate all'energia elettrica acquistata). Per lo Scope 2 vengono applicati due metodi di calcolo: l'approccio **market-based**, che considera i fattori di emissione legati ai contratti di fornitura e all'eventuale acquisto di energia rinnovabile certificata, e l'approccio **location-based**, che utilizza invece il fattore medio nazionale del mix elettrico. La differenza tra i due metodi consente di evidenziare l'effetto delle scelte di approvvigionamento energetico.

Nel 2024 le emissioni dirette (Scope 1) **sono state pari a** 462 t CO₂eq, di cui 287 t CO₂eq. legate al riscaldamento e 175 t CO₂eq. ai veicoli aziendali. Nel 2025 le emissioni Scope 1 **sono scese a** 435 t CO₂eq. (-6%), con riduzione della componente da riscaldamento (-13%) e incremento della componente da benzina.

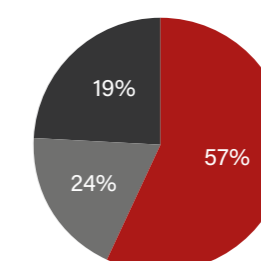
Emissioni dirette totali suddivise per fonte - Scope 1			
Fonte	2024 (t. CO ₂ eq)	2025 (t. CO ₂ eq)	Δ% 2024-2025
Da riscaldamento	287	249	-13%
Gas naturale	287	249	-13%
Da veicoli aziendali	175	186	+6%
Benzina	86	103	+20%
Diesel	89	83	-7%
Totale	462	435	-6%

**Emissioni Scope 1 (dirette)
2024 (tCO₂eq)**



- Riscaldamento-Gas Naturale
- Veicoli aziendali-Diesel
- Veicoli aziendali-Benzina

**Emissioni Scope 1 (dirette)
2025 (tCO₂eq)**



- Riscaldamento-Gas Naturale
- Veicoli aziendali-Diesel
- Veicoli aziendali-Benzina

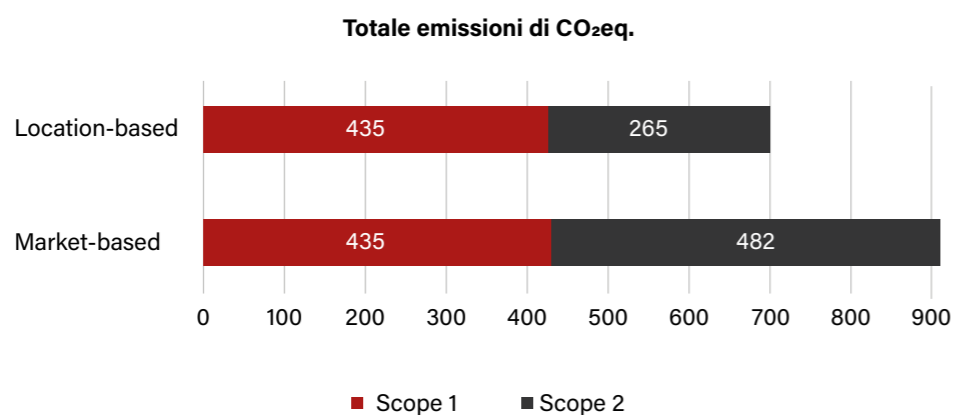
Le emissioni indirette legate all'energia elettrica **mostrano una riduzione in entrambi i metodi di calcolo**. Con l'approccio market-based si passa da 584 a 482 tCO₂eq (-17%), mentre con il metodo location-based **si passa da 315 tCO₂eq nel 2024 a 265 tCO₂eq nel 2025 (-16%)**.

Emissioni indirette totali da energia elettrica - Scope 2			
Metodo di calcolo	2024 (tCO ₂ eq)	2025 (tCO ₂ eq)	Δ% 2024-2025
Scope 2 - Market based	584	482	-17%
Scope 2 - Location based	315	265	-16%

Il valore market-based risulta superiore rispetto al location-based in quanto, per la quota non coperta da Garanzie d'Origine associate all'energia acquistata, è stato considerato il cosiddetto "mix residuo". Il mix residuo rappresenta la quota di energia elettrica rimanente nel sistema nazionale dopo l'allocazione delle Garanzie d'Origine ai clienti che acquistano energia certificata da fonti rinnovabili, e presenta generalmente un fattore di emissione più elevato.

Nel complesso, le emissioni totali (Scope 1 + Scope 2) calcolate con il criterio market-based **sono passate da 1.045 tCO₂eq nel 2024 a 917 tCO₂eq nel 2025 (-12%)**, mentre con il criterio location-based **sono passate da 777 tCO₂eq nel 2024 a 700 tCO₂eq nel 2025 (-10%)**.

Emissioni totali - Scope 1 + Scope 2			
	2024 (tCO ₂ eq)	2025 (tCO ₂ eq)	Δ% 2024-2025
Scope 1 + Scope 2 Market based	1.045	917	-12%
Scope 1 + Scope 2 Location based	777	700	-10%



Intensità delle emissioni

Anche gli indicatori di intensità emissiva **mostrano un miglioramento nel 2025**. Con l'approccio market-based, le emissioni per milione di euro di fatturato **sono passate da 6,8 nel 2024 a 6,1 nel 2025 (-10%)**, mentre le emissioni per auto venduta **sono passate da 0,19 a 0,17 tCO₂eq (-12%)**.

Intensità emissiva - Market-based			
Indicatore	2024 (tCO ₂ eq)	2025 (tCO ₂ eq)	Δ% 2024-2025
Scope 1 + Scope 2 Market-based	1045	917	-12%
Fatturato (€)	153.598.386 €	150.240.557 €	-2%
N° auto vendute	5.512	5461	-1%
tCO ₂ eq per milione di € di fatturato	6,8	6,1	-10%
tCO ₂ eq per auto vendute	0,19	0,17	-12%

Con l'approccio location-based, l'indicatore per milione di euro di fatturato è passato da 5,1 nel 2024 a 4,7 nel 2025 (-8%), mentre le emissioni per auto venduta sono passate da 0,14 a 0,13 tCO₂eq (-9%). Il miglioramento risulta coerente con l'andamento complessivo dei consumi e delle emissioni.

Intensità emissiva - Location-based			
Indicatore	2024 (tCO ₂ eq)	2025 (tCO ₂ eq)	Δ% 2024-2025
Scope 1 + Scope 2 Location based	777	700	-10%
Fatturato (€)	153.598.386 €	150.240.557 €	-2%
N° auto vendute	5.512	5461	-1%
tCO ₂ eq per milione di € di fatturato	5,1	4,7	-8%
tCO ₂ eq per auto vendute	0,14	0,13	-9%

Nel complesso, tra il 2024 e il 2025 si registra una riduzione significativa sia dei consumi energetici sia delle emissioni associate, con un miglioramento degli indicatori di intensità.

Sviluppo filiere di economia circolare

Gestione e rivendita dell'usato

Il monitoraggio dei dati relativi al ritiro e alla vendita delle auto usate consente di valutare quanto il modello di business contribuisca all'estensione della vita utile dei veicoli. Una gestione strutturata dell'usato permette infatti di rafforzare una filiera più responsabile e orientata alla circolarità, riducendo il ricorso alla rottamazione e valorizzando il riutilizzo.

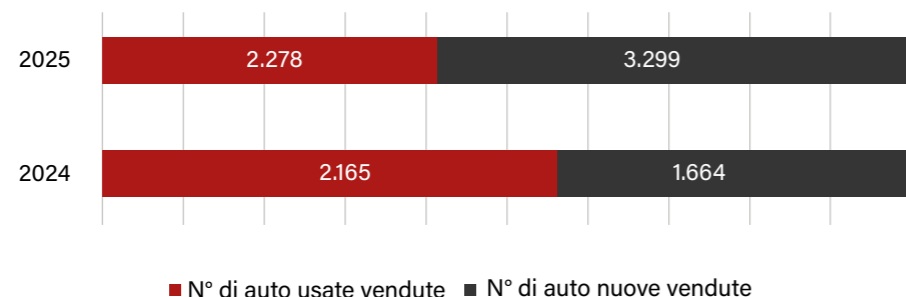
Nel 2024 sono state ritirate 2.393 auto usate, mentre nel 2025 il dato è sceso leggermente a 2.327 (-3%). Le auto avviate a rottamazione sono aumentate da 138 a 201 (+46%).

Auto ritirate e avviate a rottamazione					
N° auto usate ritirate			N° auto inviate a rottamazione		
2024	2025	Δ% 2024-2025	2024	2025	Δ% 2024-2025
2.393	2327	-3%	138	201	+46%

Nel 2024 le auto complessivamente vendute **sono state** 3.829, mentre nel 2025 **hanno raggiunto** 5.577 (+46%). Le auto usate vendute **sono passate** da 2.165 a 2.278 (+5%). **La crescita delle vendite rafforza il ruolo della rivendita nel prolungare la vita utile dei veicoli.**

Auto vendute e auto usate					
N° auto usate vendute			N° auto usate vendute		
2024	2025	Δ% 2024-2025	2024	2025	Δ% 2024-2025
3.829	5577	+46%	2.165	2278	+5%

Auto vendute totali
Nuove vs usate



Il processo di gestione dell'auto usata prevede una prima classificazione in tre categorie: demolizione, vendita a commercianti (aste) e rivendita a privati. La destinazione finale del veicolo viene definita sulla base di una valutazione tecnico-commerciale svolta dal responsabile del reparto usato o, nel caso di veicoli elettrici o ibridi, dal responsabile di brand.

Sono attivi programmi di certificazione, tra cui Audi Prima Scelta Plus e Volkswagen Usato Garantito, **che contribuiscono a valorizzare il veicolo e a favorirne il riutilizzo.** Sono inoltre presenti partnership con aziende specializzate nella demolizione e nel recupero, per garantire una corretta gestione dei veicoli a fine vita.

Al momento non risultano attivi progetti specifici di second life delle batterie o di riutilizzo strutturato di componenti. **Il modello adottato punta principalmente sulla rivendita come soluzione prioritaria, mentre la rottamazione resta una quota minoritaria.**

Gestione dei rifiuti

Informative GRI: 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

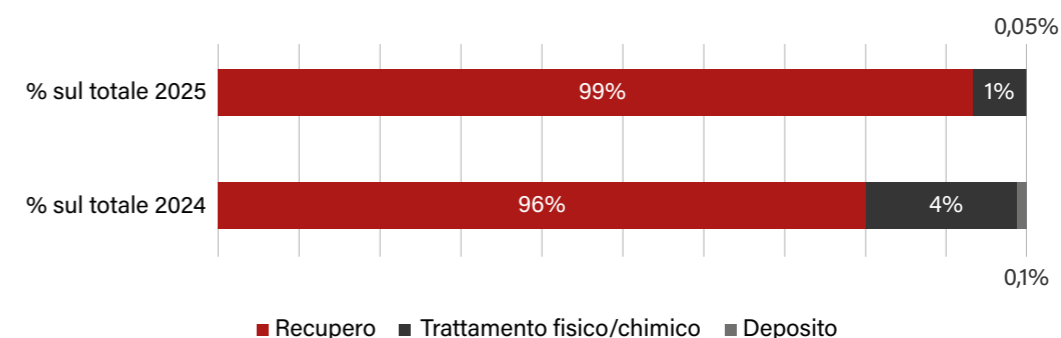
Nel 2025 si registra un incremento significativo dei rifiuti pericolosi in termini di peso (da 18.571 kg a 251.472 kg, +1254%). L'aumento è legato soprattutto alla contabilizzazione dei "veicoli fuori uso" (CER 160104), che nel 2024 non erano stati inclusi con la stessa modalità. Di conseguenza, la crescita complessiva in kg (+215%) **è fortemente influenzata da questo diverso criterio di classificazione e non indica necessariamente un peggioramento operativo.** I rifiuti non pericolosi **mostrano invece una variazione contenuta** (+5%), passando da 91.670 kg a 96.309 kg. In termini volumetrici (litri) si osserva una riduzione complessiva del 16%, con un calo sia dei pericolosi (-15%) sia dei non pericolosi (-24%), **dato che suggerisce una gestione più efficiente delle frazioni liquide.**

Rifiuti pericolosi e non pericolosi totali

	U.m.	2024	2025	Δ% 2024-2025
Pericolosi	kg	18.571	251.472	1254%
Non pericolosi	kg	91.670	96.309	5%
Totale	kg	110.241	347.781	215%
Pericolosi	l	46.003	38.965	-15%
Non pericolosi	l	5.780	4.415	-24%
Totale	l	51.783	43.380	-16%

Nel 2025 il 99% dei rifiuti è stato avviato a recupero, rispetto al 96% del 2024. La quota destinata a trattamento fisico/chimico è scesa dal 4% all'1%, mentre il deposito temporaneo rimane marginale (0,05%). **Nel complesso, si rafforza l'orientamento verso il recupero di materia.**

Trattamento rifiuti
2024vs2025



Rifiuti avviati a smaltimento e recupero totali			
Tipologia trattamento	% sul totale 2024	% sul totale 2025	Δ% 2024-2025
Recupero	96%	99%	3%
Trattamento fisico/chimico	4%	1%	-3%
Deposito	0,1%	0,05%	-0,1%

Per i rifiuti assimilabili agli urbani, nel 2025 si registra una riduzione del totale (-17%), con un calo significativo degli indifferenziati (-36%) e un aumento della raccolta di carta e cartone (+53%). **L'introduzione o la rendicontazione di nuove frazioni, come plastica e vetro, indica un miglioramento nella separazione e nella tracciabilità dei flussi.**

Rifiuti assimilabili agli urbani				
	U.m.	2024	2025	Δ% 2024-2025
Plastica	Kg	-	3.470	-
Carta/cartone	Kg	4.050	6.210	53%
Vetro	Kg	-	1.830	-
Indifferenziati	Kg	16.120	10.360	-36%
Totale	Kg	26.284	21.870	-17%

Risorsa idrica

Informative GRI: 303-1, 303-2, 303-5

Sebbene il consumo di acqua non rappresenti un aspetto particolarmente impattante per il business di AutoaronA, il monitoraggio costante della risorsa consente di prevenire possibili inefficienze e di individuare tempestivamente eventuali criticità. Anche in contesti a basso impatto diretto, la misurazione sistematica è uno strumento utile per gestire in modo responsabile l'uso dell'acqua nel lungo periodo.

Il consumo idrico complessivo, interamente derivante da acquedotto, è **passato** da 11.496 m³ nel 2024 a 10.647 m³ nel 2025 (-7%). La riduzione interessa in particolare le sedi di Paruzzaro e Biella, mentre a Novara Vw si registra un incremento.

Consumi idrici									
Anno	U.m.	Fonte	Paruzzaro	Borgo Vercelli	Novara Sk	Novara Vw	Novara Audi	Biella	Totale
2024	m ³	Acquedotto	5.028	1.223	123	2.606	196	2.320	11.496
2025	m ³	Acquedotto	4.053	1.081	136	3.297	239	1.841	10.647

L'intensità idrica **mostra anch'essa un miglioramento**: l'indicatore m³ per milione di euro di fatturato è sceso da 74,84 a 70,87 (-5%), mentre il consumo per auto venduta è **passato** da 2,09 a 1,95 m³ (-7%).

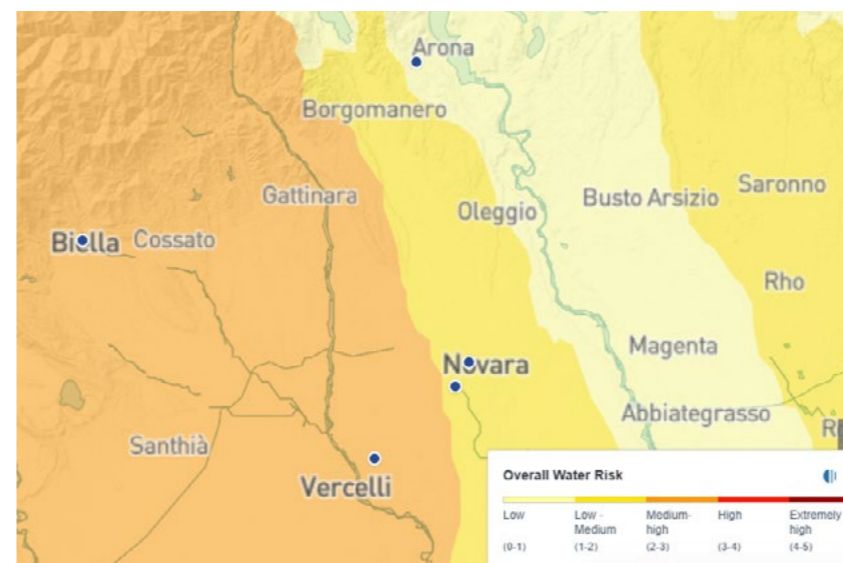
La riduzione dei consumi idrici, a fronte di volumi di vendita sostanzialmente stabili (-1%), **evidenzia un uso più efficiente della risorsa**. Non risultano prelievi da fonti proprie né scarichi in aree a stress idrico elevato; pertanto l'impatto diretto sulla disponibilità locale dell'acqua risulta limitato.

Intensità idrica			
Indicatore	2024	2025	Δ% 2024-2025
Consumo idrico (m ³)	11.496	10.647	-7%
Fatturato (€)	153.598.386 €	150.240.557 €	-2%
N° auto vendute	5.512	5.461	-1%
m ³ per milione di € di fatturato	74,84	70,87	-5%
m ³ per auto vendute	2,09	1,95	-7%

Per inquadrare il contesto territoriale in cui si collocano i consumi idrici, è stata svolta un'analisi di **rischio idrico complessivo** tramite **Aqueduct Water Risk Atlas (WRI)**, associando le sedi a coordinate geografiche e ai bacini idrografici di riferimento. Tutte le sedi ricadono nel **bacino maggiore del Po**, con differenze a livello di sotto-bacino: **Ticino/Lago Maggiore** per Paruzzaro, **Po 3** per le sedi di Novara e **Sesia** per Borgo Vercelli e Biella (Gaglianico). L'analisi evidenzia un profilo non uniforme:

- **Paruzzaro** risulta in classe **Low (0-1)**;
- **Novara** in classe **Low-Medium (1-2)**;
- **Borgo Vercelli e Biella** (Gaglianico) in classe **Medium-High (2-3)**.

Parallelamente, per alcune sedi dotate di impianto di lavaggio, sono stati attivati specifici presidi di controllo sulle acque in uscita. In particolare, per le filiali di **Gaglianico, Novara e Paruzzaro** è svolto un **monitoraggio volontario** tramite analisi periodiche delle acque provenienti dall'impianto di lavaggio; in presenza di criticità, vengono pianificati **interventi correttivi tempestivi**. Presso **Borgo Vercelli e Paruzzaro** è inoltre presente un **impianto di ricircolo dell'acqua e filtraggio** dello sporco, a supporto dell'efficienza idrica nelle operazioni di lavaggio. Per quanto riguarda il recapito, le acque delle sedi di **Paruzzaro, Borgo Vercelli e Novara** sono convogliate al **depuratore**, mentre per **Gaglianico** lo scarico confluisce nella rete delle **acque reflue**.



Overall Water Risk (Aqueduct) è un indicatore sintetico che combina più dimensioni di rischio idrico (fisico, regolatorio e reputazionale) e restituisce una classe di rischio su scala normalizzata. È utile per un'informativa di contesto, non sostituisce verifiche tecniche locali.

Nel complesso, pur in un contesto in cui il consumo idrico non rappresenta un aspetto particolarmente impattante per il modello di business (prelievi esclusivamente da acquedotto e volumi contenuti), l'analisi di contesto e i presidi sugli impianti di lavaggio rafforzano l'approccio prudentiale e la capacità di intercettare inefficienze e potenziali criticità, con particolare attenzione ai siti localizzati in aree con profilo di rischio più elevato.

Analisi Rischio Idrico secondo Acqueduct				
Sede	Bacino idrografico principale	Sotto-bacino idrografico	Overall Water Risk (Aqueduct)	Recapito/convogliamento
Paruzzaro	Po	Ticino / Lago Maggiore	Low (0-1)	Depuratore
Borgo Vercelli	Po	Sesia	Medium-High (2-3)	Depuratore
Novara Sk	Po	Po 3	Low-Medium (1-2)	Depuratore
Novara Vw	Po	Po 3	Low-Medium (1-2)	Depuratore
Novara Audi	Po	Po 3	Low-Medium (1-2)	Depuratore
Biella	Po	Sesia	Medium-High (2-3)	Acque reflue



Capitolo 6 | Le persone di AutoaronA

Sistema di gestione e sviluppo del capitale umano

Obiettivi Agenda 2030 correlati

Indicatori chiave

Indicatore	KPI 2025	Δ vs 2024
Ore totali di formazione	4.195 h	+69,7%
Ore medie per dipendente	24,25 h	+73,6%
Incidenti sul lavoro	5	da 0 a 5

Strumenti a presidio

- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e sistema di prevenzione e protezione
- Ruoli formalizzati in ambito SSL (Datore di Lavoro, SPP, RLS, Medico competente)
- Programmi strutturati di formazione tecnica e manageriale
- Processo di valutazione delle performance (copertura 100%)
- Monitoraggio indicatori di diversità e pay ratio
- Applicazione CCNL di riferimento

Valorizzazione delle risorse umane

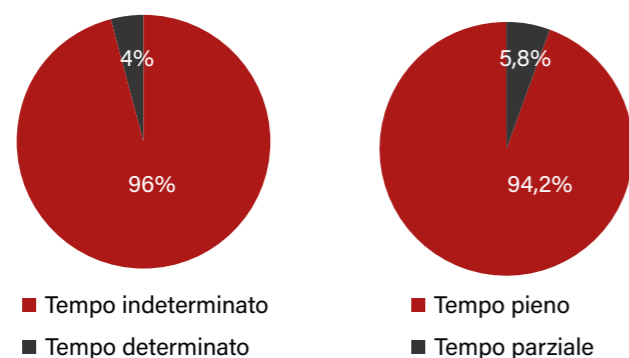
Informative GRI: 2-7, 2-8, 2-20, 2-21, 2-30, 401-1, 401-2, 404-1, 404-3

AutoaronA riconosce e promuove il valore delle persone come fattore essenziale per il proprio successo e per lo sviluppo delle competenze interne, impegnandosi a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e a valorizzare capacità, conoscenze e professionalità di ciascuno. In coerenza con i principi riportati nel Codice Etico, l'azienda si impegna ad offrire pari opportunità senza discriminazioni, a ripudiare comportamenti molesti o discriminatori e di basare selezione, percorsi di crescita e valutazione delle performance su criteri di merito e coerenza con i fabbisogni organizzativi, evitando favoritismi, clientelismo e nepotismo. Il personale è assunto secondo il **CCNL Commercio** e l'organizzazione non ammette forme di lavoro irregolare o sfruttamento.

Nel 2025 il capitale umano conta **173 dipendenti** (127 uomini e 46 donne), rispetto ai 177 del 2024. La struttura occupazionale evidenzia un'elevata stabilità contrattuale, la **quasi totalità** del personale è a **tempo indeterminato** (166 persone, pari a circa 96% del totale), mentre i contratti a **tempo determinato** rappresentano una quota contenuta (7 persone, circa 4%). L'incidenza del part-time rimane limitata (10 persone, circa 6%). Nel confronto 2024-2025 cresce la presenza femminile (da 44 a 46) e aumenta la quota di personale stabile (da 163 a 166), a fronte di una riduzione significativa dei contratti a termine (da 14 a 7).

Lavoratori dipendenti suddivisi per genere e tipologia di inquadramento GRI: 2-7						
	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato	124	39	163	123	43	166
- di cui Quadri	5	-	5	5	-	5
- di cui apprendisti	1	-	1	3	-	3
Dipendenti a tempo determinato	9	5	14	4	3	7
Totale dipendenti	133	44	177	127	46	173
Dipendenti a tempo pieno	131	37	168	124	39	163
Dipendenti a tempo parziale	2	7	9	3	7	10
Totale dipendenti	133	44	177	127	46	173

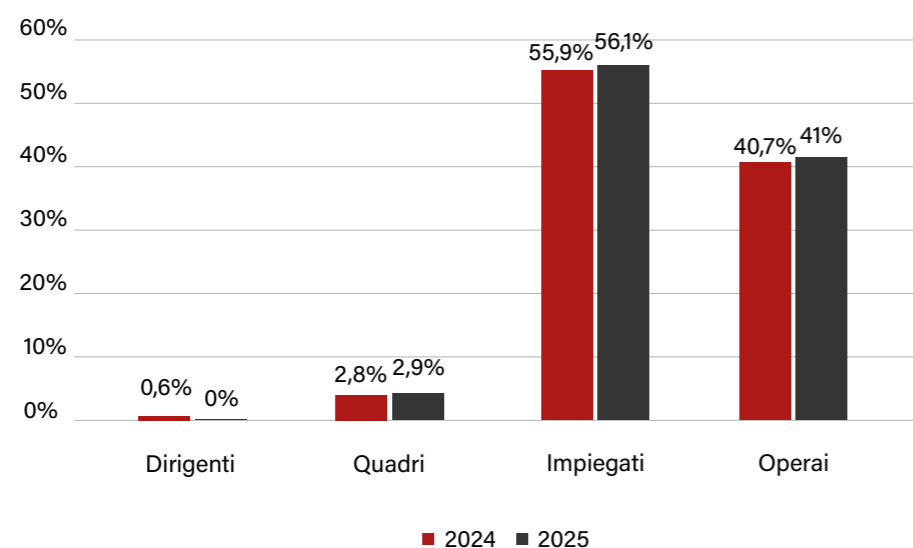
Composizione dell'organico per tipologia contrattuale e regime orario



Nel 2024 e nel 2025 l'organico di AutoaronA risulta composto prevalentemente da **impiegati** (circa 56%) e **operai** (circa 41%), mentre **quadri** e **dirigenti** rappresentano complessivamente una quota residuale (circa 3%). La distribuzione per macrocategorie è **stabile** nel biennio, a conferma di una struttura organizzativa consolidata.

Composizione del personale per categoria di inquadramento		
	2024	2025
Dirigenti	1	0
Quadri	5	5
Impiegati	99	97
Operai	72	71

Composizione dell'organico per inquadramento



Accanto al personale direttamente dipendente, nel 2025 risultano 34 lavoratori non dipendenti la cui componente principale è rappresentata dagli agenti con collaborazioni continuative e con mansioni nell'ambito delle vendite. Gli amministratori e l'IT manager sono inquadrati con contratti Co.Co.Co.

Lavoratori non direttamente dipendenti ma con collaborazioni continuative GRI: 2-8		
	2024	2025
Agenti	26	31
Co.Co.Co.	3	3
Lavoratori interinali	1	0
Totale	30	34

Le dinamiche di ingresso e uscita del personale mostrano, nel 2025, **17 assunzioni e 21 uscite** (nel 2024: 23 assunzioni e 22 uscite). Nel 2025 gli ingressi sono concentrati soprattutto nelle fasce under trenta e tra i trenta e cinquanta anni, mentre le uscite risultano distribuite in modo piuttosto omogeneo tra le diverse fasce di età. Le entrate e uscite sono caratteristiche del dinamismo del settore di riferimento.

Personale assunto suddiviso per fascia di età e genere GRI: 401-1						
	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	8	2	10	9	-	9
30-50 anni	5	4	9	4	2	6
> 50 anni	3	1	4	2	-	2
Totale	16	7	23	15	2	17

Personale in uscita per fascia di età e genere GRI 401-1						
	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	2	-	2	9	-	9
30-50 anni	10	1	11	5	2	7
> 50 anni	6	3	9	5	-	5
Totale	18	4	22	19	2	21

Nel confronto tra 2024 e 2025 si osserva una **riduzione dell'intensità di ingresso** il **tasso di nuove assunzioni** passa dal **13%** al **10%**. Parallelamente, il **tasso di turnover in uscita** diminuisce leggermente dal **13%** al **12%**, mostrando una sostanziale tenuta sul fronte delle uscite, con una lieve riduzione.

Combinando i due andamenti, il **tasso di crescita/decrecita** passa da **+1%** nel 2024 a **-2%** nel 2025 ciò segnala che nel 2025 il saldo tra entrate e uscite è negativo e si traduce in una **lieve contrazione dell'organico** rispetto all'anno precedente. Questa evidenza è coerente con il **tasso di sostituzione**, che si riduce da **105%** (2024) a **81%** (2025) nel 2024 le entrate risultavano sostanzialmente in equilibrio (e leggermente superiori) rispetto alle uscite, mentre nel 2025 **le assunzioni non compensano pienamente le uscite**.

Guardando alla componente di genere, nel 2025 il **tasso di nuove assunzioni** risulta più elevato per gli uomini rispetto alle donne (**11% vs 5%**), mentre il **turnover in uscita** è più alto tra gli uomini (**14% vs 5%**). Nel complesso, questo profilo evidenzia dinamiche più movimentate sulla componente maschile, a fronte di una maggiore stabilità relativa della componente femminile nel periodo considerato.

Indicatori di turnover e dinamica dell'organico GRI 401-1		
Indicatore	2024	2025
Tasso di nuove assunzioni ¹	13%	10%
Tasso di turnover in uscita ²	13%	12%
Tasso di crescita/decrecita ³	1%	-2%
Tasso di sostituzione ⁴	105%	81%

Ulteriore elemento distintivo nella valorizzazione del personale è rappresentato dall'investimento in formazione nel 2025 sono state erogate **4.195 ore** complessive (contro 2.472 nel 2024), con un corrispondente aumento delle **ore medie per dipendente da 13,97 a 24,25**. Questo incremento costituisce un punto di forza nella prospettiva di consolidamento e crescita delle competenze, coerente con l'impegno di AutoaronA a favorire lo sviluppo professionale e l'ampliamento di capacità e conoscenze.

A supporto della gestione delle performance, nel 2024 e nel 2025 il 100% dei dipendenti (sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato) riceve periodicamente una valutazione di performance e sviluppo professionale. Il processo, condotto su base semestrale, è coordinato del Responsabile del Personale che in collaborazione con i Responsabili di servizio analizza le posizioni lavorative, valutando performance, competenze tecniche e know-how, lavoro di squadra e apporto in azienda. Tra gli esiti, per profili selezionati, sono previsti incentivi sotto forma di incentivi economici, promozioni e aumenti di livello.

¹ Misura l'intensità degli ingressi rapportando nuove assunzioni dell'anno con il totale dipendenti dell'anno precedente

² Misura l'intensità delle uscite mettendo in rapporto le cessazioni dell'anno con il totale dipendenti dell'anno precedente

³ Misura il saldo netto dell'organico (assunzioni - uscite) in rapporto al totale dipendenti dell'anno precedente

⁴ Misura in che misura le assunzioni compensano le uscite rapportando assunzioni sulle uscite dell'anno

Formazione e performance review GRI 404-1; GRI 404-3			
Indicatore	2024	2025	Variazione%
Ore totali di formazione erogate	2.472	4.195	+69,7%
Ore medie di formazione per dipendente	13,97	24,25	+73,6%
Copertura del processo di valutazione della performance e dello sviluppo professionale	100%	100%	-

In tema di equità e trasparenza retributiva, AutoaronA rendiconta il rapporto tra la retribuzione annua totale della persona con retribuzione più elevata e la retribuzione annua media dei dipendenti ⁵. Nel confronto tra 2024 e 2025 si osservano due dinamiche differenti la **retribuzione della persona con la retribuzione più elevata** è diminuita nel 2025 rispetto al 2024 (**-1,4%**), mentre la **retribuzione annua media dei dipendenti** (escludendo la persona con la retribuzione più elevata) cresce (**+2,1%**). L'effetto combinato di questi due andamenti determina una **riduzione del rapporto** tra retribuzione più elevata e retribuzione media, che passa da **4,40 a 4,25**, indicando un **contenimento del differenziale retributivo** misurato dall'indicatore nel 2025 rispetto al 2024.

Rapporto annuale di retribuzione totale GRI: 2-21		
Indicatore	2024	2025
Variazione % annua della retribuzione della persona con la retribuzione più elevata	2,40%	-1,40%
Variazione % annua della retribuzione media dei dipendenti ⁶	0,10%	2,10%
Rapporto tra retribuzione più elevata e retribuzione media	4,4	4,25

Si evidenzia che la definizione della retribuzione è un processo presidiato dalla Direzione HR in accordo con l'Amministratore Delegato, gestito in coerenza con l'inquadramento previsto dal CCNL di riferimento. La politica retributiva combina **componente fissa, componente variabile e incentivi** legati al **raggiungimento di obiettivi e performance aziendali**. Le politiche retributive vengono comunicate **ad personam**, mentre gli obblighi di trasparenza retributiva sono assolti nei limiti delle **prescrizioni normative verso gli organi di controllo**.

⁵ Nel calcolo sono incluse retribuzione base e bonus/incentivi

⁶ Esclusa la persona con la retribuzione più elevata

Per quanto riguarda i benefit è prevista l'assegnazione di **auto aziendale** per le figure **apicali e il personale di vendita**, con **15** destinatari. Accanto a questo, l'azienda rende disponibile un insieme di iniziative di welfare e benessere rivolti al **100%** del personale sia per il 2024 che per il 2025, con un budget annuo rispettivamente di **22.500 € e 20.000 €**. Le iniziative descritte includono **convenzione dipendenti per acquisto vettura agevolato, convenzioni assicurative** e iniziative di socialità aziendale come il **party di Natale**.

Infine, tra i segnali organizzativi che possono contribuire a leggere l'equilibrio dei carichi di lavoro, nel 2025 si registra una riduzione rilevante delle ore di straordinario rispetto al 2024 (da 2.230 a 888) e una diminuzione del relativo rapporto sul totale ore lavorate (da 0,8% a 0,3%), con un calo delle ore medie di straordinario per dipendente (da 12,6 a 5,13).

Nel complesso, i dati rendicontati delineano una risposta strutturata al tema della valorizzazione delle risorse umane: stabilità dell'occupazione e piena copertura da contrattazione collettiva, processi diffusi di valutazione e sviluppo, forte incremento dell'impegno formativo, iniziative di welfare e attenzione alla correttezza dei comportamenti organizzativi come richiamato nel Codice Etico (pari opportunità, meritocrazia, regolarità contrattuale, corretto utilizzo delle risorse aziendali e tutela della dignità delle persone).

Indicatori welfare, benefit e carichi di lavoro		
Indicatore	2024	2025
Auto aziendale (destinatari)	15	15
Dipendenti che usufruiscono del welfare	100%	100%
Budget annuo destinato a iniziative	22.500 €	20.000 €
Costo medio annuo per dipendente	127,12 €	115,61 €
Ore straordinario totali	2.230	888
Incidenza straordinari su ore lavorate	0,80%	0,30%
Ore medie straordinario per dipendente	12,6	5,13



Diversità e **inclusione**

Informative GRI: 401-3, 405-1, 405-2, 406-1

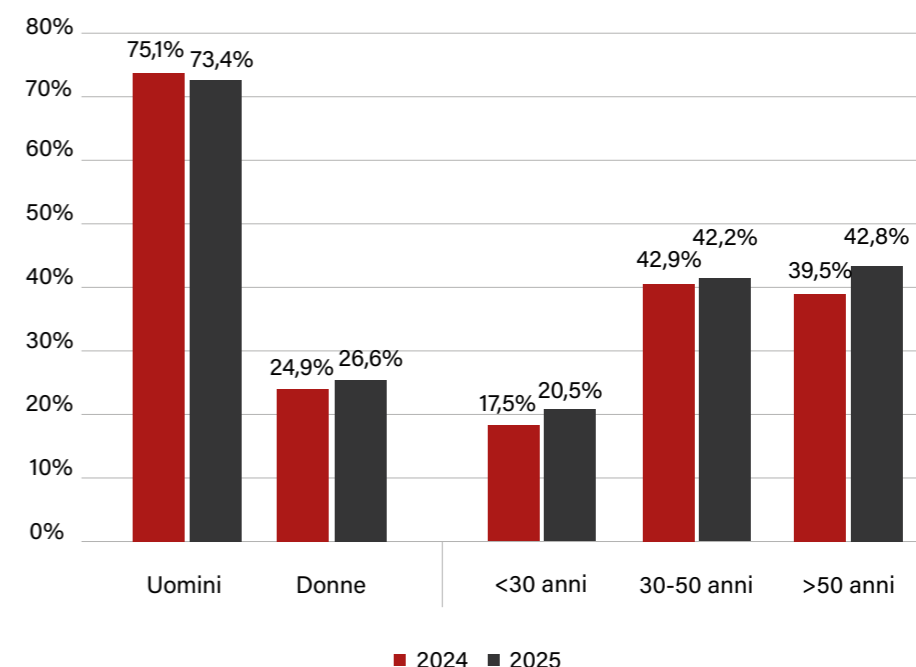
Come già introdotto e in coerenza con i principi del proprio Codice Etico, AutoaronA promuove un ambiente di lavoro fondato su rispetto, dignità della persona e pari opportunità, che condanna ogni forma di molestia e discriminazione e richiede comportamenti improntati a correttezza, lealtà e meritocrazia. Nel biennio 2024-2025, la composizione dell'organico evidenzia una struttura complessivamente stabile, con un lieve incremento della presenza femminile, nel 2025 i dipendenti sono **173** (127 uomini e 46 donne) rispetto ai **177** del 2024 (133 uomini e 44 donne), e la quota del personale di genere femminile passa dal **24,9%** al **26,6%**.

Personale suddiviso per genere					
Anno	Totale dipendenti	Uomini	Donne	% Uomini	% Donne
2024	177	133	44	75,1%	24,9%
2025	173	127	46	73,4%	26,6%

La distribuzione per fasce d'età mostra nel 2025 una riduzione della quota di under 30 (dal 17,5% al 15,0%) e una sostanziale stabilità della fascia 30-50 anni (dal 42,9% al 42,2%), mentre la fascia over 50 aumenta (dal 39,5% al 42,8%). Nel complesso, la struttura demografica risulta equilibrata, con una lieve ricomposizione verso le fasce di età più elevate nel periodo.

Personale suddiviso per fascia di età			
Anno	<30 anni	30-50 anni	>50 anni
2024	17,5%	42,9%	39,5%
2025	15,0%	42,2%	42,8%

Ripartizione del personale per genere e fascia di età

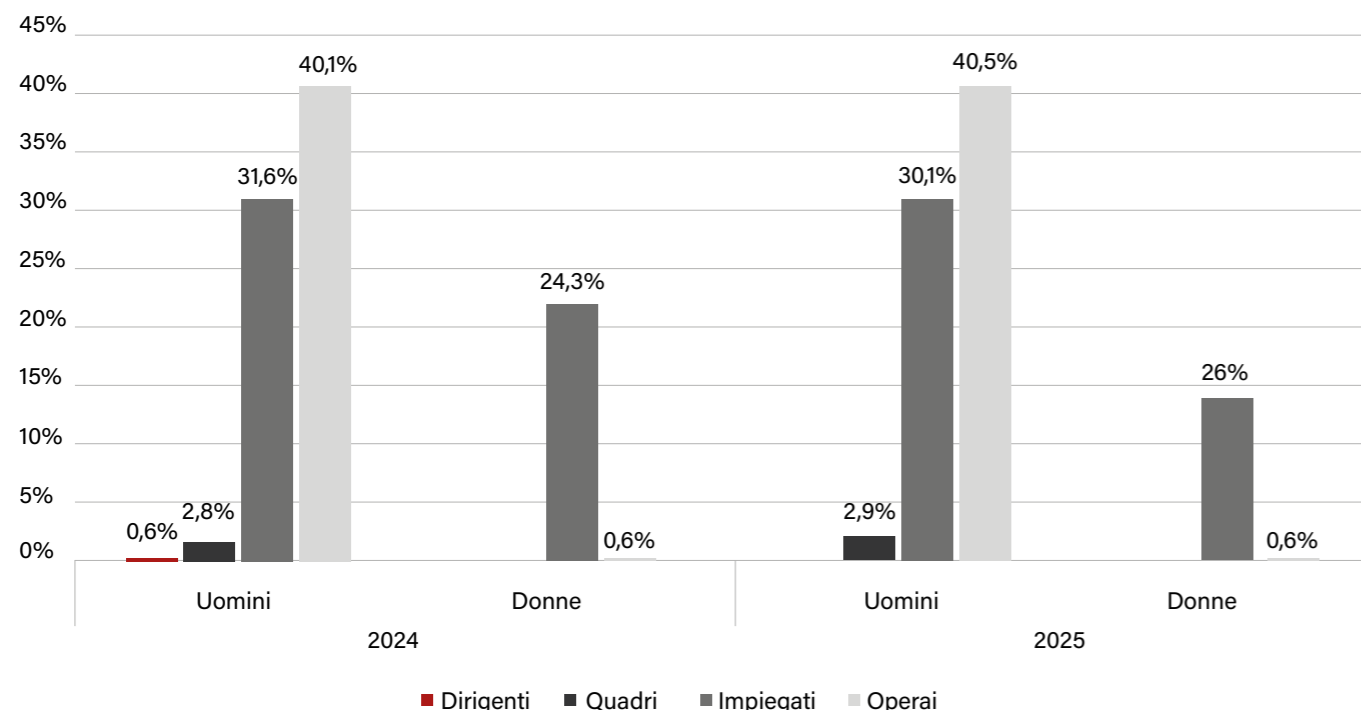


Dalla lettura della composizione delle macrocategorie professionali emergono differenze tra impiegati e operai che possono essere considerate anche in ottica di **parità e inclusione**, in quanto riflettono una diversa composizione di genere presente, almeno in parte, nei profili professionali di riferimento. Nel biennio 2024-2025, infatti, la componente femminile risulta **maggiormente rappresentata nell'area impiegatizia**, mentre tra gli operai prevale la componente maschile. Nel 2024 gli impiegati contano 56 uomini e 43 donne, mentre tra gli operai si registrano 71 uomini e 1 donna. Nel 2025 la dinamica si conferma: gli impiegati sono 52 uomini e 45 donne, mentre gli operai sono 70 uomini e 1 donna. Tale configurazione è **influenzata anche dalla struttura operativa di AutoaronA**, che comprende in tutte le sedi attività di officina e post-vendita, ed è **coerente con più ampie dinamiche del mercato del lavoro** e con la composizione del bacino professionale di riferimento nei ruoli tecnici e operativi di settore, come evidenziato anche da analisi ufficiali dell'ISTAT e del Ministero del Lavoro⁷.

Ripartizione del personale per inquadramento e genere				
Livello	2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	1	0	0	0
Quadri	5	0	5	0
Impiegati	56	43	52	45
Operai	71	1	70	1

⁷ Si vedano in proposito le analisi ufficiali dell'ISTAT sul lavoro femminile e il Decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 30 dicembre 2024 sui settori e le professioni caratterizzati da tasso di disparità uomo donna basato su elaborazioni ISTAT

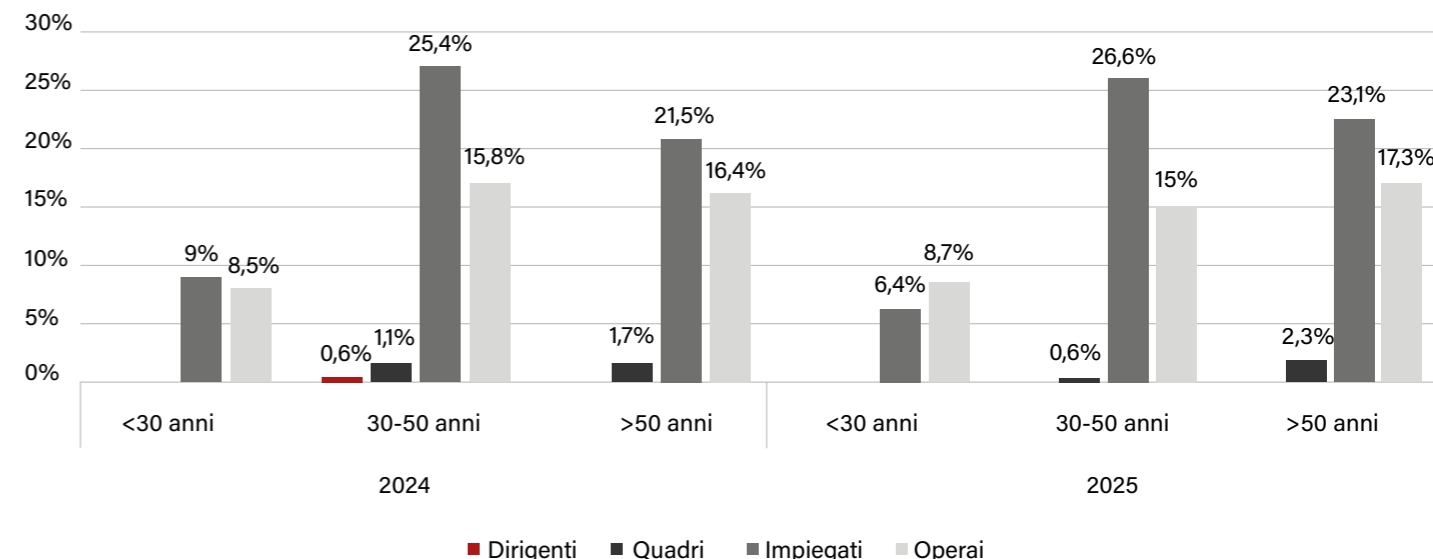
Ripartizione del personale per inquadramento e genere (valori %)



Analizzando la composizione del personale per fasce d'età si osserva una distribuzione con alcune distinzioni in funzione dell'inquadramento. Tra gli impiegati si osserva una presenza significativa in tutte le fasce, con una prevalenza nella classe 30-50 anni e una quota rilevante di over 50. Ciò indica una struttura impiegatizia con un mix di seniority che può sostenere continuità e trasferimento di competenze. Tra gli operai, invece, pur risultando la distribuzione anagrafica più bilanciata emerge una componente senior più marcata e un incremento, in termini relativi, della fascia under 30 elementi significativi nella gestione del ricambio generazionale e della trasmissione di know-how che può essere particolarmente rilevante per questa macrocategoria.

Ripartizione del personale per inquadramento e fascia di età						
	2024			2025		
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni	>50 anni
Dirigenti	0	1	0	0	0	0
Quadri	0	2	3	0	1	4
Impiegati	16	45	38	11	46	40
Operai	15	28	29	15	26	30

Ripartizione del personale per inquadramento e fascia d'età (valore%)



Sul versante della governance, nel 2024 e nel 2025 il Consiglio di Amministrazione risulta composto da due membri di genere maschile, entrambi nella fascia di età superiore ai cinquanta anni nel periodo rendicontato non risulta presenza femminile nel CdA.

Per quanto riguarda la parità retributiva (GRI 405-2), l'indicatore disponibile evidenzia un rapporto donna/uomo sul salario medio complessivo pari a 0,83 nel 2024 e 0,84 nel 2025, quindi un miglioramento lieve nel biennio. È importante però leggere questo dato insieme alla composizione dell'organico: in diverse macrocategorie o livelli (in particolare operai e ruoli apicali) la presenza femminile è nulla o molto limitata, e ciò può incidere sia sulla confrontabilità sia sulla variabilità dell'indicatore per livello. Nel 2025, il rapporto complessivo mostra comunque una dinamica coerente con un contenuto avvicinamento tra i salari medi, pur in un contesto di ruoli e livelli con distribuzioni di genere differenziate.

Rapporto tra salario di base/retribuzione media delle donne rispetto agli uomini GRI 405-2		
	2024	2025
Rapporto retribuzione media donne/uomini (totale)	0,83	0,84

Un aspetto specifico di inclusione riguarda il tema della genitorialità e del rientro al lavoro. Nel 2024 hanno usufruito del **congedo parentale 14 persone** e tutte sono rientrate al termine del congedo, con un tasso di rientro pari al 100%. Nel 2025, le persone che hanno usufruito del congedo parentale sono salite a 19 e anche in questo caso il tasso di rientro è pari al 100%. Inoltre, le persone che avevano usufruito del congedo nel 2024 risultano ancora in servizio a 12 mesi dal rientro, con un tasso di fidelizzazione pari al 100%. I tassi di rientro e fidelizzazione segnalano una continuità occupazionale piena per chi ha fruito del congedo a riprova della capacità di AutoaronA di garantire un buon equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

Congedo parentale GRI 401-3						
	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
N° tot. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	4	10	14	5	14	19
N° tot. dipendenti rientranti dal congedo parentale	4	10	14	5	14	19
N° tot. dipendenti rientrati nei 12 mesi precedenti e ancora in servizio	5	7	12	4	10	14
Tasso di rientro ⁸	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tasso di fidelizzazione ⁹	100%	100%	100%	100%	100%	100%

⁸ È calcolato come il rapporto tra il personale che ha usufruito del congedo del personale e il personale che è rientrato al lavoro al termine del congedo
⁹ È calcolato come il rapporto tra il personale che ha fruito del congedo nel corso dell'anno precedente ed è ancora in servizio nei 12 mesi successivi

Salute e sicurezza del personale

Informative GRI: 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10

AutoaronA presidia il tema della **salute e sicurezza sul lavoro** attraverso un solido sistema di ruoli e responsabilità, attività di formazione e un monitoraggio periodico degli adempimenti posti presidio delle misure previste dal D.Lgs. 81/2008 e dalla normativa applicabile.

AutoaronA presidia il tema della salute e sicurezza sul lavoro attraverso un impianto strutturato che combina **valutazione dei rischi, definizione di ruoli e responsabilità, formazione/addestramento, sorveglianza sanitaria e consultazione dei lavoratori**, in coerenza con il D.Lgs. 81/2008. Il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** in funzione delle attività svolte e delle mansioni del personale, individua i rischi specifici e le necessità di formazione, definisce le misure di prevenzione e protezione e del relativo **programma di miglioramento nel tempo**, oltre all'individuazione delle procedure attuative e dei ruoli incaricati e al monitoraggio dell'efficacia delle misure adottate. Il DVR viene aggiornato periodicamente e in tutte le occasioni in cui si registrano cambiamenti significativi dell'organizzazione del lavoro, novità normative o in seguito a emergenze e/o infortuni.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza si applica **a tutte le attività svolte sotto il controllo dell'azienda e copre l'intera popolazione aziendale**, nel 2025 pari a 173 dipendenti. Sono inoltre **inclusi nel perimetro di gestione SSL anche i lavoratori non dipendenti** che operano presso i luoghi di lavoro sotto il coordinamento dell'azienda, per i quali sono previsti requisiti di accesso, informazione e coordinamento in materia di sicurezza.

La **responsabilità del processo di Valutazione dei Rischi** è in capo al Datore di Lavoro, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS e Medico Competente. È previsto che il Datore di Lavoro convochi, almeno annualmente e in seguito a episodi significativi, la riunione periodica con tutti i soggetti con un ruolo attività in termini di salute e sicurezza all'interno dell'impresa. La riunione prevede l'analisi degli infortuni e delle malattie professionali, del DVR, della sorveglianza sanitaria, efficacia dei DPI e dei programmi di formazione e informazione. Nella stessa sede vengono definiti obiettivi per il miglioramento continuo e buone prassi di riferimento. La partecipazione dei lavoratori è presidiata anche tramite il ruolo del RLS che ha il compito di farsi carico di segnalazioni di criticità e proposta di soluzioni.



AutoaronA presidia, in coerenza con la Valutazione dei Rischi e con le caratteristiche del luogo di lavoro, la gestione delle emergenze e del primo soccorso. Per la componente sanitaria è previsto il **coinvolgimento diretto del Medico Competente**, responsabile della **sorveglianza sanitaria**.

AutoaronA monitora inoltre l'efficacia del presidio tramite attività strutturate di controllo che prevedono **audit sistematici** per la verifica di **documentazione, registrazioni, assetti organizzativi, formazione e presidi** in materia di sicurezza (D.Lgs. 81/2008) e, più in generale, anche di aspetti ambientali (D.Lgs. 152/2006). La checklist, oltre a registrare lo stato (conforme/parzialmente conforme/non conforme/non applicabile/da verificare), include anche **azioni operative**, contribuendo a rendere **tracciabile** il percorso di mantenimento della conformità e garantendo un **processo di miglioramento continuo**.

Nel biennio 2024-2025 si è registrato un incremento degli eventi infortunistici, infatti se nel 2024 il numero di infortuni è stato pari a zero nel corso del **2025** si sono registrate 5 infortuni che hanno comportato un totale di **55 giorni di assenza**¹⁰, non si sono registrati decessi né infortuni ad alta gravità. Considerando le ore lavorate, l'**Indice di Frequenza** nel 2025 è pari a **17,62 infortuni per milione di ore lavorate**, mentre l'**Indice di Gravità** è pari a **0,19 giorni persi ogni 1.000 ore lavorate**. Gli infortuni sono **analizzati per individuare cause e azioni correttive/preventive**, con aggiornamento delle misure e, se necessario, della valutazione dei rischi.

Infortuni e indicatori di sicurezza GRI 403-9 , 403-10			
Indicatore	Unità di misura	2024	2025
Incidenti sul lavoro	N° incidenti	0	5
Giorni di assenza per infortunio	N° giorni	0	55
Malattie professionali	N° casi	0	0
Ore lavorate	N° ore	286.814,50	283.823,25
Indice di frequenza infortuni ¹¹	N° infortuni su milione di ore lavorate	0,00	17,62
Indice di gravità infortuni ¹²	N° giorni persi ogni mille ore lavorate	0,00	0,19

¹⁰ Nel calcolo degli indicatori per "infortunio sul lavoro" si intende un evento occorso nello svolgimento dell'attività lavorativa che ha comportato assenza secondo i criteri adottati dall'azienda e in coerenza con la normativa applicabile

¹¹ L'indicatore è calcolato secondo la formula: $\text{Indice frequenza infortuni} = (\text{N}^\circ \text{ infortuni con assenza} \times 1.000.000) / (\text{Ore lavorate})$

¹² L'indicatore è calcolato secondo la formula: $(\text{N}^\circ \text{ giorni persi per infortuni} \times 1.000) / (\text{Ore lavorate})$

A integrazione dalla componente infortunistica, viene monitorato il dato delle **assenze per malattia** come **indicatore di contesto** utile per comprendere trend e possibili segnali di benessere organizzativo. Nel biennio si osserva una **riduzione** del totale giorni di malattia da **1.090** (2024) a **960** (2025), pari a circa **-11,9%**. Nello stesso periodo, le ore lavorate diminuiscono in misura contenuta (da 286.814,50 a 283.823,25). La riduzione delle ore lavorate nel 2025 è influenzata anche da una diversa calendarizzazione delle chiusure aziendali nel mese di agosto.

Indicatori assenza per malattia				
Indicatore	Unità di misura	2024	2025	Variazione %
Totale giorni di malattia	N° giorni	1.090	960	-11,9%
Totale giorni lavorati	N° giorni	35.851,81	35.477,91	-1,0%
Tasso di assenza per malattia	N° giorni assenza / 1.000 giornate lavorate	30,41	27,07	-11,0%
Giornate medie di malattia	N° giorni / N° dipendenti	6,16	5,55	-9,9%



Capitolo 7 | Clienti e territorio

Sistema di gestione e sviluppo del capitale umano

Obiettivi Agenda 2030 correlati

SDG 11: Sustainable Cities and Communities icon

SDG 16: Peace, Justice and Strong Institutions icon

Indicatori chiave	
Indicatore	KPI 2025
NPS medio	98,8
Hot Alert (reclami critici)	6
Investimenti cybersecurity & digitalizzazione	€55.000
Budget iniziative territorio	€46.494

Strumenti a presidio

- Sistema strutturato di rilevazione della soddisfazione cliente (NPS, CEM, BDC, GMB)
- Processo formalizzato di gestione reclami (Hot Alert)
- Presidio Data Protection (DPO + Referente Privacy)
- Misure di cybersecurity (MFA, backup, firewall, formazione)
- Programma di iniziative benefiche e sostegno al territorio
- Digitalizzazione progressiva dei processi operativi e commerciali

Iniziative benefiche sul territorio

Informativa GRI: 413-1

AutoaronA ha sostenuto, nel corso del 2025, **iniziative benefiche, culturali e sociali** che rafforzano il legame con le comunità locali e con il tessuto associativo. Nel periodo rendicontato, l'azienda ha destinato **46.494 €** a progetti e iniziative sul territorio, articolati tra **donazioni economiche, sponsorizzazioni sportive, contributi in beni/materiali, progetti culturali ed educativi** e una piccola quota di iniziative **ambientali e di sostenibilità**. Complessivamente, le attività censite sono **50 iniziative**, con **20 beneficiari diretti e indiretti** tra associazioni, comunità locali e organizzazioni coinvolte.

Tabella di sintesi - Iniziative benefiche sul territorio (dati complessivi)

Indicatore	Valore
Budget totale destinato a iniziative sul territorio (€)	46.494
N° totale iniziative realizzate	50
N° totale di beneficiari diretti e indiretti (enti)	20
N° dipendenti coinvolti nelle iniziative	47

Una prima area di intervento riguarda le **donazioni economiche**, con la partecipazione alla **Stresa Charity Night**, evento di gala promosso dall'associazione La Chiave della Vita per raccogliere fondi destinati alla **ricerca scientifica e a progetti legati all'oncologia pediatrica**, e la donazione a **RE Biscottino Onlus** a supporto dell'organizzazione del **Carnevale di Novara**. In questi contesti si registra anche un **coinvolgimento diretto del personale** (10 dipendenti) con attività di presidio dell'evento, a testimonianza di un contributo non solo economico ma anche organizzativo.



Un secondo ambito rilevante è quello delle **attività sportive**, che rappresenta la voce principale per impegno economico e ha visto il coinvolgimento **quattro enti**. Le sponsorizzazioni includono iniziative come Sporting Lesa con il progetto **"Tennis nello Zainetto"**, il sostegno a Relais Santo Stefano Padel e Tennis, FOR YOU (ASD Il Borgo) e ASD Beavers per il progetto **"Carnival Cup"**. In questo filone emerge una partecipazione attiva dei dipendenti (15 persone) con **presidio eventi e animazione delle attività**, elemento che rafforza la dimensione di prossimità e relazione con la comunità.

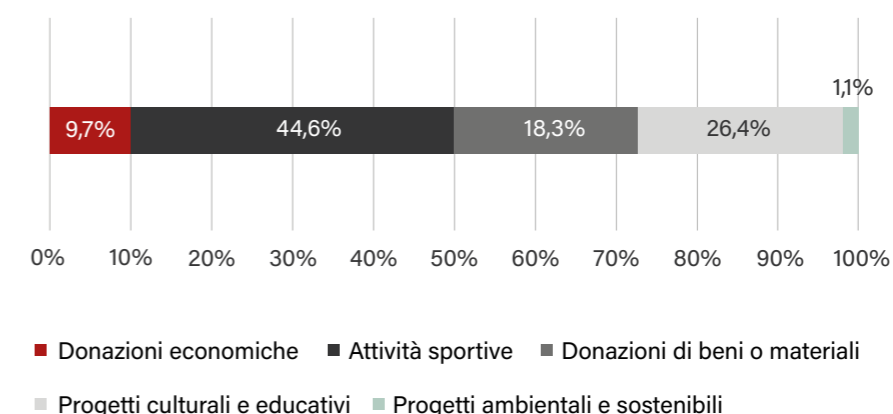
Accanto ai contributi economici, AutoaronA supporta il territorio anche tramite la **donazione di beni/materiali**, in particolare per le **luminarie natalizie** dei Comuni di **Novara, Arona e Paruzzaro**. Il coinvolgimento del personale, in questo caso, è più circoscritto (2 dipendenti) ed è legato al presidio di momenti pubblici come **l'accensione delle luminarie ad Arona**, in collaborazione con realtà locali come **Pro Loco Arona**.

Un ulteriore filone riguarda **progetti culturali ed educativi** che coinvolgono **sei enti** e includono un insieme articolato di iniziative: gli **Eventi Estivi Aronesi** (tra cui Arona in Rosa, Giovedì in Musica, Lumina e la Traversata del Lago Maggiore), gli **Eventi Estivi di Novara** (teatro, musica e animazione in piazza), **l'Evento Maggio People** (raduno Maggiolini di Novara), oltre a manifestazioni territoriali come la **Fiera Agricola di Oleggio, Fiera in Campo Vercelli e Fattoria in Città Vercelli**. Anche qui è significativo il coinvolgimento dei dipendenti (20 persone) con presidio degli eventi, a supporto della riuscita delle iniziative e della partecipazione della comunità.



Sul fronte **ambientale**, si evidenzia la partecipazione alla **Biciclettata in Fiore**, iniziativa promossa da **Pro Loco Arona** in collaborazione con **Legambiente**. L'iniziativa rappresenta un segnale di attenzione verso attività che promuovono la **sostenibilità e la sensibilizzazione ambientale** sul territorio; in questo caso non è previsto coinvolgimento dei dipendenti.

Ripartizione budget allocato nelle diverse categorie di iniziative (valore%)



Attenzione al cliente

L'attenzione ai clienti è essenziale nella propria proposta di valore di valore di AutoaronA che presidia in modo strutturato la qualità dell'esperienza lungo l'intero percorso di relazione, dalla fase di preventivazione e consulenza, alla consegna, fino al post-vendita. Nel biennio 2024-2025 il monitoraggio si fonda su un set di strumenti operativi con frequenza quotidiana, che consente di raccogliere feedback, intercettare tempestivamente eventuali criticità e attivare azioni correttive in tempi rapidi.

Indicatori di sintesi gestione rapporti clienti			
Area	Indicatore	2024	2025
Soddisfazione	Punteggio NPS	98,41 AutoaronA 98,38 Selear	98,8 media AutoaronA Selear
Reclami Hot Alert	Hot Haler CEM	12 AutoaronA 7 Selear	4 AutoaronA 2 Selear
Risoluzione hot alert	Risoluzione hot alert entro 48h	100%	100%

La **soddisfazione della clientela** viene rilevata attraverso più canali integrati. In particolare, i processi prevedono l'invio di **NPS via email su tutti i preventivi**, le chiamate di **unsold follow-up** sui preventivi e il **questionario CEM** (customer experience) collegato alle consegne. A questi strumenti si affiancano i contatti del **BDC** (Business Development Center) e le **recensioni online** (Google My Business / GMB), che rappresentano un ulteriore indicatore pubblico e continuo della qualità percepita. Nel 2024, i punteggi medi di soddisfazione riportati per la componente vendita sono risultati molto elevati (NPS su scala 1-100): **98,38 per Selear** e **98,41 per AutoaronA**; nel 2025 il **KPI di soddisfazione complessiva** si attesta a **98,8** (scala 1-100, calcolato come media semplice e non ponderata), confermando un livello di gradimento estremamente alto e coerente con la continuità dei presidi messi in atto.

Dall'analisi qualitativa dei feedback emerge, in modo ricorrente, che i principali punti di forza riconosciuti dai clienti sono **competenza, consulenza e cordialità del personale**, elementi che riflettono l'importanza attribuita alla relazione e alla capacità di accompagnare il cliente nelle scelte. Accanto a questo, i fattori che sostengono la **fedeltà** risultano legati soprattutto alla **qualità del servizio**, alla **relazione con il cliente** e al **presidio del territorio** attraverso iniziative locali; per la componente Selear viene inoltre evidenziata la rilevanza dell'**offerta commerciale** e della **reattività del reparto vendita**, mentre nel 2024 veniva segnalato anche un progressivo rafforzamento degli investimenti sul service, in grado di contribuire alla retention.

Per quanto riguarda **reclami e segnalazioni**, la gestione si basa sul tracciamento degli **Hot Alert** generati dal portale CEM sul KPI di soddisfazione complessiva (Hot Alert identificato da punteggio inferiore a 3 su scala 1-5). Nel 2024 risultano **12 Hot Alert per AutoaronA** e **7 per Selear**; nel 2025 il dato complessivo riportato è pari a **6 Hot Alert** (tutti i marchi vendita) e, per la componente Selear, **2 Hot Alert**. Un elemento qualificante del processo è la rapidità di presa in carico. Sia nel 2024 sia nel 2025 viene indicata una **risoluzione al primo contatto pari al 100% entro 48 ore** dalla generazione dalla segnalazione, a conferma di un modello orientato alla prevenzione dell'escalation e alla ricomposizione tempestiva della criticità.



Digitalizzazione e data security

Informativa GRI: 418-1

La digitalizzazione e la data security sono **leve strategiche** capaci di garantire continuità operative, efficienza dei processi e tutela delle informazioni, in coerenza con gli obblighi in materia di tutela e protezione dei dati.

Nel corso del biennio 2024-2025 AutoaronA ha garantito **conformità ai regolamenti relativi alla protezione dei dati** tramite un articolato sistema di manuali e regolamenti informativi e comunicazioni dedicate attraverso la Intranet.

A presidio della governance della privacy è presente un **Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)** e un **Referente Privacy** interno che hanno l'obiettivo di garantire un coordinamento strutturato degli adempimenti oltre a rappresentare un punto di riferimento organizzativo per le diverse funzioni aziendali.

Indicatori di sintesi - Digitalizzazione e data security		
Indicatore	2024	2025
% dipendenti formati su cybersecurity	100%	100%
Investimenti in cybersecurity e digitalizzazione (€)	53.437	55.000
Copertura IT con backup e disaster recovery	100%	100%
Inattività per problemi IT	Brevi interruzioni non significative (<5 casi/anno)	Brevi interruzioni non significative (<5 casi/anno)
Livello di digitalizzazione processi	60%	70%

Sul piano tecnico-organizzativo, la sicurezza informatica viene sostenuta da un set di misure consolidate come **firewall, autenticazione MFA** per l'accesso, **policy di cambio periodico delle credenziali**, processi di **backup con tre punti di salvataggio al giorno, avvisi e formazione continua, oltre a report periodici di vulnerabilità** e attività di sensibilizzazione su **phishing**. In questo quadro, la formazione rappresenta un presidio centrale che copre il 100% del personale, rafforzando la componente "umana" della sicurezza, spesso determinante nella prevenzione degli incidenti.

Gli investimenti a supporto della trasformazione digitale e della protezione IT risultano in crescita, il budget dedicato passa da **53.437 € nel 2024 a 55.000 € nel 2025**, a sostegno sia del rafforzamento dei controlli, sia dell'evoluzione dei processi digitali. Coerentemente, il **livello di digitalizzazione dei processi aziendali** è aumentato dal **60% al 70%**, indicando un avanzamento delle attività gestite tramite strumenti digitali (ad esempio gestione documentale e flussi operativi), con benefici attesi in termini di tracciabilità, tempestività e riduzione degli errori.

Nel periodo rendicontato non risultano **attacchi informatici/data breach** noti o registrati, né **perdite associate** a data breach.

Dal punto di vista della resilienza operativa, la copertura di **backup e disaster recovery è pari al 100% dell'infrastruttura ITI**. A supporto della gestione documentale e della compliance amministrativa, l'azienda utilizza inoltre una **piattaforma di Conservazione Digitale** presidiata dal Responsabile della Conservazione Digitale, a garanzia della corretta conservazione nel tempo dei documenti informatici.



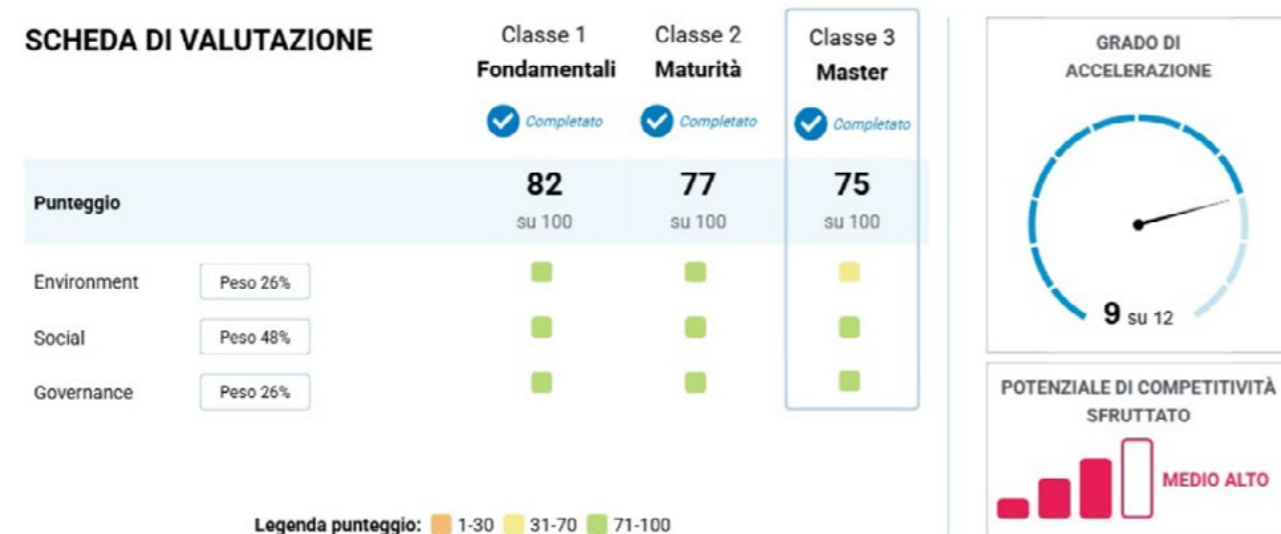
Score OPEN ES

Open-es è una piattaforma di assessment che consente di valutare, in modo strutturato e comparabile, il livello di presidio di un'impresa sui temi ambientali, sociali e di governance. La valutazione si basa sulla compilazione di un questionario supportato da informazioni qualitative e quantitative ed evidenze documentali, e restituisce un punteggio sintetico su scala da 1 a 12. Il modello di analisi si articola inoltre in tre classi progressive – indicatori fondamentali, indicatori di maturità e indicatori master – che permettono di approfondire non solo il posizionamento complessivo dell'azienda, ma anche il grado di consolidamento dei suoi presidi ESG. Per questo motivo il richiamo a Open-es risulta utile anche nel presente Bilancio, in quanto offre un riscontro sintetico sul percorso di miglioramento intrapreso da AutoaronA.

Con riferimento alla valutazione aggiornata a marzo 2026, relativa ai dati dell'anno fiscale 2025, AutoaronA ha ottenuto un punteggio complessivo pari a **9 su 12**, in miglioramento rispetto a **8 su 12** della rilevazione precedente. L'avanzamento riguarda anche tutte le classi di valutazione: gli **indicatori fondamentali** passano **da 77/100 a 82/100**, gli **indicatori di maturità da 67/100 a 77/100** e gli **indicatori master da 60/100 a 75/100**. Il risultato evidenzia quindi un rafforzamento complessivo del profilo ESG dell'azienda e, in particolare, un miglioramento significativo anche nei livelli di analisi più avanzati.

La lettura di dettaglio conferma inoltre un posizionamento competitivo positivo rispetto al settore di riferimento. Nella classe degli indicatori fondamentali AutoaronA rientra tra i **top performer**, collocandosi nel **top 14,3%**; nelle classi di maturità e master il posizionamento migliora ulteriormente, con un collocamento nel **top 7,1%**. I risultati mostrano un profilo complessivamente solido, con punteggi particolarmente elevati nell'area **ambientale** per la classe 1 (**97/100**) e nell'area **governance** per le classi 2 (**82/100**) e 3 (**79/100**). Nel complesso, la valutazione conferma la solidità del percorso avviato da AutoaronA e il progressivo rafforzamento dei presidi ESG nel corso del 2025.

Scoring Open-es - Propensione allo sviluppo sostenibile



Ambito	2025	2026	Trend
Ambiente	74/100	97/100	+31,1% ↑
Social	76/100	71/100	-6,6% ↑
Governance	83/100	85/100	+2,4% ↑

GRI Content Index

Statement of use

AutoaronA S.p.A. has reported the information cited in this GRI content index for the period 1 January to 31 December 2025 with reference to the GRI Standards.

GRI 1 used

GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION
	2-1 Organizational details	1.1 Criteri di rendicontazione
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	1.1 Criteri di rendicontazione
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	1.1 Criteri di rendicontazione
	2-4 Restatements of information	Essendo il primo anno di rendicontazione dei AutoaronA S.p.A. non è presente alcun restatement
	2-5 External assurance	1.1 Criteri di rendicontazione
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	Il modello di business
	2-7 Employees	6.1 Valorizzazione delle risorse umane
	2-8 Workers who are not employees	6.1 Valorizzazione delle risorse umane
	2-9 Governance structure and composition	4.1 Etica delle attività di business
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	4.1 Etica delle attività di business
	2-11 Chair of the highest governance body	4.1 Etica delle attività di business
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	Presidi per l'etica, conflitti di interesse e canali di segnalazione
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	Presidi per l'etica, conflitti di interesse e canali di segnalazione
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	Presidi per l'etica, conflitti di interesse e canali di segnalazione
	2-15 Conflicts of interest	4.1 Etica delle attività di business
	2-16 Communication of critical concerns	4.1 Etica delle attività di business
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	La conoscenza collettiva del CdA sui temi di sostenibilità è rafforzata tramite formazione su etica e compliance e attraverso l'aggiornamento dei presidi di controllo (Codice Etico e Modello 231) in funzione dell'evoluzione normativa e del contesto
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	Non è previsto uno strumento in questo ambito
	2-19 Remuneration policies	AutoaronA S.p.A. non ha previsto una policy in tal senso
	2-20 Process to determine remuneration	6.1 Valorizzazione delle risorse umane
	2-21 Annual total compensation ratio	6.1 Valorizzazione delle risorse umane
	2-22 Statement on sustainable development strategy	1.2 Lettera agli stakeholder
	2-23 Policy commitments	Presidi per l'etica, conflitti di interesse e canali di segnalazione
	2-24 Embedding policy commitments	Presidi per l'etica, conflitti di interesse e canali di segnalazione
	2-25 Processes to remediate negative impacts	Presidi per l'etica, conflitti di interesse e canali di segnalazione
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Presidi per l'etica, conflitti di interesse e canali di segnalazione

GRI 2: GENERAL DISCLOSURES 2021

GRI 2: GENERAL DISCLOSURES 2021	2-27 Compliance with laws and regulations	Presidi per l'etica, conflitti di interesse e canali di segnalazione
	2-28 Membership associations	
	2-29 Approach to stakeholder engagement	3.1 Approccio adottato a costruzione della matrice di rilevanza
	2-30 Collective bargaining agreements	6.1 Valorizzazione delle risorse umane
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021	3-1 Process to determine material topics	3.1 Approccio adottato a costruzione della matrice di rilevanza
	3-2 List of material topics	3.1 Approccio adottato a costruzione della matrice di rilevanza 3.2 Rilevanza tematiche ESG e attese informative
	3-3 Management of material topics	3.3 Gestione delle tematiche ESG
GRI 201: ECONOMIC PERFORMANCE 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	4.2 Performance economiche
GRI 302: ENERGY 2016	302-1 Energy consumption within the organization	Consumi energetici ed emissioni di gas serra
	302-2 Energy consumption outside of the organization	
	302-3 Energy intensity	Consumi energetici ed emissioni di gas serra
	302-4 Reduction of energy consumption	Consumi energetici ed emissioni di gas serra
GRI 303: WATER AND EFFLUENTS 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	Risorsa idrica
	303-2 Management of water discharge-related impacts	Risorsa idrica
	303-5 Water consumption	Risorsa idrica
GRI 305: EMISSIONS 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	Emissioni GHG
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	Emissioni GHG
	305-4 GHG emissions intensity	Emissioni GHG
	305-5 Reduction of GHG emissions	Emissioni GHG
GRI 306: WASTE 2020	306-2 Management of significant waste-related impacts	Gestione dei rifiuti
	306-3 Waste generated	Gestione dei rifiuti
	306-4 Waste diverted from disposal	Gestione dei rifiuti
	306-5 Waste directed to disposal	Gestione dei rifiuti
GRI 401: EMPLOYMENT 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	6.1 Valorizzazione delle risorse umane
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	6.1 Valorizzazione delle risorse umane
	401-3 Parental leave	6.2 Diversità e inclusione

GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018	403-1 Occupational health and safety management system	6.3 Salute e sicurezza del personale	
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	6.3 Salute e sicurezza del personale	
	403-3 Occupational health services	6.3 Salute e sicurezza del personale	
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	6.3 Salute e sicurezza del personale	
	403-5 Worker training on occupational health and safety	6.3 Salute e sicurezza del personale	
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	6.3 Salute e sicurezza del personale	
	403-9 Work-related injuries	6.3 Salute e sicurezza del personale	
	403-10 Work-related ill health	6.3 Salute e sicurezza del personale	
	GRI 404: TRAINING AND EDUCATION 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	6.1 Valorizzazione delle risorse umane
		404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	6.1 Valorizzazione delle risorse umane
GRI 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	6.2 Diversità e inclusione	
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	6.2 Diversità e inclusione	
GRI 406: NON-DISCRIMINATION 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	6.2 Diversità e inclusione	
GRI 413: LOCAL COMMUNITIES 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	7.1 Iniziative benefiche sul territorio	



Autoarona

www.autoarona.it