

Logicompany 3

# Bilancio di sostenibilità

# 2023



A year of *sustainability.*



# INDICE

CAPITOLO 1	<b>LETTERA AI SOCI E AGLI STAKEHOLDER</b>	pag. 03
CAPITOLO 2	<b>LA SOCIETÀ IN CIFRE</b>	pag. 05
CAPITOLO 3	<b>NOTA METODOLOGICA</b>	pag. 07
CAPITOLO 4	<b>LOGICOMPANY 3 E IL GRUPPO</b>	pag. 09
CAPITOLO 5	<b>COSA VUOL DIRE SOSTENIBILITÀ PER LC3 E IL PROGETTO B.E.S.T. 2030</b>	pag. 20
CAPITOLO 6	<b>LA GOVERNANCE SOCIETARIA E IL SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI</b>	pag. 29
CAPITOLO 7	<b>IL SISTEMA DEGLI STAKEHOLDER E LA DISTRIBUZIONE DI VALORE</b>	pag. 39
CAPITOLO 8	<b>LA VALUTAZIONE D'IMPATTO E L'ANALISI DI MATERIALITÀ</b>	pag. 43
CAPITOLO 9	<b>SVILUPPO RISORSE UMANE E TUTELA DELLA SALUTE</b>	pag. 46
CAPITOLO 10	<b>PARTNERSHIP DI BUSINESS ED INNOVAZIONE</b>	pag. 53
CAPITOLO 11	<b>FILIERA SOSTENIBILE</b>	pag. 56
CAPITOLO 12	<b>TUTELA DELL'AMBIENTE</b>	pag. 60
CAPITOLO 13	<b>QUALITÀ DEL SERVIZIO</b>	pag. 65
CAPITOLO 14	<b>TABELLA DI CORRELAZIONE</b>	pag. 69
CAPITOLO 15	<b>GRI CONTENT INDEX</b>	pag. 71

# 01

CAPITOLO

## Lettera ai soci e agli stakeholder

| GRI 2-22 | GRI 2-23 |





# Trasporto sostenibile: una strada fatta da tanti passi.

*Lettera del Presidente LC3 Trasporti*

Dal 2009 la nostra strada segue una logica basata sulla condivisione di soluzioni sostenibili, a basso impatto ambientale in primis.

Non a caso siamo riconosciuti sul mercato come faro del trasporto pesante sostenibile: siamo per questo una delle realtà più attive e propositive in cerca sempre di strade innovative e ci poniamo obiettivi sfidanti ogni giorno, come la carbon neutrality al 2040 o il progetto B.E.S.T. che ha preso vita nel 2011 o il B.E.S.T. 2030 partito nel 2021, oggi supporto alla rincorsa alle zero emissioni.

Le nostre soluzioni su questa rotta, oggi si concentrano sulle tre componenti principali del trasporto pesante: trainati, trattori ed autisti, ognuno dei quali ha importanza strategica e un impatto economico e ambientale e sociale nel nostro operato.

È da questa visione di insieme che evolve il concetto di trasporto sostenibile, base del BestMix: considerare questi 3 asset come un “unicum” che accelera la nostra sostenibilità.

Come lavoriamo su questi 3 assi?

Ad esempio forniamo ai driver un report di autovalutazione delle performance di guida, che permette ai nostri driver di confrontarsi su un benchmark di flotta, per migliorare e correggere il proprio stile di guida basato su KPI condivisi.

Al fianco lavoriamo sull'evoluzione tecnologica dei nostri trattori e sulle energie che li alimentano, che grazie al progetto Best MIX valuta ed ottimizza i vantaggi di ogni propulsione e fuel individuando - per ogni specifica esigenza di trasporto - le soluzioni più sostenibili. Un mix di soluzioni che nel 2023 ha visto scendere in campo l'HVO al fianco dei CITY-BEV e del BIOME-TANO entrati in esercizio nel 2022, garantendoci oggi l'esercizio di 3 soluzioni sostenibili. Per coerenza di confronto i nostri BEV sono e saranno sempre alimentati da energia elettrica rinnovabile certificata, spesso messa in capo grazie ad accordi con le committenze.

Ultimo tema oggetto di studio sono i trainati: per noi i rimorchi non sono certo “l'ultima ruota del carro”! Anzi, abbiamo presentato novità eclatanti come il sistema di refrigerazione elettrico che recupera energia in frenata, o soluzioni che massimizzano la capacità di carico fino a 55 posti pallet a terra, contro lo standard di 33 (+66%). La riduzione delle emissioni passa anche da qui.

A compimento di questa strategia si aggiunge una sinergia di filiera che sfrutta soluzioni di logistica e yard management, e introduce la AI come un booster per i progetti che abbiamo in cantiere, per ora in strada per il miglioramento della sicurezza di guida dei nostri driver.

Insieme, tutte le soluzioni che abbiamo migliorato e introdotto fino al 2023 vanno a sostenere i risultati di un bilancio che sono fiero di presentare e condividere con voi. Perché i grafici e i dati che troverete in questo documento non sono solo espressione dei numeri ma anche di una passione che coinvolge tutta la mia azienda in un percorso virtuoso.

**Una strada percorsa insieme ai partner migliori con l'obiettivo di essere sempre un passo avanti.**

**Michele Ambroggi**  
*Presidente LC3 Trasporti*

# 02

CAPITOLO

## La società in cifre

| GRI 2-6 | GRI 2-7 |





	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
NUMERO DIPENDENTI	277	288	<b>298</b>
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO %	99,30%	99,30%	<b>99,66%</b>
VARIAZIONE ORGANICO RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE %	9%	3%	<b>3,47%</b>
FLOTTA (n. MEZZI)	201	224	<b>245</b>
PERCORRENZE CON MEZZI PROPRI (IN KM)	24.928.537	22.506.752	<b>21.901.608</b>

# 03

CAPITOLO

## Nota metodologica

| GRI 2-2 | GRI 2-3 | GRI 2-4 | GRI 2-5 | GRI 2-26 |





Il presente documento rappresenta il terzo Bilancio di sostenibilità per la Società Logicompany 3 S.r.l. e ribadisce l'impegno e l'attenzione che l'Azienda pone verso l'integrazione dei temi di sostenibilità all'interno del proprio business.

A tal riguardo, si evidenzia che il presente documento è redatto su base volontaria in quanto la società è esentata dall'obbligatorietà di rendicontazione della Dichiarazione Non Finanziaria, secondo il D. Lgs 254/2016 sostituito dal dettato normativo della CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) entrato in vigore il 05/01/2023.

Il Bilancio di Sostenibilità, presentato in visione ai soci il 25/05/2024, è redatto in conformità ai GRI Standards, secondo un livello di applicazione "in accordance with". I GRI Standard sono stati pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2016 e successivamente aggiornati fino a quanto previsto a partire dal 2023. Tali principi rappresentano, ad oggi, gli standard di rendicontazione non finanziaria più riconosciuti e diffusi a livello internazionale. Più specificatamente, il Bilancio fa riferimento ai GRI Standards indicati nella tabella di correlazione "GRI Content Index" riportata in appendice al documento dove, per ciascun aspetto rilevante ("materiale"), è esplicitato il riferimento della sezione di Bilancio o di altri documenti societari, in cui è possibile trovare il relativo contenuto.

Il presente documento tiene conto dell'ultima versione dei GRI entrati in vigore nel 2023. Tali principi introducono un processo più articolato per la definizione della materialità, che parte dall'analisi del contesto dell'organizzazione, per poi individuare e valutare gli impatti, effettivi e potenziali, delle proprie attività su attività economiche, ambiente e persone, ed infine giungere ad una scala di priorità attraverso la quale definire i temi materiali. Oltre a questa integrazione fondamentale, il GRI 2 propone una serie di temi di indagine volti ad allargare l'analisi della governance soprattutto delle attività legate alla sostenibilità richiedendo l'indicazione delle figure delegate e coinvolte e il processo attraverso il quale si pianificano e realizzano la strategia, le pratiche di realizzazione e, quindi, di rendicontazione della sostenibilità, fino a delineare le azioni e i presidi volti a rimediare gli impatti negativi. Nella fase di definizione degli impatti e dei temi materiali si ribadisce la centralità del processo di stakeholder engagement quale momento di verifica e di approfondimento delle attività di analisi e dei relativi risultati.

Le informazioni presenti all'interno del Report sono relative alla società Logicompany 3 S.r.l. e alla Waysped gruppo Atdue logistica soc. cons. a.r.l., di cui LC3 detiene il 95,91% delle quote sociali.

L'arco temporale di riferimento è l'esercizio 2023, ovvero l'anno solare che va dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, così come avvenuto per il Bilancio di Sostenibilità 2022.

In linea con la previsione dei nuovi GRI citati, i dati fanno riferimento al triennio 2021-2023. Tutti gli indicatori e le informazioni rese sono stati rendicontati indipendentemente dall'andamento positivo o negativo degli stessi al fine di fornire una rappresentazione trasparente, ragionevole ed equilibrata dei contenuti.

La Società, dopo la valutazione d'impatto e gli approfondimenti svolti con gli stakeholder, ha deciso di confermare gli stessi temi materiali dello scorso esercizio.

Per quanto riguarda l'Assurance esterna, Logicompany 3 S.r.l. ha deciso, al momento, di non valersi di un assurance pur avendo seguito tanto nella stesura del documento, quanto nella "quadratura" dei GRI utilizzati, quanto previsto dai principi stessi.

**Per richiedere ulteriori informazioni circa il presente Documento o per condividere commenti e osservazioni, è possibile scrivere a: [bds@lc3trasporti.com](mailto:bds@lc3trasporti.com)**

# 04

CAPITOLO

## Logicompany 3 e il gruppo

Logicompany 3 (di seguito anche LC3) è stata fondata nel 2009 nella forma societaria di società a responsabilità limitata e si è caratterizzata per una crescita rapida contraddistinta da iniziative importanti che sono immediatamente inserite nel percorso della sostenibilità.

| GRI 2-1 | GRI 2-6 | GRI 2-14 | GRI 2-22 |





## LC3. UN PERCORSO DI SUCCESSO.

### 2009

Anno di fondazione dell'azienda LC3 a Gubbio, in Umbria.

### 2010

LC3 sviluppa il progetto B.E.S.T. (Better Environment & Sustainable Transport).

### 2011

LC3 ottiene il sostegno di IVECO sulle motorizzazioni a LNG.

### 2012

LC3 presenta il progetto per la realizzazione del primo distributore a metano liquido in Italia, realizzato a Piacenza da Eni due anni dopo.

### 2013

Ingresso nel settore container.

### 2014

Attivazione primi 5 veicoli LNG PRIMA AZIENDA IN ITALIA.

### 2015

Acquista ulteriori 35 mezzi LNG. LC3 è partner di Corridoio Blu, progetto della CE sul LNG nel trasporto pesante. Sottoscrive l'appello delle imprese della Green Economy per la Conferenza di Parigi 2015 (COP21) e rappresenta l'Italia.

### 2016

LC3 organizza a Gubbio l'evento dal titolo "Costruiamo il futuro INBLUE", nel quale vengono presentati i risultati ottenuti ed i progetti futuri.

### 2017

LC3 mette su strada ulteriori 30 veicoli LNG di nuova generazione con potenza di 400 cv.

### 2018

LC3 inaugura, a Piacenza, il primo distributore LNG e azoto liquido di flotta. LC3 continua a crescere implementando la sua flotta con ulteriori 37 veicoli LNG di ultima generazione, di cui 12 con potenza di 460 cv.

### 2019

Arriva RevolutionN2, il primo semirimorchio refrigerato ad azoto liquido a zero emissioni: 20 semirimorchi si aggiungono alla flotta.

### 2020

Su strada i primi 14 automezzi a BIOMETANO, 100% sostenibili, oltre alla prima CISTERNA CRIOGENICA per l'approvvigionamento dell'LNG e, nel breve termine, anche del BIO-LNG per i veicoli della flotta. Mario Ambrogi viene premiato come personaggio dell'anno al VEGADAY.

### 2021

Su strada i primi veicoli alimentati a BIO-LNG, attivazione dei due magazzini di Verona e Perugia e messa in strada in Italia delle prime motrici elettriche con refrigerazione ad azoto. Nel corso dell'anno l'azienda ha inoltre messo su strada il primo veicolo industriale full electric e si è accreditata come partner al The Climate Pledge.

### 2022

L'anno ha portato molte novità e conferme. L'azienda è stata ospite a New York a The Climate Pledge Week, ha presentato il suo 1° Bilancio di Sostenibilità, presentato il nuovo progetto B.E.S.T 2030, ricevuto il premio Industrial Felix, inaugurato il primo magazzino logistico e stretto un importante accordo con Mercedes Truck per i primi 30 trattori elettrici e-Actros.

### 2023

**Un grande passo avanti per LC3.** Nel Polo Logistico di Piacenza **attiva il primo Terminal Container.** Completa l'installazione del sistema BTU LIQAL, **la prima stazione di rifornimento in Italia che combina LNG e Azoto.** Insieme a Bosch **sviluppa il progetto "Visual Data Collection"** per sistemi di guida autonoma. Riceve il **premio "Innovazione Smau 2023"**. Dà il via ai **primi test HVO.**



## VISION

Per il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati la Società ha implementato un efficace Sistema di Gestione Integrato - Qualità e Sicurezza dell'Autotrasporto - in accordo alle regole stabilite e concordate con tutta l'organizzazione, trasferiti all'interno della documentazione e delle procedure, che si pongono come riferimento per tutto il personale nello svolgimento delle attività quotidiane.

## MISSION

LC3 intende soddisfare le esigenze e le aspettative della Clientela attraverso l'individuazione dei bisogni, e l'applicazione delle migliori soluzioni per il trasporto di merci deperibili e non, con particolare riguardo al rispetto dei livelli di servizio richiesti, alla cura della salute e sicurezza del personale impiegato, all'attenzione all'integrità della merce trasportata, alla tutela dell'ambiente, al contenimento dei consumi e dei costi sostenuti.

Costantemente impegnata nella valorizzazione delle competenze delle risorse umane e nell'adozione di nuove tecnologie, l'Azienda, attraverso una costante focalizzazione sul Cliente, assicura la migliore soddisfazione delle richieste, in termini di qualità, tempestività e sicurezza.

“Una visione spinta da uno spirito pionieristico, innovativo, in grado di anticipare soluzioni che soddisfino non solo le aspettative dei clienti, ma aprano la strada del progresso sostenibile. „



## I PILASTRI DEL POSIZIONAMENTO AZIENDALE

LC3 Traporti caratterizza il suo posizionamento su tre direttrici che verranno sempre di più potenziate nel tempo:



### UN CENTRO DI ECCELLENZA NEL SERVIZIO ALLA CLIENTELA E NELLE SOLUZIONI OFFERTE

Il cliente viene messo al centro dell'attenzione attraverso l'offerta di soluzioni che generino per lui valore il più possibile misurabile e che siano allineate, dal punto di vista della qualità, dell'efficienza e del pragmatismo, a quelle dei migliori competitor.

Per conseguire questo risultato LC3 ha impostato un modello di business che ottimizza le sinergie tra le diverse business unit aziendali valorizzando la trasversalità delle competenze. Nello stesso tempo, diffonde l'immagine di una società leader nei servizi offerti presso gli ambiti istituzionali di cui fa parte e nei mercati in cui opera.

Leva fondamentale per perseguire le finalità indicate sono le risorse umane e le loro competenze organizzate per business unit, ma integrate nel servizio e nella relazione con il cliente, per assicurare valore. LC3 intende sempre di più privilegiare le capacità individuali delle proprie persone quali imprenditorialità, flessibilità, innovazione, e leadership potenziando figure professionali solide e credibili. Una nuova generazione di professionisti del trasporto, preparati, responsabili, e attivi nella crescita dell'Azienda.

Lo dimostra la realtà di un contesto lavorativo dove il prestigio dei clienti e le opportunità di crescita professionale attraggono persone di qualità e talenti con l'obiettivo di rendere sempre le risorse umane il principale asset della Società.

### UN'AZIENDA LEALE E COMPETITIVA

Il primo punto alla base dei comportamenti di tutte le risorse aziendali è la piena compliance normativa rispetto alle norme italiane e a quelle di tutti i paesi dove LC3 si trova ad operare, ai regolamenti interni aziendali, alle regole della concorrenza leale, alle buone pratiche tecniche ed amministrative, ai principi espressi nel Codice Etico. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse dell'azienda può giustificare una condotta difforme dalle norme richiamate.

Nello stesso tempo, l'Azienda opera un confronto continuo con il mercato (clienti, concorrenti, fornitori) al fine di migliorare costantemente il proprio sistema di offerta e ricercando il miglior rapporto qualità/prezzo dei propri servizi ottimizzando il posizionamento sul mercato.

**Nell'ottica di mantenere la sua sostenibilità nel lungo termine, LC3 persegue un livello di redditività adeguato nei singoli progetti/servizi che possa assicurare il bilanciamento delle aspettative di qualità del servizio e di condizioni economiche competitive per il cliente con il ritorno del capitale investito.**

L'azienda pone una forte attenzione ai costi e, più in generale, fa della responsabilizzazione individuale, dell'eliminazione degli sprechi e dell'inutile e del perseguimento della massima efficienza anche attraverso la leva tecnologica dei fattori centrali del proprio operato. Nello stesso tempo la qualità del personale e l'orientamento al risultato garantiscono la massima produttività.



## UN LUOGO DI LAVORO PIACEVOLE E SICURO

L'ambiente di lavoro messo a disposizione da LC3 per il proprio personale è idoneo per lo svolgimento delle attività previste in quanto sono garantiti buoni livelli di luminosità e di ricambio d'aria e gli spazi sono ergonomicamente sufficienti e curati dal punto di vista dell'igiene e della pulizia.

Le misure di sicurezza adottate garantiscono lo svolgimento delle operazioni con il minore pericolo di danno alle cose o alle persone ed i dispositivi di protezione individuale sono stati messi a disposizione del personale e ne è stato illustrato l'utilizzo ed il funzionamento.

## UN LUOGO IN CUI FAR CRESCERE LA PROFESSIONALITÀ E LA COMPETENZA DI TUTTI

Le competenze sono la base per il successo e, per tale motivo, l'Azienda si prefigge di crearle e sostenerle all'interno, attraverso la costruzione di un curriculum ricco ed articolato che possa favorire la progressiva crescita delle risorse più giovani. Lo sviluppo delle competenze, attraverso l'esperienza sul campo e attività quali la formazione e la job rotation, costituisce il percorso fondamentale di crescita professionale.

Tale crescita interna delle risorse in termini di ruolo deve essere basata sul merito, con regole e processi di valutazione chiari e trasparenti che, partendo dal livello di performance, tendano a considerare il contributo di ognuno al successo dell'azienda.

Le pratiche di assunzione e le attività d'impiego non devono presentare elementi di discriminazione quali, ad esempio, provenienza geografica, religione, genere, stato maritale o maternale, età, affiliazione politica, nazionalità, disabilità, condizioni di salute, orientamento sessuale.

Per questo vengono valorizzati anche le idee, i suggerimenti e le iniziative imprenditoriali promosse dai dipendenti a tutti i livelli.

LC3 crede che il successo appartenga a tutti coloro che vi contribuiscono. In questo senso l'Azienda persegue e promuove il lavoro in team dove il risultato finale e la crescita dei talenti è un bene comune. Il capitale di conoscenze ed esperienze è dell'azienda, oltre che dei singoli e come tale deve essere disponibile per tutti, come elemento chiave per la crescita delle competenze e per l'efficacia degli interventi. Tutti debbono contribuire alla creazione e mantenimento di questo asset intangibile di elevato valore per l'azienda.

La qualità è un orientamento che deve pervadere tutte le attività aziendali, deve potersi toccare, vedere: nel modo di redigere un'offerta, nell'educazione e nei rapporti tra colleghi e persone esterne.

**Un valore fondamentale per l'Azienda è, a tutti i livelli, operare in modo onesto e leale.**

Comprendere e valorizzare le diversità sopra ricordate, capire e bilanciare le esigenze del business con quelle personali, comunicare con trasparenza e specialmente saper ascoltare.



## CODICE ETICO

Al fine di tracciare e rendere oggettivamente riscontrabili i Pilastri Aziendali descritti, la Società ha riportato tali linee guida nel Codice Etico, introdotto dal 2015, che prevede l'obbligo di segnalazione tempestiva alla Direzione, nel caso si venga a conoscenza di violazioni, anche solo potenziali, del Codice stesso. La Società, per facilitare le comunicazioni da parte degli esponenti aziendali (amministratori, sindaci e personale dipendente) e dei collaboratori esterni, pur non avendo ancora introdotto il modello organizzativo di gestione e controllo ex. D. Lgs. 231/01, ha attivato la casella di posta elettronica [codiceetico@lc3trasporti.com](mailto:codiceetico@lc3trasporti.com)

A tale proposito il Codice ribadisce che la Società non esercita, sostiene o consente alcuna forma di molestia o abuso sui lavoratori, sia in ambiente di lavoro che nella vita privata e si impegna affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di Legge che impongano diversamente). Il Codice Etico prevede un sistema sanzionatorio che si ritiene parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi degli artt. 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno e ciò costituisce condizione di effettività dello stesso.

## WHISTLEBLOWING

### CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura regola e disciplina, anche attraverso indicazioni operative:

- il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite trasmesse dal segnalante (whistleblower);
- le forme di tutela della riservatezza del segnalante per evitare possibili ritorsioni nei suoi confronti.

La procedura operativa si applica a qualsiasi segnalazione, come di seguito definita, effettuata dai soggetti apicali nonché dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali attraverso gli appositi canali di comunicazione, riservati e messi a disposizione dalla Società ai fini di cui sopra.

### DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA

**Soggetti che possono effettuare una segnalazione:** per “Persona Segnalante” si intende la persona fisica che può effettuare una segnalazione (interna o esterna, a seconda dei casi) in merito ad una violazione rilevante ai sensi del Decreto e appartenente ad una delle seguenti categorie di soggetti:

- dipendenti, collaboratori, fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi;
- liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
- volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza (anche di mero fatto);
- ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza;
- soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato.

**La procedura protegge anche l'identità dei soggetti “facilitatori”:** persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

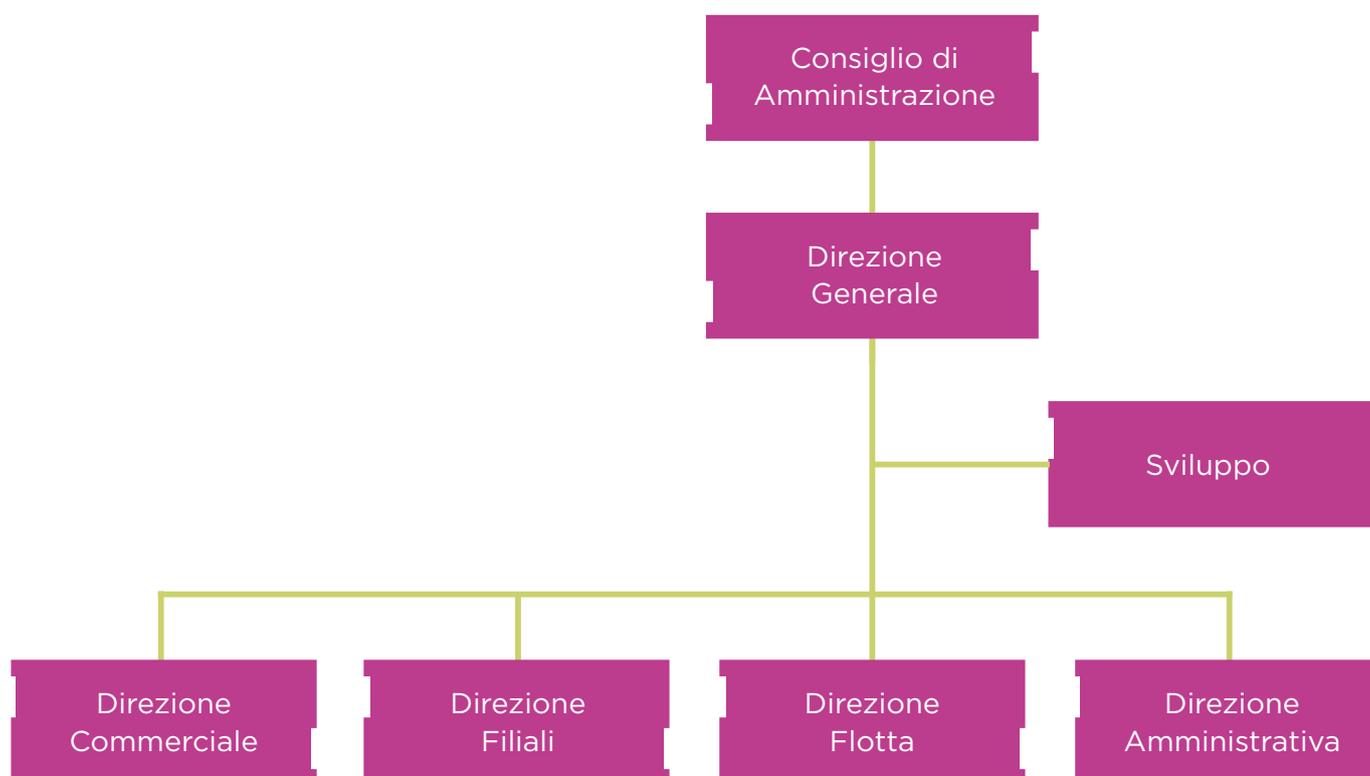


## ASSETTO ORGANIZZATIVO

LC3 ha una struttura articolata che si sviluppa su più sedi territoriali e che, dal punto di vista organizzativo, si serve del Consorzio Waysped di cui è principale azienda associata e controllante.

## UNA PERFETTA SINERGIA DI RUOLI E COMPETENZE

Le unità organizzative aziendali sono coordinate da una Direzione Generale e sono costituite dalle principali funzioni di linea e di staff e dalla Segreteria/Ufficio del Personale che tiene il rapporto con Waysped e svolge tutte le attività legate alla gestione delle risorse con rapporti diretti con le filiali come front-end della società con i dipendenti delle sedi periferiche.



La Direzione Commerciale opera sui diversi canali del trasporto tra i quali i principali sono GDO, COINTAINERS, CARBURANTI LIQUIDI e servizi di LINEA a TEMPERATURA CONTROL-LATA e NON, oltre che a servizi di stock di container e merce a magazzino.

La Direzione Filiali si occupa della gestione delle filiali sia lato personale sia nella gestione di tutti i rapporti con i collaboratori esterni, principalmente sub-vettori.

Le Direzioni Flotta e Sviluppo attuano la ricerca e sviluppo delle migliori soluzioni sul mercato per i settori in cui LC3 opera.

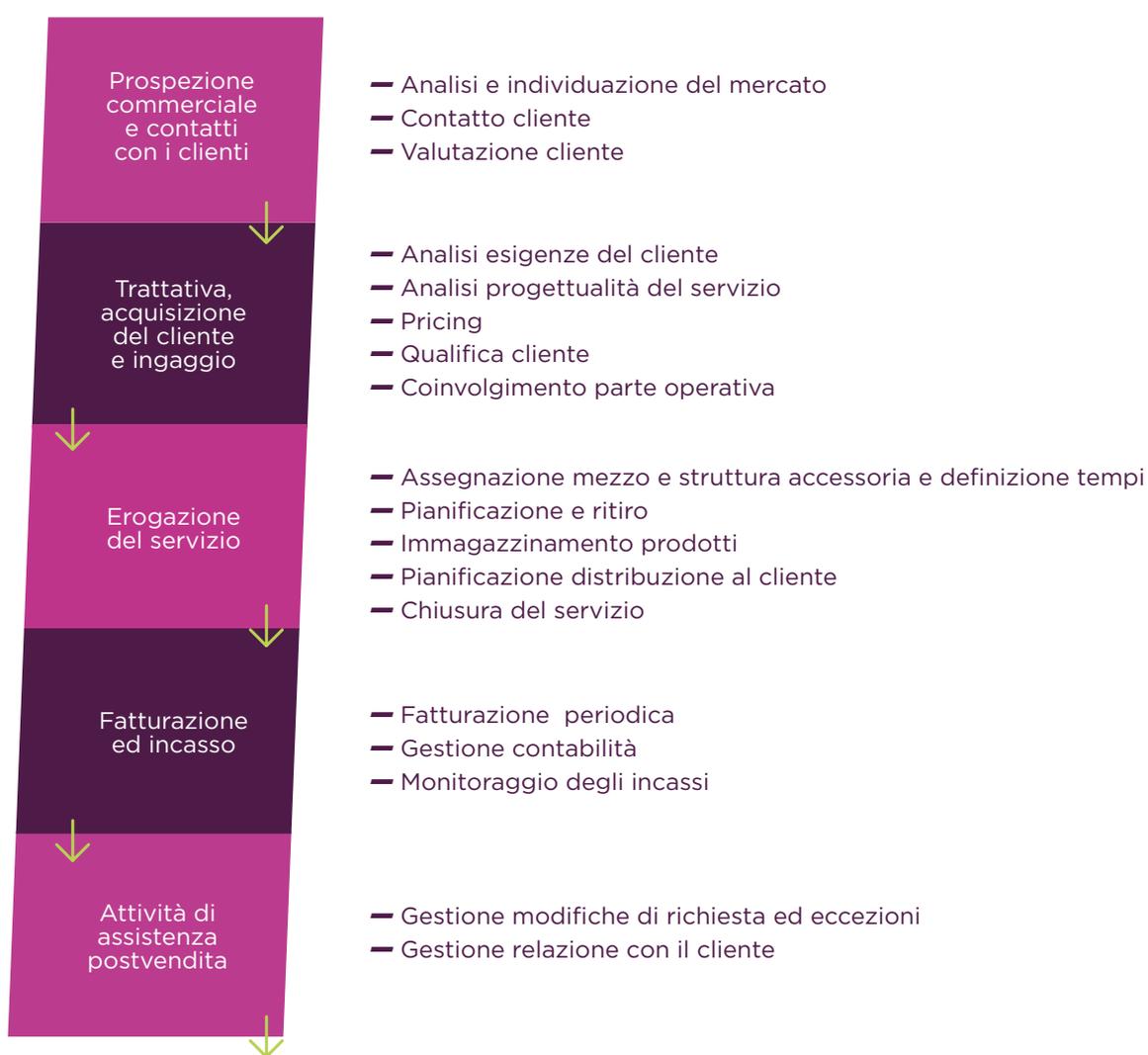
La Funzione Sviluppo si occupa anche dei rapporti di alto livello con i principali fornitori, accompagnandoli in progetti verticali sostenibili.

La Direzione Flotta gestisce tutto il parco circolante e la struttura tecnica a sua disposizione assieme alla funzione acquisti. A questa direzione fanno capo anche le officine distribuite sul territorio a servizio delle filiali. Di questa direzione fa parte anche l'ufficio qualità ed acquisti.



La Direzione Amministrativa segue la rilevazione contabile quotidiana dei fatti aziendali, la gestione degli impegni finanziari e patrimoniali e degli adempimenti civilistici e fiscali di periodo, redige situazioni infra-annuali di controllo fino alla redazione del bilancio annuale di esercizio, sovrintende alla programmazione finanziaria, collabora con la funzione di controllo di gestione. La struttura prevede un presidio centralizzato che coordina anche funzioni periferiche residenti sulle varie filiali.

## MACRO-PROCESSI AZIENDALI



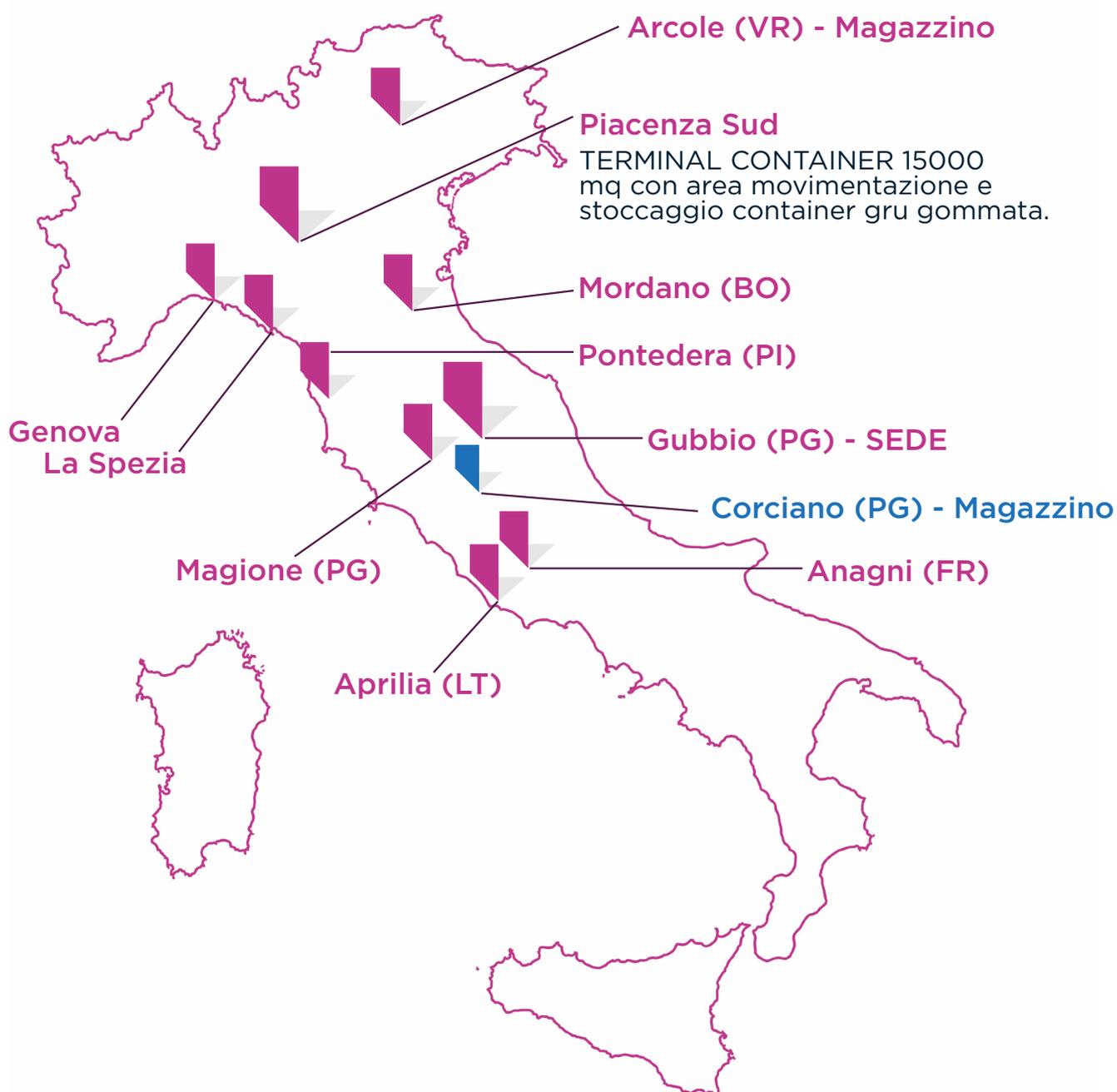


## ASSETTO SUL TERRITORIO

Oltre alla Sede di Gubbio, ciascuna filiale è strutturata con un proprio ufficio traffico che svolge un presidio completo sulle principali attività:

- Gestire gli ordini dei clienti
- Gestire gli autisti ed i dipendenti di filiale
- Gestire i mezzi e la struttura ad essa asservita.
- Gestire i partners di zona.

Le filiali svolgono un servizio di gestione della struttura ad esse facente capo, con riferimento alla gestione delle risorse umane, tecniche, infrastrutturali ed i rapporti con i fornitori locali. Hanno un parcheggio autonomo per tutti i mezzi assegnati.





## LE FILIALI

### LA NOSTRA SEDE

#### GUBBIO (PG)

Via Tifernate 204  
lc3trasporti.com

info@lc3trasporti.com  
Tel. 075.923611

## LE NOSTRE FILIALI

#### APRILIA (LT)

Via Del Frassineto 1  
traffico.aprilia@lc3trasporti.com  
Tel. +39 075.9236159

#### PONTEDERA (PI)

Via Calabria 1  
traffico.pontedera@lc3trasporti.com  
Tel. +39 005.87294467

#### GENOVA VTE

Torre Distripark Voltri  
traffico.genova@lc3trasporti.com  
Tel. +39 010.693223

#### ARCOLE (VR)

Via Macia 11  
traffico.verona@lc3trasporti.com  
Tel. +39 045.7635540

#### MAGIONE (PG)

Via della Fornace 1  
traffico.magione@lc3trasporti.com  
Tel. +39 075.9236153

#### PIANO DI ARCOLA (SP)

Viale Anticolana 100  
traffico.laspezia@lc3trasporti.com  
Tel. +39 018.7695042

#### MORDANO (BO)

Via Cavallazzi, N. 1525  
traffico.mordano@lc3trasporti.com  
Tel. +39 075.9236158

#### ANAGNI (FR)

Via Anticolana 100  
traffico.anagni@lc3trasporti.com  
Tel. +39 075.9236158

#### PIACENZA

Via Coppalati 15H  
traffico.piacenza@lc3trasporti.com  
Tel. +39 052.3623068

## MAGAZZINO

#### ARCOLE (VR)

Via Marcia 11  
traffico.verona@lc3trasporti.com  
Tel. +39 045.7635540

#### CORCIANO (PG)

Via Anna Maria Mozzoni 20  
traffico.magione@lc3trasporti.com  
Tel. +39 075.9236158

## TERMINAL CONTAINER

#### PIACENZA

Via Piemonte 5  
traffico.piacenza@lc3trasporti.com  
Tel. +39 052.3623068

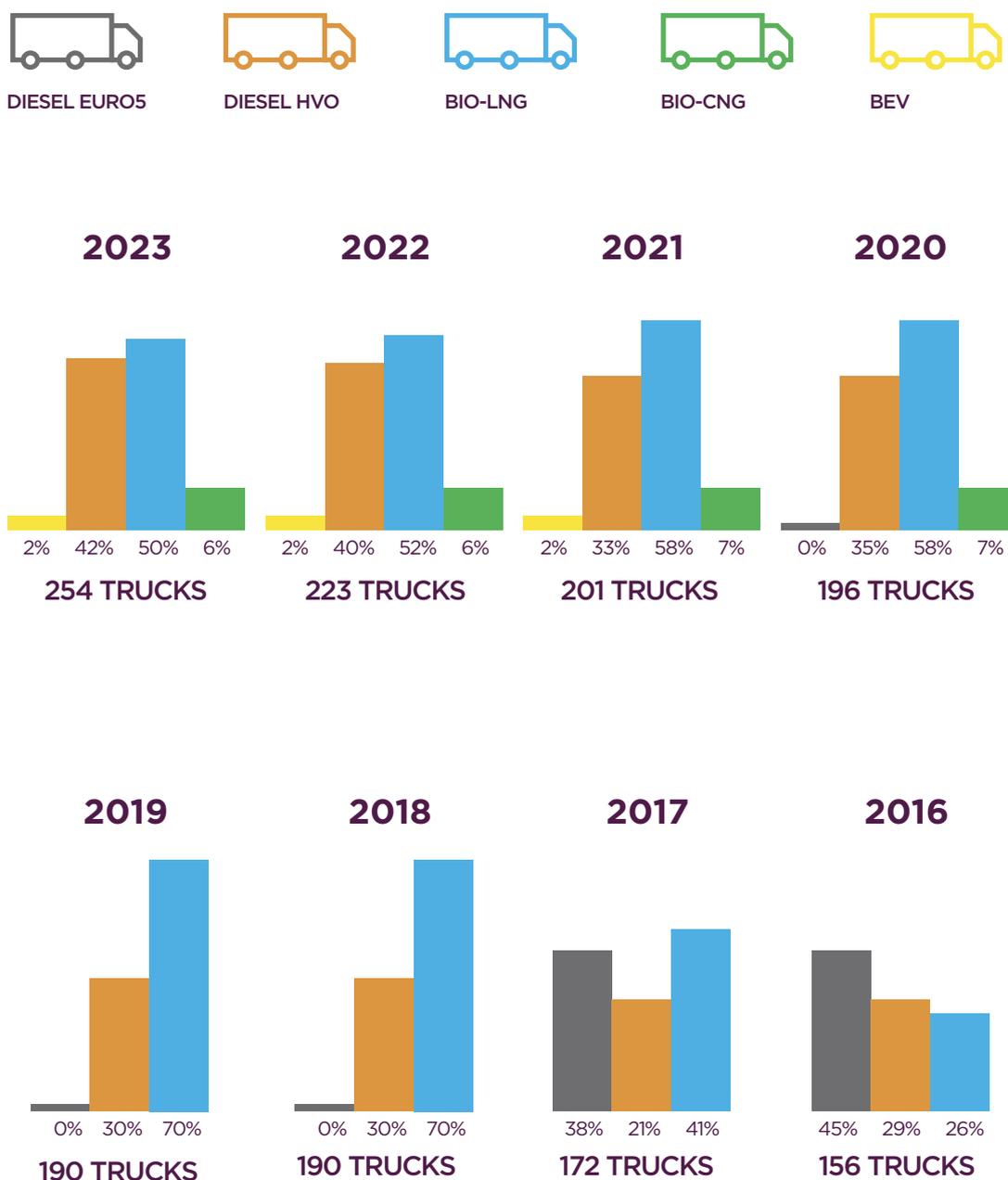


## LA FLOTTA SOSTENIBILE

Ad oggi LC3 conta su una flotta di oltre 250 trucks, di cui circa il 56% alimentato a gas metano (LNG - BIO LNG - BIO CNG) e il 2 % elettrico BEV.

Per prima la Società ha creduto ed investito nel LNG come soluzione concreta per la transizione ecologica dell'autotrasporto merci su gomma.

Una scelta pionieristica che, a detta degli esperti del settore, rappresenta un valido modello energetico per vincere la sfida della decarbonizzazione contro i cambiamenti climatici e migliorare la qualità dell'aria.



# 05

CAPITOLO

## **Cosa vuol dire sostenibilità per LC3 e il progetto B.E.S.T. 2030**

| GRI 2-22 | GRI 2-28 |





# BEST 2030

BETTER EARTH SUSTAINED by TRANSPORT





## LA SOSTENIBILITÀ PER LC3

“Il 2023 è stato il secondo anno del B.E.S.T. 2030 dopo che nel 2021 si è chiuso un percorso decennale iniziato nel 2011 seguendo il precedente progetto BEST: Dieci anni in cui l’Azienda ha prodotto risultati concreti e misurabili. In questo documento la sostenibilità di LC3 Trasporti si traduce in cifre, mostrandoci la fotografia di un’Azienda che raggiunge l’eccellenza in tutti i suoi comparti. Scelte logistiche, strategie di investimento, qualità del servizio, formazione del personale”.

“ LC3 è la prima azienda italiana ad utilizzare veicoli a LNG ed è tuttora leader nel settore del trasporto sostenibile. Per prima - con intraprendenza e coraggio - ha creduto ed investito in questa tecnologia come soluzione concreta per la transizione ecologica dell’autotrasporto merci su gomma. Una scelta pionieristica che, a detta degli esperti del settore, rappresenta un valido modello energetico per vincere la sfida dei cambiamenti climatici e migliorare la qualità dell’aria. ”

## GUARDIAMO OLTRE

In questo documento la sostenibilità LC3 si traduce in cifre, mostrandoci la fotografia di una Azienda che raggiunge l’eccellenza in tutti i suoi comparti.

Scelte logistiche, strategie di investimento, qualità del servizio, formazione del personale.

**“Oltre il trasporto.”**

## LA STRADA DEL PROGRESSO È DI FRONTE A NOI.

**Noi di LC3, pionieri del trasporto sostenibile, l’abbiamo intrapresa da tempo.**

Nel 2010, introducendo risorse energetiche alternative. Oggi, anticipando quello che sarà il mondo del trasporto di domani: B.E.S.T. 2030 è il percorso che ci guiderà per i prossimi 10 anni.

### SEGUIREMO TANTE STRADE:

- Nuovi carburanti e tecnologie innovative.
- Una logistica più strategica e condivisa.
- La formazione di una nuova generazione di professionisti del trasporto, preparati e responsabili.

## UNA SFIDA CHE PORTEREMO AVANTI DA PROTAGONISTI

Con obiettivi concreti, con le nostre donne e uomini migliori, con la consapevolezza di avere tecnologia, mezzi e risorse da investire, con l’orgoglio di essere una azienda leader, ma anche con il senso di responsabilità di far parte attiva di un progetto che va oltre il trasporto.

## LA STRADA DEL PERCORSO NON SI PERCORRE DA SOLI.

B.E.S.T. 2030 è una missione che ci inserisce come attori di una sfida globale.

Abbiamo preso un impegno con l’ambiente anticipando la missione dell’Unione Europea: arrivare entro il 2040 alle “zero” emissioni. The Climate Pledge è il progetto che ci vede protagonisti insieme ad oltre 200 tra le più importanti aziende del mondo.

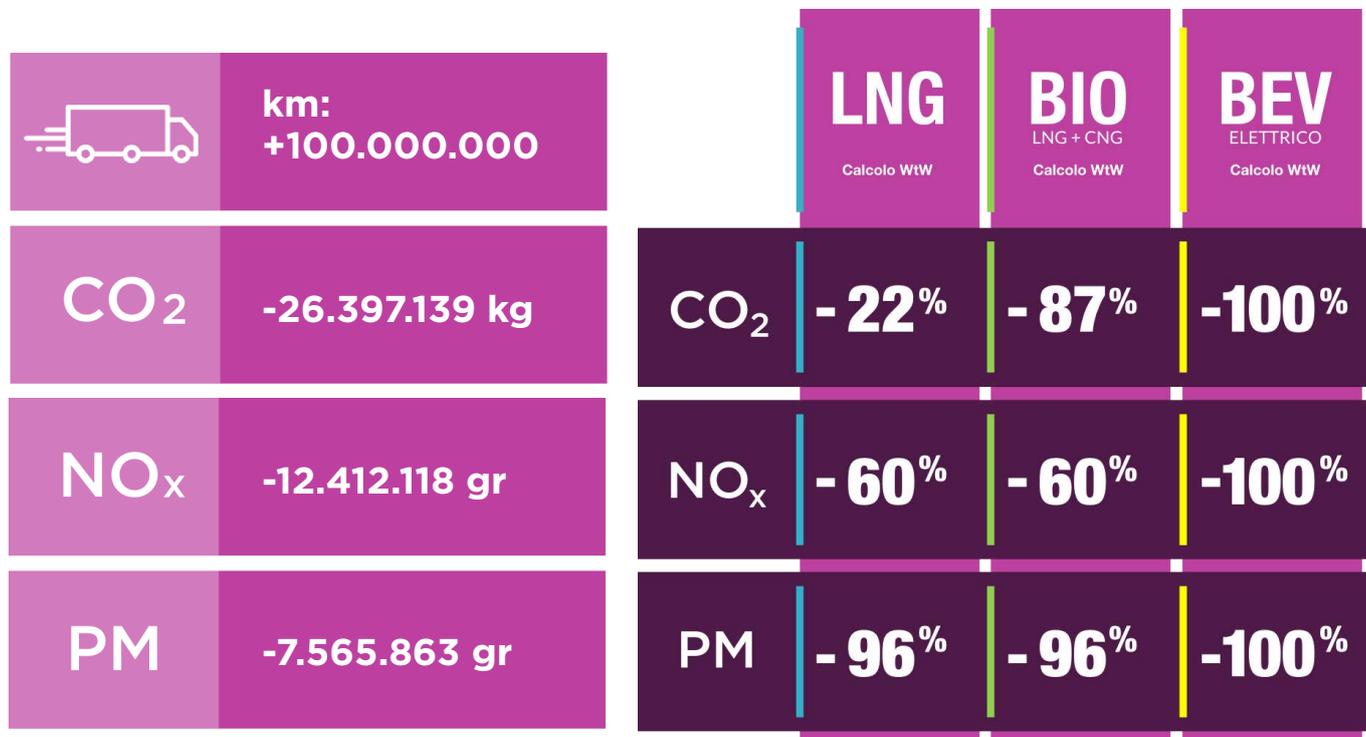
### Il futuro di LC3?

Trasportare idee e soluzioni, portarle alle aziende e alla collettività; consegnarle a nuove generazioni perché ne facciano tesoro e a loro volta le migliorino.



**B.E.S.T. 2030 è viaggio che ci porta al traguardo dei prossimi 10 anni... prossima tappa, Parigi 2040.**

**RISULTATI CONCRETI:  
riduzione emissioni dei nostri sistemi di trazione.**



Il progetto B.E.S.T. 2030 sposta l'attenzione su tutte le componenti del trasporto, sia tecnologiche che organizzative. L'impegno di LC3 a favore della sostenibilità si concretizza in un progetto che supera la dimensione del trasporto e si prefigge obiettivi importanti verso la strada delle zero emissioni e di una sostenibilità a 360°.





## ASSOCIARSI PER CONDIVIDERE E... SOSTENERCI

Ci confrontiamo costantemente nel mondo associazionistico sia a livello nazionale che internazionale per restare sempre aggiornati sulle best practice e per prendere spunti per nostri sviluppi futuri, e viceversa.



## IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ E IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

LC3 ha intrapreso dal 2021 l'adozione di un sistema di reporting relativo alle proprie attività ed interventi riferiti ai tre ambiti dell'ambiente (Environment), del sociale (Social), inteso come azioni su dipendenti interni, collaboratori esterni, enti ed associazioni legate ad attività sociali, assistenziali e culturali, della governance (G) con riferimento ai presidi organizzativi e di controllo e al sistema di gestione dei rischi.

La gran parte degli impatti a cui l'impresa è sottoposta, ma che, a sua volta, essa può generare sulle diverse classi dei suoi stakeholder nei tre ambiti individuati vengono dal Bilancio di Sostenibilità descritte nel loro modo di manifestarsi, nel loro perimetro di intervento e, per tutti quelli che possono essere misurati, vengono valorizzati nelle unità di calcolo che meglio ne rappresentano la consistenza.



# BEST

# MIX

## **B.E.S.T. 2030 VERSO LA DECARBONIZZAZIONE DEL TRASPORTO PESANTE.**

La transizione per la decarbonizzazione dei trasporti commerciali pesanti non avrà un'unica soluzione distinta, ma sarà un mix di applicazioni, che metteranno in atto la migliore scelta in base alle caratteristiche del servizio preso in esame: la scelta si concluderà selezionando sia i carburanti che le tecnologie abbinate.

Entrambi stanno evolvendo rapidamente con l'obiettivo di abbattere le emissioni il più possibile lungo l'intero ciclo (evidenza WtW).

Valutare e capire il significato di vantaggi e svantaggi di ogni tecnologia e fuel sotto ogni aspetto ci pone in un punto di vista neutro, che considera non solo l'efficacia della tecnologia messa in campo, ma anche la relazione e correlazione che questa ha con i fuel e con le altre variabili in gioco.

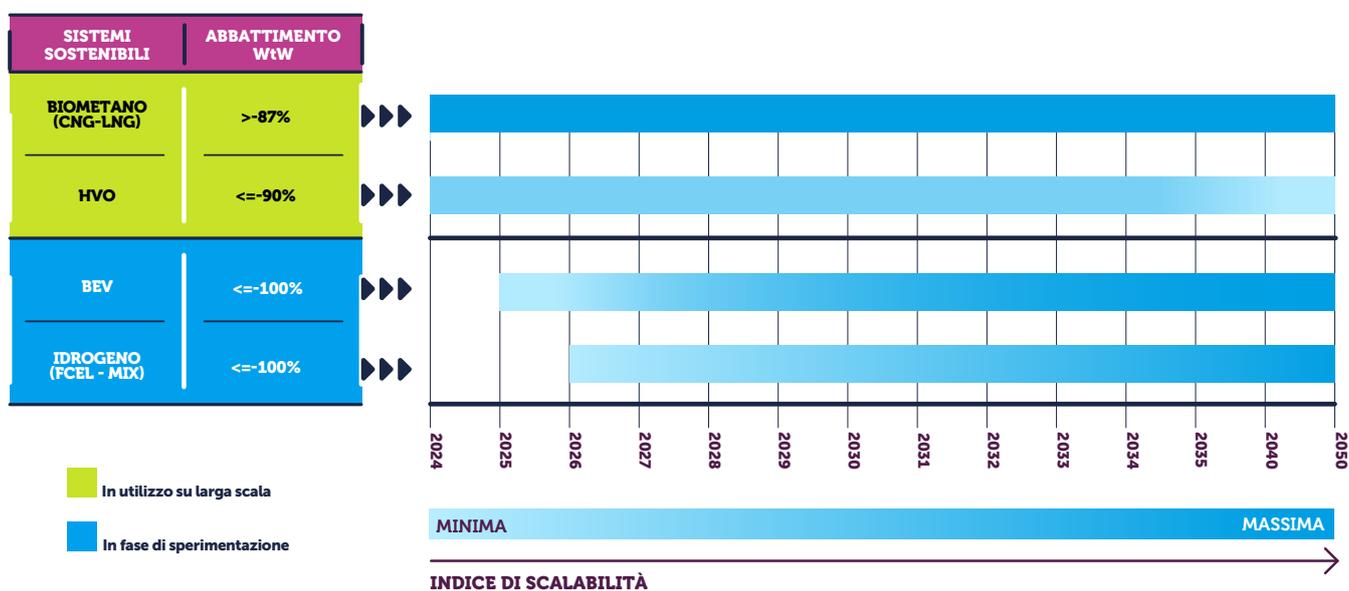


## UNA TRANSIZIONE SOSTENIBILE, POSSIBILE E MISURABILE.

Tecnologie propulsive a confronto.  
(Analisi well to wheel - WtW)

Well-to-Wheel è il primo passo per confrontare l'efficienza delle diverse soluzioni nelle emissioni di gas serra (GHG), che causano drastici cambiamenti climatici (emissioni climalteranti o climate change), ovvero anche la CO<sub>2</sub>.

L'analisi Well-to-Wheel, WtW, letteralmente "dal pozzo alla ruota", permette di confrontare sia i vettori energetici, che le energie fin dalla loro produzione/estrazione che il loro impiego come carburanti in mezzi pesanti, in un'analisi di tipo energetico, permettendo di quantificare l'impatto ambientale nell'intero ciclo. L'obiettivo primario di questa analisi è quello di paragonare tra di loro differenti tecnologie propulsive ed i carburanti che usano. Il confronto avviene misurando l'efficienza del mezzo di trasporto tramite la performance della tecnologia e il carburante o un vettore energetico che usa, partendo dalle emissioni della supply chain del fuel, fino alle emissioni dirette nel suo impiego.





## Il sistema well-to-whell, è suddiviso in due sotto sistemi:

**1 WELL-TO-TANK**  
*WtT, dal pozzo al serbatoio*  
EMISSIONI DIFFERITE.

**2 TANK-TO-WHEEL**  
*TtW, dal serbatoio alla ruota*  
EMISSIONI DIRETTE DEL MEZZO.



### NORMATIVA EUROPEA LIMITI EMISSIONI (TRUCK)

REGOLAMENTO UE 2019/631

ANNI	2030	2035	2040	2050
RIDUZIONE EMISSIONI	<b>-45%</b>	<b>-70%</b>	<b>-90%</b>	<b>-100%</b>



SISTEMI SOSTENIBILI	APPLICAZIONE	LCA	TEMPI DI RIFORNIMENTO	AUTONOMIE	INFRASTRUTTURA A DISPOSIZIONE	ABBATTIMENTO WtW	TtW EMISSIONI SUL POSTO
BIOMETANO (CNG-LNG)	MEDIO/LUNGO RAGGIO	BUONO	CORTI	ALTA	SUFFICIENTE	>-87%	-22%
HVO	MEDIO/LUNGO RAGGIO	BUONO	CORTI	ALTA	OTTIMA	<-90%	-0%
BEV	CORTO RAGGIO	NON BUONO	LUNGHI	BASSA	INSUFFICIENTE	<=-100	-100%
IDROGENO (FCEL + MDX)	SERVIZI CORTO/MEDIO /LUNGO	BUONO	CORTI	ALTA	DA SVILUPPARE	<=-100	-100%

 In utilizzo su larga scala  In fase di sperimentazione

La scelta di una fonte di **energia di base pulita** può fare moltissimo, certificandola nella analisi Well-to-Wheel (WTW). Ma l'uso combinato di 4 soluzioni può fare ancora di più.

## I QUATTRO PILASTRI DEL BEST MIX.

### HVO.

LA TECNOLOGIA PIÙ SEMPLICE, IL DIESEL PIÙ SOSTENIBILE.

### BIOMETANO

(BIO-LNG E BIO-CNG).

LA SOLUZIONE IMMEDIATA, EFFICIENTE, FOSSIL FREE.

### FULL ELECTRIC.

ZERO EMISSIONI.  
ZERO RUMORE.

### IDROGENO.

LA FINE DELL'ERA FOSSILE.

# 06

CAPITOLO

## La governance societaria e il sistema di gestione dei rischi

| GRI 2-9 | GRI 2-10 | GRI 2-11 | GRI 2-12 | GRI 2-13 | GRI 2-14 | GRI 2-15  
| GRI 2-16 | GRI 2-17 | GRI 2-18 | GRI 2-19 | GRI 2-20 | GRI 2-21 | GRI 2-22 |  
GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 2-25 | GRI 2-26 | GRI 2-27 | GRI 403- 1 | GRI 405-1





## COMPOSIZIONE, DELEGHE E SISTEMA DEI COMPENSI

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, più segnatamente, gli sono conferite tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali che dalla Legge o dallo Statuto non siano riservate all'Assemblea. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione Michele Ambrogi è demandata l'ordinaria gestione. Sempre al Presidente è affidata la qualifica e l'incarico di Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera b del D. Lgs. 81/2008. E' stato nominato procuratore Francesco Venarucci al quale sono stati conferiti i poteri di gestore della sicurezza e salute dei lavoratori, nel rispetto comunque di quanto prescritto dall'articolo 16 del D. Lgs. 81/2008 e con esclusione delle funzioni non delegabili ai sensi dell'articolo 17 dello stesso Decreto.

Gli amministratori durano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili. Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 15 Febbraio 2023 ed è composto da 5 membri e resterà in carica fino all'approvazione del Bilancio di esercizio 2024. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è anche un dirigente della Società.

Non sono previsti comitati endoconsiliari.

Le remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione vengono definite dall'Assemblea dei soci e non prevedono a carico della Società forme di retribuzione diverse da quelle dell'emolumento deliberato per i consiglieri. Il consiglio attualmente in carica non percepisce compensi.

Non sono previsti inoltre compensi riferiti al controllo e all'intervento sugli impatti sull'ambiente, sull'economia e sulle persone.

Il rapporto tra la retribuzione della figura aziendale apicale nella gestione della Società e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti eccetto quella persona è, nel 2023, pari a 4,4. Con riferimento al rapporto delle variazioni percentuali annue di queste due grandezze, si rileva che la variazione è pari a 0,3% per il primo è pari a 1,78% per la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti.

Il compenso dei consiglieri di amministrazione è quello deliberato dall'assemblea dei soci.

La struttura di governance della Società è costituita, al 31/12/2023, da un Consiglio di Amministrazione di cinque membri e dal Collegio Sindacale.

## COMPOSIZIONE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

COGNOME	NOME	QUALIFICA	ANNO DI NASCITA	GENERE
Ambrogi	Michele	Presidente	29/06/1986	M
Ambrogi	Mario	Consigliere	04/10/1958	M
Barbetti	Giovanni	Consigliere	28/08/1965	M
Barbetti	Emma	Consigliere	14/10/1952	F
Barbetti	Francesco	Consigliere	04/10/1949	M

I componenti del consiglio hanno **un'età media di 62 anni**.



## COMPONENTI DELLA GOVERNANCE PER FASCIA DI ETÀ

FASCIA DI ETÀ	2021				2022				2023			
	UOMINI	DONNE	TOTALE	% DIP / TOT. DIP	UOMINI	DONNE	TOTALE	% DIP / TOT. DIP	UOMINI	DONNE	TOTALE	% DIP / TOT. DIP
< 30 ANNI				0,0				0,0				0,0
30 - 50 ANNI	1		1	25,0	1		1	33,3	1		1	20,0
> 50 ANNI	3		3	75,0	2		2	66,7	3	1	4	80,0
TOT. DIPENDENTI	4	0	4	100	3	0	3	100	4	1	5	100

## COMPOSIZIONE COLLEGIO SINDACALE

COGNOME	NOME	QUALIFICA	ANNO DI NASCITA	GENERE
Gallina	Alfredo	Presidente	08/10/1944	M
Bartoletti	Enrico	Sindaco effettivo	23/12/1958	M
Pannacci	Massimo	Sindaco effettivo	08/01/1971	M

La Società è dotata di una Certificazione della Qualità ISO 9001:2015 valida fino al 30/05/2023 che ha favorito lo sviluppo di procedure in molte aree aziendali che consentono di monitorare i principali processi. A questa certificazione ne ha aggiunte altre che vanno a coprire i principali macro-processi aziendali con particolare riferimento agli ambiti ambientale, del personale e della supply chain (Tabella 1). Quelle in scadenza nel 2023 sono state tutte rinnovate.

TABELLA 1: SISTEMI DI GESTIONE IMPLEMENTATI E CERTIFICATI	NORMA DI RIFERIMENTO	ANNO DI CONSEGUIMENTO	ANNO ULTIMO RINNOVO	ANNO DI SCADENZA
Sistema di Gestione per la Qualità	UNI EN ISO 9001:2015	2014	2023	2026
Sistema di Gestione Ambientale	UNI EN ISO 14001:2015	2014	2023	2026
Sistema per la sicurezza e la salute sul lavoro	UNI ISO 45000:2018	2014	2023	2026
Sistema di sicurezza per la supply chain	ISO 28000:2007	2019	2022	2025



## IL SISTEMA DEI RISCHI AZIENDALI E I RELATIVI PRESIDI

LC3, per il settore in cui opera e per il contesto esterno in grande cambiamento e caratterizzato in questi ultimi anni da eventi eccezionali di forte problematicità sulle comunità e sulle aziende, è soggetta ad un sistema di rischi di potenziale, elevato impatto.

Per questo ha impostato e rafforzato nel tempo una serie di presidi, anche con l'ausilio di soggetti esterni, per prevenire, mitigare e gestire le possibili implicazioni di tali esposizioni.

Con riferimento alle principali tipologie, si sintetizzano i caratteri e i perimetri indicando quindi le misure di risk management individuate da LC3:

### A. RISCHI PER RESPONSABILITÀ

La Società prosegue tramite la controllata Waysped, con la supervisione del Management, alla valutazione e gestione delle problematiche assicurative, avvalendosi dell'opera di un qualificato broker per l'attività di analisi dei rischi connessi e conseguenti alla struttura aziendale e alla sua operatività e per la individuazione delle più idonee forme di copertura, nonché per la gestione dei relativi contratti e degli eventuali sinistri; ad oggi la Società non è stata chiamata a rispondere per fatti ed eventi non coperti da garanzie assicurative.

La Società, per tramite della controllata Waysped, per l'anno 2023, ha proseguito la collaborazione con una struttura specializzata esterna al fine di confermare la compliance alle previsioni normative e il rispetto degli adempimenti previsti dal GDPR privacy, confermando sia il modello organizzativo adottato in materia di protezione dei dati personali che l'istituzione della figura del D.P.O. (data protection officer) mediante l'incarico attribuito a un professionista esterno.

La Società, in relazione ai vari aspetti correlati alle specificità dell'attività di impresa, può essere esposta a rischi legali di varia natura. L'assetto organizzativo adottato, e in continua implementazione, e l'organizzazione ed efficienza della struttura operativa fanno sì, comunque, che tali eventuali eventi possano essere considerati tra quelli riconducibili al normale svolgimento aziendale ed ai connessi rapporti con terzi di rilevanza poco significativa.

### B. RISCHI LEGATI AL CONTESTO ECONOMICO

Il dieci febbraio 2024 al 30° congresso dell'Assiom Forex tenutosi a Genova, il governatore della Banca d'Italia, Fabio Panetta, ha evidenziato alcuni elementi di allarme sull'economia dell'Eurozona: il ristagno effettivo, al di là delle proiezioni, va avanti da cinque mesi; la maggioranza dei comparti industriali è in recessione, tranne la farmaceutica e l'elettronica per la forte domanda di lavoro a distanza; frenano acquisti delle famiglie e investimenti. A conferma di quanto sopra la Commissione UE ha rivisto al ribasso le stime sulla crescita nell'Eurozona in dipendenza anche delle tensioni geopolitiche e della ripresa dei consumi falcidiati dall'inflazione. Nel 2024 il PIL dovrebbe aumentare solo dello 0,8% ma la situazione dovrebbe migliorare nella seconda metà del 2024 in dipendenza della crescita dei salari reali e della resilienza del lavoro propedeutici alla ripresa dei consumi delle famiglie. La politica economica messa in atto dal Governo con la legge di Bilancio 2024 prevede infatti per le famiglie benefici netti pari a 16,4 mld di euro, come rilevato dall'ufficio parlamentare di bilancio in un focus sulla versione definitiva della manovra.



## C. RISCHI FINANZIARI

Per quanto concerne il rischio finanziario, l'attenzione si concentra sul rischio di tasso di interesse e in modo particolare su quello relativo all'esposizione finanziaria a medio/ lungo periodo, attesi l'esiguo utilizzo da parte della società degli affidamenti concessi per autoliquidante di crediti commerciali e il non utilizzo degli affidamenti di scoperto di conto corrente.

In tale contesto si ravvisa che la politica finanziaria adottata dalla Società, anche negli anni in cui i tassi di interesse erano prossimi allo zero, è stata caratterizzata dalla massima attenzione e prudenza, con l'obiettivo di ponderare il rischio finanziario di medio/lungo periodo.

Tale atteggiamento è proseguito anche nell'anno 2023, con una politica di finanziamento e di gestione del circolante equilibrata ed attenta, in grado di far fronte da un lato alle esigenze finanziarie della gestione e, dall'altro, di mantenere un rapporto stabile con il sistema bancario.

Il rischio connesso ai crediti commerciali viene mitigato quanto più possibile in ragione del continuo presidio e monitoraggio degli stessi anche attraverso la produzione di report periodici sull'anzianità del credito e a tale proposito la società ha introdotto, da anni, per ottimizzare l'operatività della propria struttura amministrativa l'utilizzo di specifici software dedicati a tali funzioni.

## D. RISCHIO DI CREDITO

Rappresenta il rischio che uno dei soggetti coinvolti in un'operazione riguardante uno strumento finanziario causi una perdita finanziaria all'altra parte non adempiendo a un'obbligazione. Rispetto a tale esposizione la società presenta adeguati presidi.

## E. RISCHI OPERATIVI ANCHE CORRELATI ALLE ALTRE TIPOLOGIE DI ESPOSIZIONI DESCRITTE

Oltre alla categoria di rischi descritti fino adesso, la Società è esposta, come tutte le realtà imprenditoriali, a quelli operativi, cioè a malfunzionamenti ed impatti legati a processi, sistemi informativi e comportamenti umani. In tal senso LC3 ha impostato una serie di procedure e di controlli e responsabilità nella catena gerarchica e dei processi autorizzativi aziendali che hanno anche come riferimento il Codice Etico che individua delle linee guida volte a rendere compliant l'azienda ed i comportamenti di chi opera per suo conto.

Tra questi rientrano le procedure e misure di protezione del personale, dei mezzi, delle sedi e degli altri asset di proprietà e detenuti della Società stessa per i quali può essere chiamata a rispondere. Si fa riferimento, tra le altre, alle certificazioni detenute e alle relative procedure e sistemi di monitoraggio, ai ruoli e alle responsabilità aziendali che assicurano la vigilanza, nell'ambito delle regole previste, sul corretto funzionamento della gestione aziendale.



## IL SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI

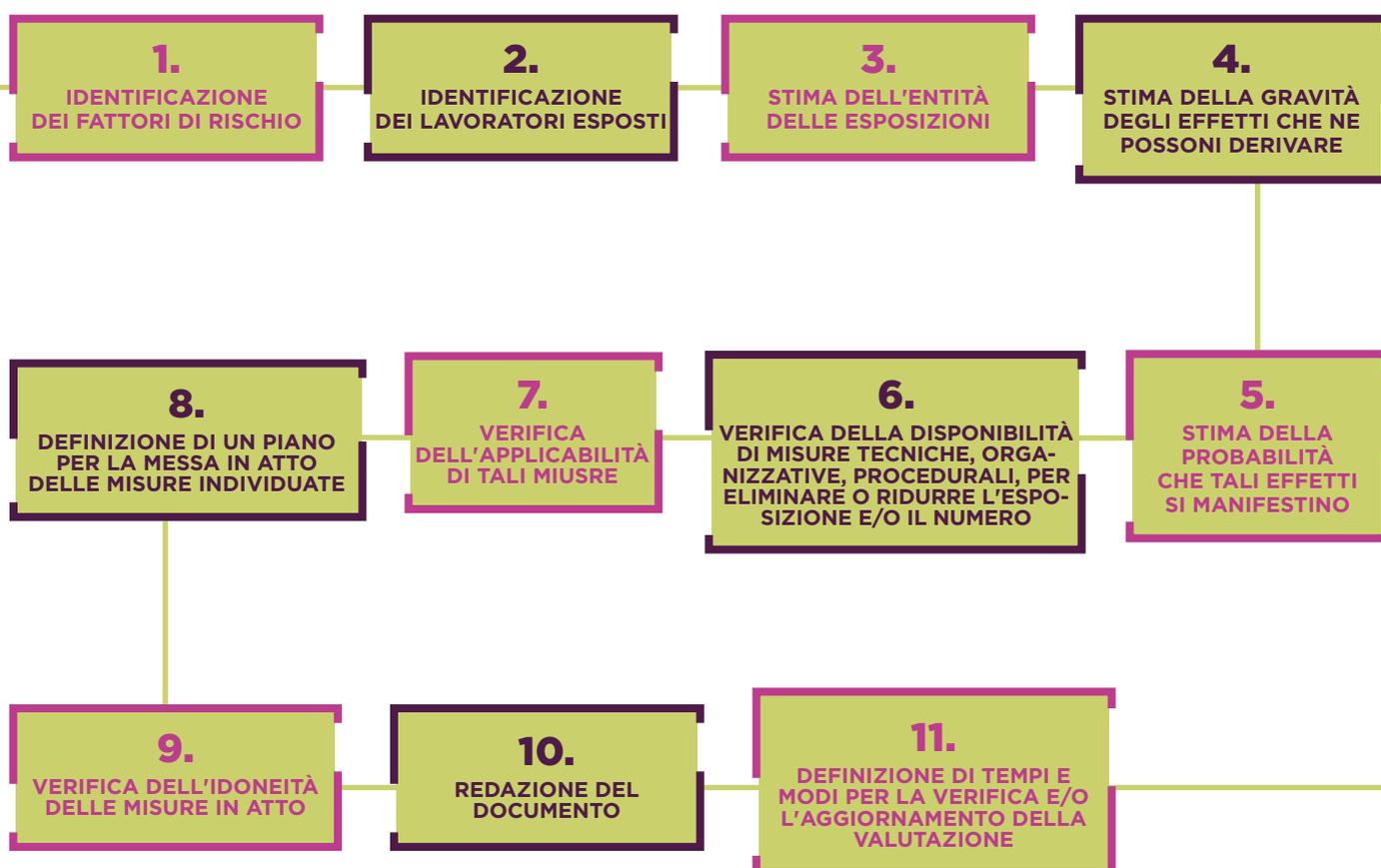
LC3 rispetta quanto sancito dal D. Lgs 81 in materia di Salute e Sicurezza. Fin dal 2009 ha implementato sistemi di gestione in materia di sicurezza ottenendo la certificazione per il codice di pratica SSA (Sistema di Gestione della Sicurezza Dell'Autotrasporto) fra i primi autotrasportatori in Italia poi abbandonata nel 2015 per passare alla OHSAS 18001:2017 e successivamente modificata in ISO 45001 nel 2021.

Oltre alle certificazioni in ambito di sicurezza LC3 ha ottenuto le certificazioni ISO 9001 e ISO 14001 per terminare nel 2018 con l'ottenimento della certificazione ISO 28000:2007 applicata al trasporto per conto terzi a mezzo container di prodotti e articoli vari per l'arredamento. Processo di pesatura dei container destinati al trasporto internazionale via mare e via treno.

La verifica del sistema di gestione in materia di salute e sicurezza, necessario per valutare l'effettiva attuazione e la sua efficacia, viene svolto attraverso attività di sorveglianza, misurazioni, attività di audit e osservazione e analisi di incidenti, infortuni e situazioni pericolose svolte internamente e da enti certificatori esterni (attuale certificatore: SQS).

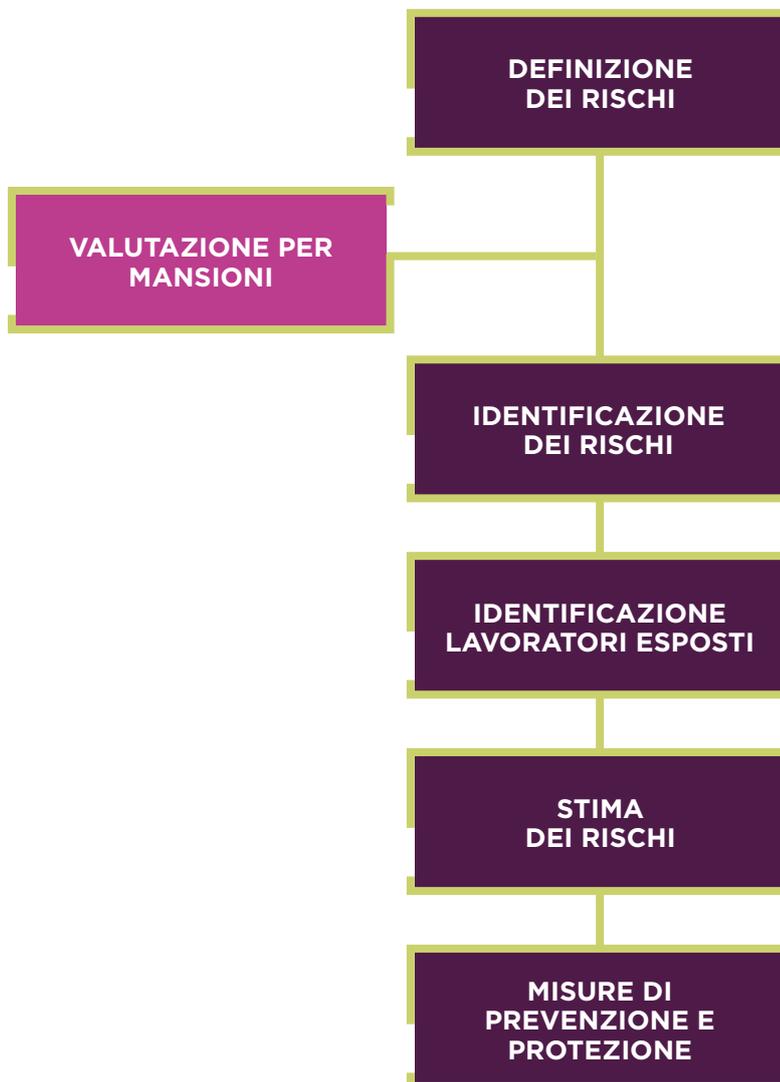
LC3 ha provveduto ad effettuare la mappatura di tutti i rischi derivanti dalle proprie attività lavorative in collaborazione con i Medici Competenti, Preposti e RLS. Tale mappatura ha consentito una precisa valutazione del rischio finalizzata alla riduzione o eliminazione dello stesso dove possibile, la scelta di aggiornamenti tecnologici delle attrezzature utilizzate e l'individuazione di DPI calibrati per le attività lavorative dell'azienda. La Valutazione dei rischi è stata redatta e condivisa con tutte le figure lavorative dell'azienda.

## PROCESSO DI ASSESSMENT E PRESIDIO DEI RISCHI





## FLUSSO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI



Tutte le attività necessarie per il rispetto degli obblighi del D.Lgs. 81/08 vengono svolte direttamente dalla sede di Gubbio.

Il preposto, addetto alla gestione operativa della sede, supporta Datore di Lavoro ed RSPP nello svolgimento delle attività legate al D.Lgs. 81/08 segnalando eventuali criticità ed aiutandoli nell'organizzazione (programmazione visite mediche, programmazione corsi di formazione, gestione DPI).

NUMERO AUDIT INTERNI E ISPEZIONI SISTEMA DI GESTIONE	2021	2022	2023
AUDIT INTERNI SISTEMI DI GESTIONE	1	1	1



# FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE NELLA GESTIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA E LORO RESPONSABILITÀ

## IL VALORE DELLA SALUTE

### Il RSPP ha il compito di:

- tenere sotto controllo la scadenza delle visite mediche ed organizzare le visite almeno 3 mesi prima della scadenza;
- comunicare all'ufficio traffico i nominativi delle persone che devono sostenere la visita medica;
- richiedere al medico competente il giudizio di idoneità;
- procedere alla consegna del giudizio di idoneità all'ufficio paghe, in caso di idoneità completa, o direttamente al lavoratore in caso di idoneità, idoneità con prescrizioni, temporanee e sospensioni.

### L'ufficio traffico ha il compito di:

- su indicazione ed elenco dei lavoratori fornito da RSPP, avvisare i lavoratori tramite comunicazione WhatsApp su telefono aziendale;
- attendere/sollecitare riscontro da parte dell'autista sulla conferma o meno della propria disponibilità nel giorno indicato per la visita;
- comunicare all'RSPP la conferma dell'autista o la richiesta di riprogrammazione dell'appuntamento con il medico competente.

### Il Preposto della sede ha il compito di:

- comunicare all'RSPP la conferma dell'autista o la richiesta di riprogrammazione dell'appuntamento con il medico competente nel caso in cui non sia riuscito a contattare l'ufficio traffico.

### L'autista ha il compito di:

- confermare o meno l'appuntamento con il medico competente nella data proposta dall'RSPP;
- presentarsi alla visita medica in caso di conferma;
- avvisare l'ufficio traffico o il Preposto nel caso in cui non riesca a presentarsi all'appuntamento anche dopo averlo confermato.

### Il Medico Competente ha il compito di:

- fare la visita al lavoratore;
- comunicare al RSPP l'eventuale necessità di sottoporre altre categorie di lavoratori alle visite di sorveglianza sanitaria;
- informare il lavoratore, al momento della visita, dei rischi per la salute individuati e proporgli comportamenti conseguenti;
- informare tempestivamente il RSPP dell'esito della visita e le eventuali prescrizioni;
- proporre in accordo con il RSPP le procedure ritenute necessarie per modificare e/o adeguare le mansioni del lavoratore interessato alle prescrizioni;
- comunicare al RSPP o all'ASPP l'eventuale assenza del lavoratore alla visita.

In caso di nuove assunzioni la visita medica deve essere effettuata prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

### Le comunicazioni ai lavoratori, di qualsiasi natura, legate al D.Lgs. 81/08, sono di competenza esclusiva dell'RSPP. L'RSPP:

- riceve dal medico competente il giudizio di idoneità dei dipendenti e ne dà comunicazione agli stessi;
- organizza le visite mediche e, mediante il supporto del personale addetto alla logistica, invita i lavoratori a presentarsi nei giorni stabiliti;
- organizza i corsi di formazione obbligatori e a cui i lavoratori devono partecipare;
- acquista i DPI e li fornisce alla sede di Piacenza.



Per quanto riguarda i giudizi di idoneità con esito positivo vengono consegnati mediante invio contestuale alla busta paga. Il dipendente, dopo averlo firmato lo restituisce all'ufficio insieme alla copia firmata della busta paga. Per i giudizi di idoneità con prescrizioni, temporanee sospensioni, o inidoneità, la comunicazione viene fatta direttamente dall'RSPP. In caso di idoneità con prescrizioni, temporanee sospensioni, o inidoneità, l'RSPP provvederà all'emissione di ordini di servizio/comunicazioni in merito alla gestione della mansione in accordo al risultato della visita medica. Tali ordini di servizio/comunicazioni, oltre che all'autista interessato, saranno inviate all'ufficio traffico ed al preposto della sede che avranno il compito di vigilare sul rispetto di quanto in esse riportato.

## LA STRATEGIA E LA GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

| GRI 2-12 | GRI 2-13 | GRI 2-14 | GRI 2-16 | GRI 2-17 | GRI 2-18 | GRI 2-22 | GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI-25 |

Al Consiglio di Amministrazione e con deleghe statutarie e specifiche al Presidente Michele Ambrogi, oltre che al Direttore generale Rocco Girlanda, sono attribuiti tutti i poteri, ma non sono ad oggi previste specifiche deleghe nello sviluppo, nell'approvazione e nell'aggiornamento delle dichiarazioni di scopo, valore o missione dell'organizzazione, delle strategie, delle politiche e degli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile, nonché sul controllo degli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. Le linee guida di questo percorso sono in ogni caso condivise ed enunciate anche nelle parti relative a: "Lettera agli stakeholder e agli azionisti", "Missione e Visione", "Cosa vuol dire sostenibilità per LC3 e il Progetto B.E.S.T. 2030".

Il controllo della due diligence dell'organizzazione e di altri processi per identificare e gestire gli impatti, così come la revisione e l'approvazione delle informazioni riferite e l'analisi del lavoro svolto, compresi i temi materiali, sono in capo al Direttore generale Rocco Girlanda che coinvolge, nelle attività di analisi preparatoria, la prima linea gerarchica e i principali stakeholder (si veda il paragrafo "Valutazione degli impatti e analisi di materialità").

Non sono, al momento previste delle sessioni di Board Induction sul tema specifico. Dal 2021 la Società redige il Bilancio di Sostenibilità con il coinvolgimento del Cda nell'analisi e nell'approvazione.

Per quanto riguarda la valutazione della performance del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti sull'economia, l'ambiente e le persone, non è stato ancora stato approntato un sistema di misurazione.

La società si è dotata di codice etico e di procedure di selezione che prevedono espressamente il rispetto della persona e della diversity. Non ha al momento definito ed esplicitato una specifica policy per una condotta d'impresa responsabile per cui non si può parlare di integrazione degli impegni in termini di policy stessa.

L'azienda è dotata di processi e presidi di raccolta e gestione dei reclami dagli utenti/clienti e di sistemi di monitoraggio della customer satisfaction. Le statistiche e le evidenze emerse vengono utilizzate per mettere in atto azioni di rimedio e di mitigazione degli impatti verificatisi.



## CONFLITTI DI INTERESSE

| GRI 2-15 |

Il presidente Michele Ambrogi detiene il 15% delle quote societarie, mentre il consigliere Mario Ambrogi possiede il 15% del totale delle quote.

### Si presentano di seguito gli incarichi dei consiglieri della Società:

- a. Il presidente Michele Ambrogi ricopre le seguenti cariche:
  - 1. Presidente del CdA di Waisped Gruppo AT2 Logistica Soc. Cons. a responsabilità limitata;
  - 2. Consigliere di Amministrazione di Albaron Park S.r.l.
  
- b. Il consigliere Mario Ambrogi ricopre le seguenti cariche:
  - 1. Consigliere di Amministrazione di Icotrans S.r.l.;
  - 2. Presidente del CdA di Albaron Park S.r.l.
  
- c. Rocco Girlanda è stato nominato Direttore Generale di LC3 con apposita procura e ricopre la figura di Amministratore Delegato sia in Icotrans S.r.l. che in Waysped Gruppo AT2 Logistica Soc. Cons. a responsabilità limitata;
  
- d. Il consigliere Barbetti Francesco ricopre le seguenti cariche:
  - 1. Presidente del CdA di A.T. Due S.r.l.;
  - 2. Presidente del CdA di A.T.H. S.r.l.;
  - 3. Amministratore di Barbetti I.C. S.r.l.;
  - 4. Amministratore Delegato di Cementerie Aldo Barbetti S.p.a.;
  - 5. Presidente del CdA di Funivia Colle Eletto S.r.l.;
  - 6. Presidente del CdA di S.T.B. S.r.l.;
  - 7. Presidente del CdA di SGO S.c.a.r.l.
  
- e. Il consigliere Barbetti Emma ricopre le seguenti cariche:
  - 1. Amministratore Cementerie Aldo Barbetti S.p.a.;
  - 2. Presidente del CdA di Dante Barbetti S.r.l.
  
- f. Il consigliere Barbetti Giovanni ricopre le seguenti cariche:
  - 1. Amministratore di A.T. Due S.r.l.;
  - 2. Amministratore di A.T.H. S.r.l.;
  - 3. Presidente del CdA di Barbetti I.C. S.r.l.;
  - 4. Amministratore di Barbetti Materials S.p.a.;
  - 5. Presidente del CdA di Cementerie Aldo Barbetti S.p.a.;
  - 6. Amministratore Unico di Consoli S.r.l.;
  - 7. Amministratore Unico di Monte Loreto S.r.l.;
  - 8. Amministratore di S.T.B. S.r.l.;
  - 9. Amministratore Unico di Prometeo Edizioni S.r.l.

# 07

CAPITOLO

## **Il sistema degli stakeholder e la distribuzione di valore**

| GRI 2-28 | GRI 2-29 | GRI 201-1 |





LC3 opera all'interno di un sistema di stakeholder, cioè di soggetti che sono portatori di interesse rispetto alla Società e che ne influenzano a loro volta i risultati ed il posizionamento sul mercato.

La Società ha, fin dalla sua origine, perseguito un processo di sostenibilità che si è tradotto in investimenti e partnership strategiche sia con i fornitori, sia con i suoi clienti.

Il dialogo e la consonanza con i suoi stakeholder si basa sulla capacità della Società di trasferire lungo la filiera valore, sia monetario, sia di servizio, sia di sostenibilità.

Nella sua analisi di materialità, LC3 si è focalizzata sugli stakeholder prioritari ritenuti strategici per il raggiungimento degli obiettivi sopra riportati.

Tra questi si evidenziano i clienti della Società, la cui voce verrà rilevata in un'altra sezione di questo documento, i partner di business che rappresentano nella visione di LC3 una delle leve fondamentali per mettere in atto quel miglioramento continuo delle relazioni umane e dei processi interni ed esterni che sta alla base dell'operato aziendale, i fornitori, elemento centrale della filiera che giunge al cliente finale e le risorse interne, decisive per raggiungere gli obiettivi di breve e di medio-lungo periodo.

In tal senso tra i primi stakeholder coinvolti, sono stati presi in considerazione i dipendenti, i quali rappresentano uno degli asset intangibili più rilevanti per l'impresa e sui quali nei prossimi anni si concentreranno importanti investimenti sia di formazione, sia di ampliamento della diversity al fine di arricchire le competenze e creare un ambiente stimolante in grado di generare per tutti situazioni di successo.

Accanto ai dipendenti, LC3 ha posto al centro dell'attenzione i propri partner di business che, nella catena del valore della Società sono rappresentati dalle grandi aziende automotive e dalle utilities con cui la Società, come evidenziato anche nel reporting dello scorso anno, ha sperimentato soluzioni pionieristiche innovative volte a contenere i consumi di carburante e a rendere le emissioni verso l'ambiente più pulite e meno impattanti. Attraverso queste partnership LC3 si rende leva di innovazione e di sviluppo sostenibile. Come si vedrà più avanti, l'introduzione di queste discontinuità ha un elevato impatto su tutta la filiera influenzando sulle pratiche di alcuni dei player più rilevanti della grande distribuzione.

L'attenzione fondamentale che LC3 riserva ai suoi clienti, grazie anche alle competenze e allo spirito di partnership dimostrato, consente alla Società di costruire insieme iniziative e prestazioni di servizio sempre più customizzate ed in una logica ed un effetto win-win per le due parti.

Un altro aspetto centrale della filiera di LC3 sono i partner che potenziano ed integrano la flotta aziendale della Società, elemento centrale della filiera che giunge al cliente finale.

Su di essi si è fortemente lavorato sulla consapevolezza e la convergenza sugli obiettivi strategici e sulle modalità operative. Questo processo di allineamento trova attuazione nell'approccio sistematico adottato nell'operatività da LC3 con i propri fornitori e si concretizza poi in una serie di iniziative concrete ed importanti che vengono assicurate dalla Società per favorirne le attività, per ottimizzare le economie di scala provenienti dal network che ruota attorno LC3 consolidandone la fidelizzazione.

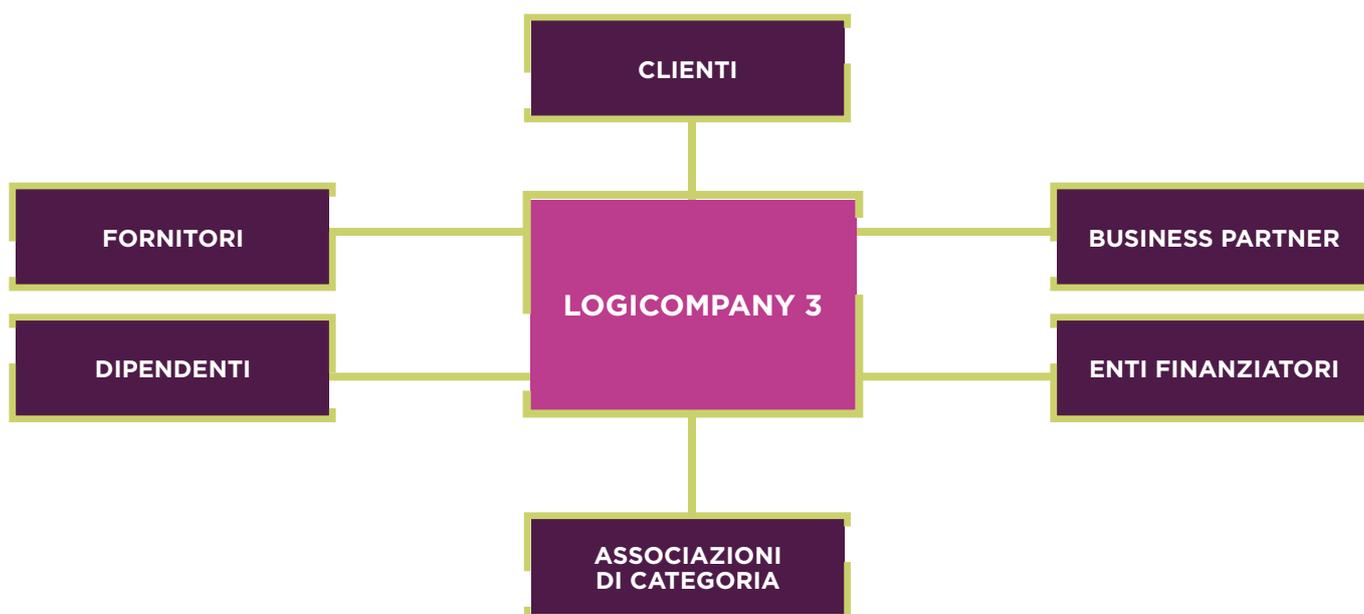
Gli altri stakeholder presi in considerazione sono rappresentati dagli altri fornitori della Società per i quali è stato impostato un processo di qualifica e di monitoraggio volti ad evidenziarne l'impatto sociale ed ambientale e con cui LC3 mira a creare una partnership di lungo termine anche attraverso azioni di sostegno descritte in altre sezioni di questo documento.

Per la Società sono poi rilevanti gli enti finanziatori che le assicurano i mezzi finanziari necessari, oltre a quanto generato della gestione aziendale.

Si riporta qui sotto, la mappa degli stakeholder.



## MAPPA DEGLI STAKEHOLDER AZIENDALI



Infine, ma non per importanza, LC3 partecipa a FEDIT come associazione di categoria, e ad altre associazioni che operano su tematiche specifiche a diversi livelli, e che rappresentano una leva importante di sviluppo e relazioni del settore. In ordine alfabetico, Drive Sweden, Fondazione per lo sviluppo, NGV Italy, SOS Logistica, The Climate Pledge.

Per raggiungere questo risultato la capacità di generare valore economico costituisce il presupposto imprescindibile.

Analizzando i risultati di LC3 nel corso degli ultimi due anni emerge un significativo miglioramento dell'andamento economico con un incremento del valore della produzione e dei principali margini di redditività e conseguentemente del patrimonio netto; anche gli investimenti confermano il trend dei precedenti esercizi.

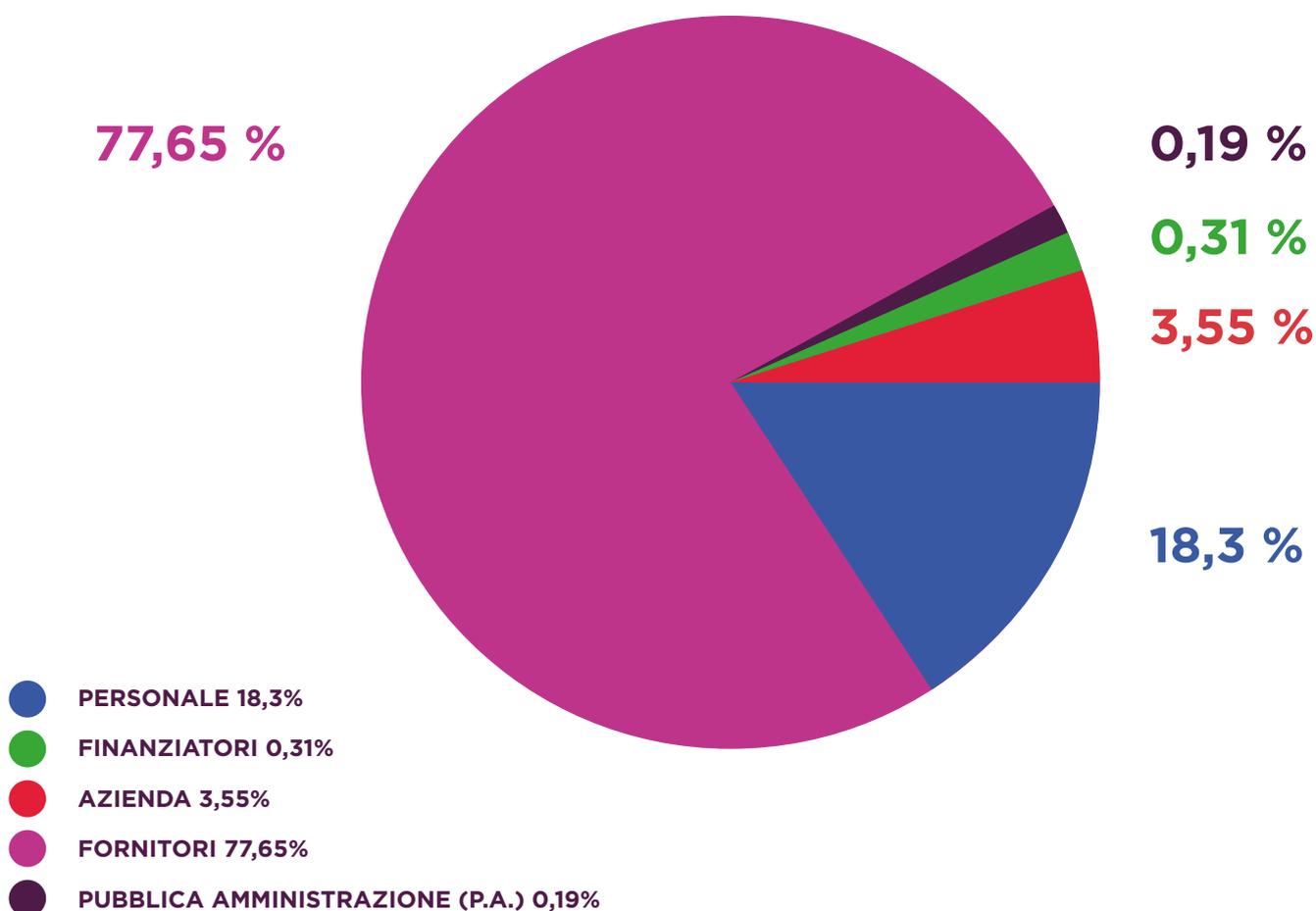
CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO	2021	2022	VAR 22/21%	2023	VAR 23/22%
RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI	79.022.844	95.469.347	21%	93.626.922	-1,93%
COSTI ESTERNI	59.860.580	74.135.883	24%	72.251.771	-2,54%
VALORE AGGIUNTO	19.162.264	21.333.464	11%	21.375.151	0,20%
COSTO DEL LAVORO	13.812.561	14.664.532	6%	15.566.542	6,15%
MARGINE OPERATIVO LORDO	5.349.703	6.668.932	25%	5.808.609	-12,90%
PROVENTI ONERI NON CARATTERISTICI	78.703	840.825	968%	439.747	-47,70%
AMMORTAMENTI, SVALUTAZIONI E ALTRI ACC.TI	2.132.243	2.614.133	23%	2.814.646	7,67%
RISULTATO OPERATIVO	3.296.163	4.895.624	49%	3.433.710	-29,86%
PROVENTI ONERI FINANZIARI	165.185	205.816	25%	259.928	26,29%
RISULTATO ORDINARIO	3.130.978	4.689.808	50%	3.173.782	-32,33%
IMPOSTE SUL REDDITO	99.840	300.355	201%	158.422	-47,26%
RISULTATO NETTO	3.031.138	4.389.453	45%	3.015.360	-31,30%



Dati questi presupposti la Società ha potuto generare un valore aggiunto, cioè una ricchezza al netto dei costi sostenuti per l'acquisto dei beni/servizi direttamente impiegati nella sua attività, in forte crescita. Di questa hanno beneficiato tutte le principali categorie di stakeholder registrando, una volta sottratta la parte trattenuta per rafforzare l'azienda (ammortamenti ed accantonamenti, ecc.), una distribuzione di valore in crescita di circa il 2%.

DISTRIBUZIONE DEL VALORE	2021	2022	VAR 22/21%	2023	VAR 23/22%
RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI	79.022.844	95.469.347	21%	93.626.922	-1,93%
ALTRI RICAVI E PROVENTI	2.129.544	4.968.168	133%	4.787.946	-3,63%
ACQUISTO BENI	7.332.193	13.185.466	80%	9.392.058	-28,77%
VALORE AGGIUNTO	73.820.195	87.252.049	18%	89.022.810	2,03%
VALORE TRATTENUTO	2.866.533	3.970.300	39%	3.981.752	0,29%
VALORE DA DISTRIBUIRE	70.953.662	83.281.749	17%	85.041.058	2,11%
DISTRIBUZIONE AL PERSONALE	13.812.561	14.664.532	6%	15.566.542	6,15%
DISTRIBUZIONE FORNITORI	53.844.938	63.721.593	18%	66.040.806	3,64%
DISTRIBUZIONE FINANZIATORI	165.185	205.816	25%	259.928	26,29%
DISTRIBUZIONE P.A.	99.840	300.355	201%	158.422	-47,26%
DISTRIBUZIONE AZIENDA	3.031.138	4.389.453	45%	3.015.360	-31,30%

## DISTRIBUZIONE DEL VALORE TRA GLI STAKEHOLDER NEL 2023



# 08

CAPITOLO

## La valutazione d'impatto e l'analisi di materialità

| GRI 2-14 | GRI 3-1 | GRI 3-2 |





Ai fini della predisposizione del secondo Bilancio di Sostenibilità, come riportato nel Capitolo “Nota metodologica” LC3, ha aggiornato nel corso del 2022, la propria analisi di materialità recependo il nuovo GRI 3, entrato in vigore il 1° gennaio 2023, mettendo in atto le fasi preliminari previste dallo standard e seguendo il previsto processo di definizione dei temi materiali.

In particolare, sono state sviluppate le seguenti fasi:

- a. comprensione del contesto e dell'organizzazione;
- b. individuazione degli impatti potenziali ed effettivi;
- c. valutazione dell'importanza degli impatti;
- d. prioritizzazione degli impatti più significativi da rendicontare.

La Società ha approfondito gli impatti, effettivi e potenziali, positivi e negativi, previsti e non previsti, reversibili e irreversibili, dei suoi processi e delle sue attività nei tre ambiti previsti dal GR3, ambiente, economia, persone, anche attraverso il coinvolgimento degli stakeholders chiave e dei referenti aziendali per settore.

A conclusione delle analisi svolte, LC3 ha identificato 6 temi materiali in linea con quelli dello scorso esercizio.

La definizione di tale tema è il frutto dell'analisi dei processi, del settore di appartenenza, dei servizi prestati nell'ambito dell'inquadramento della vision, della mission, del sistema di balance scorecard definito dalla Società nel Piano Industriale e delle linee strategiche definite per area di business. Tutti aspetti inquadrati e sintetizzati all'interno di questo documento. Il processo e i risultati che hanno condotto ai temi materiali sono stati supervisionati, revisionati ed approvati dal consigliere delegato Rocco Girlanda.

I temi materiali identificati da LC3, in funzione dei risultati della valutazione degli impatti, sono i seguenti: Si riporta, di seguito, la valutazione di impatto per ciascun tema materiale.

I temi materiali individuati internamente sono:

- 1. SVILUPPO E FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE:** impostazione e realizzazione di iniziative volte alla crescita delle competenze e al miglioramento della vita sociale in azienda e del bilanciamento tra ambiente aziendale e vita privata.
- 2. SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI:** impostazione e monitoraggio di sistemi di tutela della salute dei lavoratori nel lavoro attraverso la previsione di dispositivi e strumenti di prevenzione e protezione, di sicurezza degli ambienti e dei mezzi utilizzati e di controllo dei materiali trattati, di procedure e protocolli di salvaguardia e di crisis management.
- 3. PARTNERSHIP DI BUSINESS ED INNOVAZIONE:** promozione e sviluppo di collaborazioni con i grandi operatori del mondo automotive e players energetici per supportare e realizzare sul campo iniziative di progettazione ed applicazione di nuove soluzioni volte al miglioramento delle prestazioni di impatto ambientale dei veicoli utilizzati.
- 4. FILIERA SOSTENIBILE E RESPONSABILE:** sviluppo di un rapporto di partnership a 360% con i propri fornitori di filiera anche attraverso iniziative di supporto e di ottimizzazione delle loro attività gestionali creando un “approccio distintivo LC3” sempre volto al miglioramento della qualità del servizio al cliente finale.
- 5. TUTELA DELL'AMBIENTE:** progettazione e realizzazione di tutte le azioni e di tutti i presidi volti a ridurre l'impatto ambientale di LC3 sia nelle attività core della logistica, sia nei processi di filiera a monte e a valle del trasporto.
- 6. QUALITÀ DEL SERVIZIO:** perseguimento continuo della soddisfazione dei clienti rispondendo con tempestività ed adeguatezza alle richieste e ricercando incessantemente nuove soluzioni che possano migliorare le performance delle loro filiere produttive.

Ogni tema materiale è stato trattato in specifici capitoli del presente documento al fine di rappresentare le modalità di gestione e il relativo impatto.



**SI RIPORTA, DI SEGUITO, LA VALUTAZIONE DI IMPATTO PER CIASCUN TEMA MATERIALE:**

TEMI MATERIALI	DESCRIZIONE	IMPATTI	CARATTERISTICHE	SIGNIFICATIVITA'	GRI
<b>Partnership di business e innovazione</b>	LC3 ha messo in atto da tempo diverse forme di partnership con i propri fornitori ed i propri clienti al fine di ridurre l'impatto dei suoi mezzi, di migliorare il servizio al cliente e di ridurre i rischi di infortuni per i suoi autisti ed il suo personale in genere	Miglioramento della sicurezza del cliente	Positivo	Moderato	416
			Potenziale		
		Riduzione delle emissioni	Positivo	Rilevante	305
			Effettivo		
Miglioramento sicurezza personale	Positivo	Rilevante	403		
	Potenziale				
<b>Tutela dell'ambiente</b>	La Società, nello svolgimento delle sue attività, sia dirette, sia dei suoi fornitori, sia verso i clienti persegue incessantemente la riduzione delle emissioni, il miglioramento delle loro qualità e il contenimento di consumi e di scarti	Impatto delle emissioni	Negativo	Rilevante	305
			Effettivo		
		Riduzione rifiuti e consumi	Positivo	Moderato	302 306
			Effettivo		
<b>Qualità del servizio</b>	LC3 persegue un continuo miglioramento del servizio al cliente agendo sull'efficienza dei trasporti e delle consegne, sulla flessibilità nel rispondere alle esigenze del cliente e nella risposta proattiva alle sue esigenze	Danni alla merce dei clienti	Negativo	Rilevante	NO GRI
			Potenziale		
		Danni alla sicurezza dei prodotti forniti ai propri clienti	Negativo	Moderato	416
			Potenziale		
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	La Società mette in atto sistemi procedurali e di monitoraggio delle attività del personale delle sedi, ma soprattutto degli autisti anche attraverso processi di miglioramento dello stile di guida	Potenziali infortuni	Negativo	Molto rilevante	403
			Potenziale		
		Rischi alla sicurezza dei clienti	Negativo	Moderato	416
			Potenziale		
		Potenziali danni economici per la Società	Negativo	Rilevanti	NO GRI
			Potenziale		
<b>Sviluppo e formazione del personale</b>	LC3 vuole potenziare fortemente le capacità e le competenze del proprio personale per consentire allo stesso di essere all'altezza delle nuove sfide professionali e delle richieste dei clienti anche nell'ottica di migliorare il clima aziendale	Necessità di potenziamento delle capacità e delle competenze del personale	Negativo	Moderato	403 404
			Effettivo		
<b>Filiera sostenibile e responsabile</b>	La Società focalizza il suo impegno nel garantire l'affidabilità dei suoi fornitori di filiera, verificandone preliminarmente e monitorandole nel tempo il rispetto di requisiti legati all'impatto ambientale e alla continuità del servizio anche attraverso il sostegno e la loro fidelizzazione	Potenziale impatto dei fornitori di mezzi sulla sicurezza dei trasporti e la continuità dei rapporti con i clienti e le forniture	Negativo	Rilevante	414
			Potenziale		
		Impatto ambientale dei fornitori	Negativo	Rilevante	308
			Potenziale		

# 09

CAPITOLO

## **Sviluppo risorse umane e tutela della salute**

| GRI 2-7 | GRI 2-8 | GRI 2-19 | GRI 2-20 | GRI 2-30 | GRI 3-3  
| GRI 401-1 | GRI 403-1 | GRI 403-5 | GRI 404-1 | GRI 405-1 |





## PRESENTAZIONE DELL'ORGANICO DELLA SOCIETÀ

La Società ha un organico di 298 risorse di cui 290 uomini e 8 donne. In termini di inquadramento ci sono 2 dirigenti, 2 quadri, 19 impiegati e 275 operai. Rispetto al 2022 l'organico è stato potenziato del 3,5%.

Tutto il personale è inquadrato nel CCNL dei Trasporti, tranne i dirigenti aventi per l'appunto il contratto dirigenti.

Anche alla luce dell'attività prevalente legata al trasporto e alle trasferte, il numero delle donne è piuttosto limitato, ma in leggera crescita.

TABELLA 1: NUMERO TOTALE DIPENDENTI PER QUALIFICA	2021				2022				2023			
	UOMINI	DONNE	TOTALE	% DIP / TOT. DIP	UOMINI	DONNE	TOTALE	% DIP / TOT. DIP	UOMINI	DONNE	TOTALE	% DIP / TOT. DIP
DIRIGENTI	2		2	0,7	2		2	0,7	2		2	0,7
QUADRI	2		2	0,7	2		2	0,7	2		2	0,7
IMPIEGATI	13	3	16	5,8	14	3	17	5,9	15	4	19	6,4
OPERAI	256	1	257	92,8	265	2	256	92,8	271	4	275	92,3
<b>TOTALE</b>	<b>273</b>	<b>4</b>	<b>277</b>	<b>100</b>	<b>283</b>	<b>5</b>	<b>288</b>	<b>100</b>	<b>290</b>	<b>8</b>	<b>298</b>	<b>100</b>

Dal punto di vista anagrafico i 2 dirigenti si distribuiscono uniformemente tra le due fasce tra i 30 anni i 50 e quella maggiore di 50 anni, i 2 quadri sono entrambi collocati oltre i 50 anni, gli operai sono collocati in prevalenza nella fascia tra 30 e 50 anni con una quota di quasi il 61% sul totale della categoria stessa.

TABELLA 2: NUMERO TOTALE DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ E QUALIFICA	FASCE DI ETÀ	2021			2022			2023		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	< 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 - 50 anni	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	> 50 anni	1	0	1	1	0	1	1	0	1
QUADRI	< 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 - 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	> 50 anni	2	0	2	2	0	2	2	0	2
IMPIEGATI	< 30 anni	2	1	3	2	1	3	2	1	3
	30 - 50 anni	9	2	11	9	2	11	7	2	9
	> 50 anni	2	0	2	3	0	3	7	1	8
OPERAI	< 30 anni	20	0	20	16	0	16	20	0	20
	30 - 50 anni	158	1	159	165	2	167	165	2	167
	> 50 anni	78	0	78	84	0	84	87	0	87
<b>TOTALE</b>		<b>273</b>	<b>4</b>	<b>277</b>	<b>283</b>	<b>5</b>	<b>288</b>	<b>292</b>	<b>6</b>	<b>298</b>



Di particolare rilievo è la composizione del personale in termini di tipologia di contratto che vede il 99,7% del personale detenere un contratto a tempo indeterminato, risultando soltanto 1 la risorsa nel 2023 ad avere una forma contrattuale al 31/12/2023 a tempo determinato.

TABELLA 3: NUMERO TOTALE PERSONALE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2021				2022				2023			
	UOMINI	DONNE	TOTALE	%	UOMINI	DONNE	TOTALE	%	UOMINI	DONNE	TOTALE	%
PERSONALE STABILE A TEMPO INDETERMINATO	272	3	275	100%	282	4	286	99,3%	292	5	297	99,7%
<i>(DI CUI) PERSONALE IN PART-TIME</i>	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	1	1	2		1	1	2	0,7%	0	1	1	0,3%
PERSONALE IN CONTRATTI DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
<b>TOTALE</b>	<b>273</b>	<b>4</b>	<b>277</b>	<b>100%</b>	<b>283</b>	<b>5</b>	<b>288</b>	<b>100%</b>	<b>292</b>	<b>6</b>	<b>298</b>	<b>100%</b>

I lavoratori non dipendenti sono 4, tutti di sesso maschile, e con un'età media di quasi 53 anni.

È presente 1 disabile nell'organico della Società.

TABELLA 4: NUMERO DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE	2021	2022	2023
<b>CATEGORIE PROTETTE (ART. 18 C.2 L. 68/99)</b>	0	0	0
<b>DISABILI</b>	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



## GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

LC3 ha una composizione del personale eterogenea dove svolgono un'attività centrale i conduttori dei mezzi. La Società, nel suo Programma Best 2030, ha messo tra i tre temi centrali lo sviluppo delle competenze del personale mentre ha già introdotto una procedura per prevedere i fabbisogni di formazione in funzione delle competenze richieste che emergono da assesment periodici che vengono svolti dai responsabili di funzione.

Nella rilevazione delle necessità legate alle diverse posizioni lavorative vengono vagliate le due ipotesi del ricorso ad una figura esterna o quello del rafforzamento di quelle già in forza presso la Società. Nel secondo caso viene organizzato l'intervento formativo e se ne verifica poi successivamente l'efficacia.

Il primo rientra nella procedura più ampia dell'inserimento delle risorse, che parte da un incontro con i responsabili volto a identificare i bisogni di potenziamento delle unità organizzative a cui segue un iter tracciato delle varie fasi e delle relative attività amministrative che vanno svolte. È rilevante sottolineare come in questa fase le procedure formalizzate aziendali (Gestione Amministrativa del Personale, Rev. 29/06/2018), in linea con quanto previsto dal Codice Etico, sottolineino puntualmente la verifica delle caratteristiche del nuovo inserito vietando qualsiasi ipotesi di lavoro minorile e/o, nella fase preliminare di inserimento in occasione di uno stage scolastico, l'impiego di giovani in orari notturni o l'esposizione a situazione di rischio o nocive per la sua salute fisica e mentale e per il suo sviluppo, sia all'interno, sia all'esterno del luogo di lavoro. Con riferimento alla prevenzione e al monitoraggio sul lavoro minorile la Società si è dotata di una procedura ad hoc (Procedura contro il lavoro minorile, Rev. 30/11/2017) anche in linea con le politiche di un suo primario cliente internazionale.

Sempre in linea con il Codice Etico, l'Azienda dichiara di non adottare né supportare nessuna forma di discriminazione in merito alla remunerazione, all'accesso alla formazione, alla promozione, al licenziamento o al pensionamento del personale, né interferire con l'esercizio dei diritti del personale e di seguire principi o pratiche o di soddisfare bisogni connessi evitando qualsiasi situazione che potrebbe dar luogo a discriminazioni.

Tutto il personale è diffidato, pena l'applicazione di idonee sanzioni disciplinari di cui al CCNL, dal tenere qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, sia all'interno che all'esterno dei locali aziendali.

L'osservazione dei movimenti in entrata e in uscita del personale segna per entrambi un valore in incremento rispetto all'anno precedente.



TABELLA 5: USCITE E TASSO DI TURNOVER IN USCITA PER GENERE E FASCIA DI ETÀ	FASCE DI ETÀ	2021			2022			2023		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>ASSUNZIONI E CESSAZIONI</b>										
PERSONALE ASSUNTO	< 30 anni	6	1	7	4	0	4	8	0	8
	30 - 50 anni	51	1	52	40	1	41	39	3	42
	> 50 anni	11	0	11	12	1	13	16	1	17
<b>TOTALE</b>		<b>68</b>	<b>2</b>	<b>70</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>58</b>	<b>63</b>	<b>4</b>	<b>67</b>
<b>NUMERO DIPENDENTI CESSATI</b>										
PERSONALE CESSATO	< 30 anni	2	0	2	3	0	3	5	0	5
	30 - 50 anni	31	0	31	34	0	34	36	1	37
	> 50 anni	11	0	11	13	1	14	17	0	17
<b>TOTALE</b>		<b>44</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>51</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>59</b>
<b>CESSAZIONI TOTALI</b>										
PENSIONAMENTO		0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIMISSIONI VOLONTARIE		40	0	40	47	1	48	47	0	47
LICENZIAMENTI		3	0	3	3	0	3	10	1	11
ALTRO (MOBILITÀ VERSO ALTRE SOCIETÀ, INABILITÀ CAPACITÀ LAVORATIVA)		1	0	1	0	0	0	1	0	1
TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA		24,55%	0,72%	<b>25,27%</b>	19,72%	0,70%	<b>20,42%</b>	17,85%	1,34%	<b>19,19%</b>
TASSO DI TURNOVER IN USCITA		15,88%	0,00%	<b>15,88%</b>	17,61%	0,35%	<b>17,96%</b>	19,46%	0,34%	<b>19,80%</b>

Passando all'analisi delle ore di formazione totale per qualifica e genere, si rileva una riduzione rispetto agli anni precedenti. In termini di ore totali erogate, la concentrazione maggiore si registra tra gli operai.

TABELLA 6: ORE TOTALI DI FORMAZIONE DIPENDENTI PER QUALIFICA E GENERE	2021			2022			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QUADRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI	16	8	24	38	0	38	16	0	16
OPERAI	2.500	0	2.500	1.646	22	1.668	1.503	32	1.535
<b>TOTALE</b>	<b>2.516</b>	<b>8</b>	<b>2.524</b>	<b>1.684</b>	<b>22</b>	<b>1.706</b>	<b>1.503</b>	<b>32</b>	<b>1.535</b>

In termini di ore medie per qualifica, visti anche i numeri più contenuti, è più alta in proporzione la quota di ore erogate unitaria per la categoria degli impiegati, in leggero aumento nell'anno 2023.

TABELLA 7: ORE MEDIE FORMAZIONE DIPENDENTI PER QUALIFICA E GENERE	2021			2022			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QUADRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI	8	8	16	7,6	0	7,6	8	0	8
OPERAI	10,29	0	10,29	11,70	11,70	23,40	24	24	48
<b>TOTALE</b>	<b>18,29</b>	<b>8</b>	<b>26,29</b>	<b>19,30</b>	<b>11,70</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>56</b>



In termini di ore medie per qualifica, sono sempre gli operai a registrare in numero medio più elevato rispetto agli anni precedenti.

Se l'analisi viene fatta per tipologia di intervento formativo, si può notare come una parte importante sia dedicata all'addestramento sulla sicurezza ma che il numero più rilevante riguardi la formazione professionale e tecnica (circa il 63,2% del totale).

TABELLA 8: ORE TOTALI DI FORMAZIONE DIPENDENTI PER TIPOLOGIA E GENERE	2021			2022			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
MANAGERIALI/LEADERSHIP	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FORMAZIONE ANTICORRUZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SICUREZZA HSE	1.668	0	1.668	526	12	538	445	32	477
FORMAZIONE PROFESSIONALE E TECNICA	848	8	856	1.158	10	1.168	790	30	820
<b>TOTALE</b>	<b>2.516</b>	<b>8</b>	<b>2.524</b>	<b>1.684</b>	<b>22</b>	<b>1.706</b>	<b>1.235</b>	<b>62</b>	<b>1.297</b>

Con riferimento alle ore di formazione sulla sicurezza, si può rilevare come la totalità, in linea con i numeri complessivi, sia concentrata sulla categoria degli operai.

TABELLA 9: ORE TOTALI DI FORMAZIONE SICUREZZA HSE PER CATEGORIA E GENERE	2021			2022			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QUADRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI	0	0	0	38	0	38	8	0	8
OPERAI	1.668	0	1.668	488	12	500	445	32	477
<b>TOTALE</b>	<b>1.668</b>	<b>0</b>	<b>1.668</b>	<b>526</b>	<b>12</b>	<b>538</b>	<b>445</b>	<b>32</b>	<b>477</b>

TABELLA 10: ORE MEDIE DI FORMAZIONE SICUREZZA HSE PER CATEGORIA E GENERE	2021			2022			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QUADRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI	0	0	0	4	0	4	8	0	8
OPERAI	12	0	12	11	12	23	13	13	26
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>



## SISTEMA RETRIBUTIVO

Con riferimento alla retribuzione variabile, è previsto per i dirigenti, oltre alla retribuzione fissa stabilita dal CCNL di riferimento, un superminimo individuale ed un premio MBO correlato a valori target degli indicatori EBITDA e FOCF, tenendo conto anche della valutazione del Consiglio di Amministrazione.

## SICUREZZA SUL LAVORO E PRESENZE

Dall'analisi dei dati riferiti alle ore di assenza e le ore lavorate, emerge un trend in diminuzione delle ore di assenza, sia totali, sia per malattia ed infortunio.

In tal senso è in calo, il tasso di assenteismo nel 2023 così come il tasso di malattia rispetto all'anno precedente.

TABELLA 11: ORE LAVORATE ED ORE DI ASSENZA	2021			2022			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
ORE DI ASSENZA TOTALI	86.643	742	87.385	104.263	1.078	105.341	84.131	336	84.467
DI CUI ASSENZA PER MALATTIA ED INFORTUNIO	20.187	31	20.218	26.308	180	26.488	15.017	152	15.169
DI CUI SCIOPERO	/	/	/	9	/	9	128	/	128
DI CUI ALTRO	66.353	711	67.064	77.946	898	78.844	68.986	184	69.170
AR - TASSO DI ASSENTEISMO (ORE ASSENZA/ORE LAVORABILI)	13,76	11,48	13,74	18	13,31	17,94	13,85	7,67	13,81
TASSO DI MALATTIA	3,21	0,47	3,18	4,54	2,22	4,51	2,47	3,47	2,48
ORE LAVORABILI	629.625	6.466	636.091	579.163	8.102	587.265	607.310	4.382	611.692
ORE LAVORATE	587.213	5.877	593.090	601.785	8.431	610.216	627.658	4.563	632.221
DI CUI ORE STRAORDINARIO	21.320	149	21.469	22.287	250	22.537	24.931	25	24.956

Approfondendo poi la sicurezza sul lavoro e le condizioni di salute sul luogo di lavoro, dall'analisi delle statistiche e degli indici infortunistici emerge che le ore lavorate totali sono aumentate rispetto all'anno precedente e che sono significativamente aumentati gli indici di frequenza dal 2022 al 2023; anche l'indice di gravità ha rilevato un incremento nel 2023. Lo stesso trend è stato registrato dall'indice di incidenza nel corso del 2023.

Tutte le casistiche di infortuni hanno riguardato gli uomini senza coinvolgere mai la componente femminile.

TABELLA 12: INDICI INFORTUNISTICI	2021			2022			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
INFORTUNI (> 1 GIORNO)	9	0	9	10	0	10	22	0	22
INFORTUNI IN ITINERE (> 1 GIORNO)	1	0	1	0	0	0	2	0	2
MALATTIE PROFESSIONALI	1	0	1	0	0	0	0	0	0
DECESSI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE (COMPRESIVE STRAORDINARIO)	587213	5877	593090	601785	8431	610216	714190	6283	720473
IR - INDICE DI FREQUENZA (N. TOTALE INFORTUNI/ORE LAVORATE X 1.000.000)	15,10	0	15,10	16,62	0	16,39	30,80	0	30,54
GIORNI DI ASSENZA PER INFORTUNIO	207	0	207	138	0	138	648	0	648
LDR - INDICE DI GRAVITÀ (GG DI ASSENZA PER INFORTUNI/ORE LAVORATE X 1.000)	0,3	0	0,3	0,23	0	0,23	0,91	0	0,90
INDICE DI INCIDENZA (N. TOTALE INFORTUNI/N. DIPENDENTI X 1.000)	3,2	0	3,2	3,58	0	3,52	7,89	0	7,75
DURATA MEDIA DEGLI INFORTUNI (GG. ASSENZA PER INFORTUNI/N. TOTALE INFORTUNI)	23	0	23	13,80	0	13,80	29,45	0	29,45

# 10

CAPITOLO

## Partnership di business ed innovazione

| GRI 3-3 | GRI 305-1 | 416-1 |





## UNA STORIA DI INNOVAZIONE, PARTNERSHIP STRATEGICHE E SOSTENIBILITÀ.

LC3 dalla sua nascita ha perseguito un processo di innovazione volto ad aumentare l'efficienza dei suoi processi, la qualità dei servizi offerti ai propri clienti e, al contempo, ridurre l'impatto dei consumi e delle emissioni dei mezzi.

Come rappresentato anche nel Bilancio di Sostenibilità 2022, la Società ha sviluppato nel tempo partnership con alcuni dei principali protagonisti del mercato automotive e con grandi players energetici per realizzare soluzioni di riduzione delle emissioni. In particolare, nell'anno 2023, è stato attivato il primo sistema di micro-liquefazione come indicato nella tabella sottostante.

Queste azioni si sono accompagnate alla trasformazione graduale e progressiva della flotta dei propri veicoli con un incremento importante dei veicoli a minore o quasi nullo impatto ambientale.

Sempre attraverso un processo di attenzione ed innovazione continua, la Società ha sviluppato nel tempo partnership con i propri grandi fornitori volte ad aumentare la sicurezza del proprio personale su strada e dei propri veicoli.

LC3 dalla sua nascita ha perseguito un processo di innovazione volto ad aumentare l'efficienza dei suoi processi, la qualità dei servizi offerti ai propri clienti e, al contempo, ridurre l'impatto dei consumi e delle emissioni dei mezzi.

ANNO	AREE DI INTERVENTO	MODALITÀ OPERATIVE	PARTNER
2023	Attivato il primo sistema di micro-liquefazione sul posto per un impianto di rifornimento lng in Italia con lo scopo di arrivare da subito alla gestione del 100% di prodotto di bio-lng azzerando il rischio di boil off e superando i problemi di rifornimento determinati dalla pressione del gas.	Abbiamo applicato una soluzione innovativa suggerita dal fornitore usa dover solutions, che tramite un sistema di micro-liquefazione sul posto permette il pieno controllo della pressione dei silos di stoccaggio di lng/bio-lng	Dover Fueling Solutions
2022	Acquisizione di una nuova gru con i migliori standard di mercato	Sostituzione della gru preesistente per rendere più sostenibile il servizio del parco clienti terminal container del terminal di Piacenza.	Konegranes
2021	Messa in strada di una miniflotta di mezzi a trazione elettrica a 0 emissioni sul posto per le percorrenze a breve. Con la combinazione con una cassa frigo refrigerata ad azoto liquido a doppia temperatura si è ottenuto il primo mezzo in grado di trasportare merci a temperatura controllata abbattendo totalmente le emissioni di CO <sub>2</sub> , polveri sottili e NO <sub>x</sub> .	Partnership con Scania per rispondere ad un primario cliente della Società che persegue l'approvvigionamento a basse emissioni in città o nelle immediate periferie.	Il partner automotive è Scania
2020	Introduzione mezzi alimentati a bio-metano liquido BIO-LNG, carburante sostenibile provenienti da fonti rinnovabili con prestazioni identiche a quelle del metano tradizionale.	Partnership con Vulcangas presso l'impianto di Rimini.	Vulcangas player energetico
2020	Introduzione mezzi alimentati a bio metano liquido BIO-CNG, carburante sostenibile provenienti da fonti rinnovabili con prestazioni identiche a quelle del metano tradizionale.	Partnership con Edison su un impianto dedicato a Piacenza.	Il Partner della fornitura è Edison



2019	Adozione dell'azoto liquido per il raffreddamento del semirimorchio per ottenere 0 emissioni, sia ambientali, che acustiche. Si tratta di una tecnologia già attuata in altri paesi ed è stato realizzata in house il primo distributore in azoto liquido privato a Piacenza.	Impianto realizzato presso il nostro impianto di Piacenza.	SOL
2018	Inaugurazione del primo distributore LNG di flotta. Grazie alla nuova stazione di rifornimento LC3 ha potuto sviluppare progetti di trasporto sostenibile nonostante la scarsa presenza di punti di rifornimento LNG sul territorio italiano.	La partnership con Liquigas ha permesso di trovare una soluzione win win per entrambi gli attori. L'esperienza internazionale del player energetico specializzato in impianti di rifornimento LNG si è sposata perfettamente con la disponibilità di LC3 a sviluppare progetti a basso impatto ambientale, garantendo investimenti e crescita dei consumi nel tempo.	LIQUIGAS
2014	Sperimentazione per primi dei mezzi alimentati da metano liquido in grado di assicurare, oltre che minori emissioni, maggiori percorrenze.	Partnership con Iveco che ha preparato i primi 5 prototipi ed Eni che ha creato a Piacenza il primo distributore di metano liquido. Nell'operazione è stato coinvolto Corridoio Blu, partner della CE sul SNL nel trasporto pesante. In questo contesto LC3 sottoscrive l'appello delle imprese della Green Economy per la Conferenza di Parigi del 2015 (COOP 21) e rappresentando l'Italia.	Iveco, ENI partner fornitori, i principali clienti su Piacenza del tempo
2013	Aumento dell'efficienza, riduzione, fermo mezzi, riduzione emissioni e rifiuti da smaltire.	Accordo per l'assistenza con case costruttrici.	Principali case costruttrici e le loro strutture convenzionate
2009	Incremento della sicurezza del personale e dei mezzi.	Accordo con primaria Azienda di pneumatici per ricambi legati al chilometraggio.	Il partner fornitore è Michelin.

## UN VIAGGIO DA PERCORRERE INSIEME

“ La sfida del futuro si affronta mettendo in campo valori come la condivisione di obiettivi e lo scambio di tecnologie e secondo un modello virtuoso di economia circolare. Progetti in cui ognuno contribuisce con innovazione e investimenti che guardano oltre il proprio core business e puntano sulla green economy e su un futuro sempre più sostenibile. Per questo abbiamo scelto dei compagni di viaggio che sposano la nostra filosofia e approfondono tutto il loro impegno per rendere concreto il progresso, il rispetto del pianeta e il benessere umano. ”

# 11

CAPITOLO

## Filiera sostenibile

| GRI 3-3 | GRI 308-1 |





LC3 realizza i propri obiettivi ed eroga il servizio ai propri clienti anche attraverso una rete di partner del trasporto di cui si serve e che seguono le sue politiche nelle attività di trasporto, di logistica e servizio al cliente.

La Società ha implementato un Sistema di Gestione per la Sicurezza del Trasporto (SGST) in conformità allo standard ISO 28000, alle norme di settore e ai requisiti cogenti applicabili, che coinvolge il personale interno e i fornitori critici garantendo il perseguimento, per l'intera filiera fornitori-clienti, di un pieno allineamento tra aspettative di qualità del servizio, di efficienza, di compliance normativa e con riferimento ai Modelli di Organizzazione e Gestione e ai Codici Etici dei clienti assicurando al contempo una piena sicurezza delle risorse interne ed esterne, dei mezzi e delle merci dei clienti e delle informazioni ad esse correlate.

Su questi aspetti LC3 si impegna nei confronti degli stakeholder strategici che sono coinvolti nella filiera e, più precisamente:

- nei confronti dei clienti: a fornire servizi di trasporto sicuri, puntuali ed affidabili;
- nei confronti dei fornitori: a trasferire i requisiti di sicurezza stabiliti, favorendo una proficua “alleanza” in modo da individuare le soluzioni tecnico-organizzative più adeguate al miglioramento delle prestazioni e delle caratteristiche del servizio anche dal punto di vista della sicurezza;
- nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori: ad assicurare rapporti professionali proficui e sereni, garantire un ambiente di lavoro sicuro, favorire lo spirito di iniziativa per migliorare le procedure operative e gli aspetti di sicurezza della supply chain.

LC3, per garantire la sicurezza del trasporto e della supply chain, prevede i seguenti presidi ed aree di intervento:

- adozione di un sistema integrato di gestione del rischio della supply chain, al fine di garantire che il rischio residuo sia ridotto al minimo, predisponendo una politica di gestione del rischio commisurata al servizio di trasporto richiesto;
- predisposizione di un sistema strutturato di ascolto delle indicazioni, suggerimenti, sensibilità del cliente, anche attraverso l'attività “sul campo” dei collaboratori (interni ed esterni);
- identificazione preventiva degli aspetti di sicurezza in relazione al trasporto delle merci del cliente, al fine di adattare i processi operativi agli standard di sicurezza richiesti;
- adozione di strumenti tecnici ed organizzativi che aumentino l'affidabilità, la sicurezza e l'efficienza dei processi coinvolti nella supply chain
- sviluppo e consolidamento di procedure di sicurezza rivolte ai partner critici della catena di fornitura, al fine di assicurare al cliente servizi di trasporto di maggior valore, sicuri, affidabili, a prezzi competitivi;
- diffusione nell'organizzazione della cultura della sicurezza e sviluppo di metodologie appropriate, in modo che chiunque sia costantemente in grado di garantire, per la propria parte, il rispetto degli standard di sicurezza stabiliti con il cliente;
- focalizzazione su un alto livello di soddisfazione di tutti i dipendenti, attraverso il loro pieno coinvolgimento nei processi di crescita aziendali, al fine di ricercare la massima lealtà e senso di responsabilità da ognuno di essi.



## QUALIFICA FORNITORI

È attiva, inoltre, una procedura che si applica alle tipologie dei trasportatori che operano per conto di LC3 e delle officine meccaniche che si occupano della manutenzione e riparazione dei veicoli utilizzati dalla Società. Essa prevede la valutazione preventiva di queste tipologie di fornitori mentre rimangono fuori dal perimetro della verifica i fornitori di beni e servizi le cui prestazioni non sono influenti sulla qualità dei prodotti e servizi offerti da LC3 o che sono imposti contrattualmente dai clienti.

La prima fase di individuazione di Nuovi Fornitori avviene mediante l'acquisizione di informazioni a mezzo dei documenti promozionali inviati dai Fornitori stessi, oppure visitando il sito internet, richiedendo cataloghi e/o listini, contattando i responsabili commerciali, visitando gli stand in occasione della partecipazione a Fiere di settore. Possono essere acquisite altre informazioni sul fornitore attraverso la raccolta di dati nella Scheda "Qualifica Fornitori"; la fase di verifica iniziale si completa con il riscontro su almeno due ordini di acquisto campioni per testare il rispetto dei tempi e delle condizioni commerciali e, in generale, le capacità del fornitore.

Una volta deciso l'inserimento del fornitore, si prevede che la verifica valga non più di due anni, trascorsi i quali viene applicata un'attività di rivalutazione secondo i seguenti criteri: a) esistenza di un rapporto di partnership o collaborazione strategica; b) adeguatezza o meno della documentazione fornita; c) numero di conformità riscontrate (secondo regole definite). L'elenco dei fornitori qualificati viene periodicamente aggiornato.

## DOTAZIONE E PARTNERSHIP FLOTTA ESTERNA

La flotta che supporta LC3 era costituita nel 2023 da 81 società con un incremento di partners di circa il 33% rispetto all'anno precedente.

In termini di mezzi a disposizione, la parte preponderante dei partner ha una dotazione da 1 a 5 mezzi (circa il 49%), di cui circa il 19% da 2 a 5 veicoli, ma l'aspetto di maggior rilievo è rappresentato dal numero di società partner con una dotazione maggiore di 10 veicoli che passa da 12 a 23 unità.

TABELLA 13: CLASSIFICAZIONE PARTNER DI FILIERA	2021	COMPOSIZIONE %	2022	COMPOSIZIONE %	2023	COMPOSIZIONE %
NUMERO PARTNER CON 1 VEICOLO	21	36,21%	21	34,43%	25	30,86%
NUMERO PARTNER CON VEICOLI DA 2 A 5	23	39,66%	19	31,15%	15	18,52%
NUMERO PARTNER CON VEICOLI DA 6 A 10	11	18,97%	9	14,75%	8	22,2%
NUMERO PARTNER CON PIÙ DI 10 VEICOLI	3	5,17%	12	19,67%	23	28,40%
<b>TOTALE</b>	<b>58</b>	<b>100,0%</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>	<b>81</b>	<b>100,0%</b>

L'approccio strategico di LC3 è stato quello di costruire una vera e propria partnership con i propri terzisti, creando, attraverso il consorzio Waysped a cui molti di essi sono associati, un centro servizi che può supportare la rete LC3 con una gamma di prestazioni di supporto in diversi campi.

Attualmente Waysped fornisce agli associati prima di tutto servizi di distribuzione fuel, come DIESEL, LNG e ADBLUE.

Oltre a ciò, eroga un servizio di service amministrativo anticipando informazioni istituzionali provenienti anche dal mondo associativo, e svolge assistenza amministrativa diretta con la redazione di pre-fatture ed altra documentazione amministrativa.

Sempre attraverso il Consorzio e LC3 direttamente, è possibile accedere a forme di reverse factoring legate all'emissione di fatture verso LC3, che consentono ai vettori di ottenere immediatamente liquidità finanziaria essenziale per assicurare la continuità dei loro servizi.



In futuro, il consorzio si pone l'obiettivo di estendere i propri servizi anche in altri campi, quali quelli assicurativi, il nolo o acquisto di beni mobili come trattori e rimorchi, il nolo/acquisto di transpallet, fino ad arrivare a contratti condivisi con officine interne ed esterne sul territorio.

Attraverso questa rete di partnership di pratiche e di servizi comuni e la creazione di uno spirito di team ed obiettivi condivisi, si può assicurare ai clienti LC3 certezza sulla qualità del servizio e rispetto degli standard pattuiti contrattualmente garantendo al contempo la stabilità e la sostenibilità dei ritiri e delle consegne anche in situazioni di turbolenza o di problematiche.

Con il progressivo ampliarsi e consolidarsi della gamma di servizi comuni sarà possibile assicurare ai clienti LC3 livelli di servizio e prestazioni sempre più efficienti ed articolate.

Nella Tabella sottostante è possibile visualizzare gli accordi già in essere che vedono, nel 2023, un aumento del numero complessivo degli accordi, di cui costanti quelli finanziari e in aumento quelli che usufruiscono di altri servizi.

<b>TABELLA N. 14: CLASSIFICAZIONE PARTNER DI FILIERA</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
NUMERO PARTNER CON ACCORDI FINANZIARI PROMOSSI DA LC3	15	19	19	18
% PARTNER CON ACCORDI FINANZIARI PROMOSSI DA LC3 SU TOTALE	29%	33%	31%	22%
NUMERO PARTNER CHE USUFRUISCONO DI ALTRI SERVIZI PROMOSSI DA LC3	18	24	25	25
% PARTNER CHE USUFRUISCONO DI ALTRI SERVIZI PROMOSSI DA LC3 SUL TOTALE	35%	41%	40%	31%
<b>TOTALE SUBVETTORI</b>	<b>51</b>	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>81</b>

Le partnership indicate e l'approccio di fidelizzazione di LC3 hanno poi l'obiettivo fondamentale di assicurare la continuità e i livelli qualitativi di servizio al cliente garantendo stabilità di rapporto e di solidità da parte dei fornitori. In tal senso la durata della partnership rappresenta, nell'ambito del continuo monitoraggio prima tratteggiato, un valore fortemente perseguito dalla Società. A tale proposito, è stata svolta una rilevazione per il 2023 da cui emerge che, sui 81 partner dell'anno, il 51% ha un rapporto con la Società da oltre 6 anni e, di questi, quasi il 28%, oltre i 10 anni.

<b>TABELLA N. 15: FIDELIZZAZIONE FORNITORI</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
PARTNER TOTALI	51	58	62	81
DI CUI % PARTNER DAL 2017	71	63	58	51
DI CUI % PARTNER DAL 2013	31	28	26	28

# 12

CAPITOLO

## Tutela dell'ambiente

| GRI 302-1 | GRI 3-3 | GRI 305-1 | GRI 306-3 | GRI 403-1 |





In questo capitolo vengono analizzati gli impatti sull'ambiente con riferimento alle emissioni e per quanto riguarda i rifiuti prodotti da LC3, anche per tipologia.

Il perseguimento della riduzione delle emissioni, del miglioramento della loro qualità in termini di minore impatto sull'ambiente è stato un obiettivo prioritario di LC3 fin dalla sua costituzione.

Come già indicato è stata svolta un'azione continua di rivisitazione della composizione del parco automezzi volta spostare una parte importante dei veicoli verso le tipologie a minor impatto ambientale.

È stato, prima di tutto, analizzato il trend dei consumi classificati per impiego suddividendoli tra quelli riferiti alla flotta di camion e di automobili, quella da riscaldamento e da utilizzo di elettricità che evidenziano un incremento nelle principali categorie.

<b>TABELLA N. 16: CONSUMO ENERGIA (MJ)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
BENZINA DA AUTO	0	0	0
DIESEL PER AUTO	1.133.070,00	1.201.090,00	1.475.358,81
<b>CONSUMO DELLA FLOTTA DI AUTOMOBILI</b>	<b>1.133.070,00</b>	<b>1.201.090,00</b>	<b>1.475.358,81</b>
DIESEL PER CAMION	81.690.946,00	90.282.337,40	71.036.051,55
METANO PER CAMION	240.902.118,72	222.514.852,61	199.044.766,08
<b>CONSUMO DELLA FLOTTA DI CAMION</b>	<b>322.593.064,72</b>	<b>312.797.190,01</b>	<b>270.080.817,63</b>
OLI COMBUSTIBILI PER IL RISCALDAMENTO	0	0	0
GAS NATURALE PER IL RISCALDAMENTO	22.550,00	0	0
<b>CONSUMO DI COMBUSTIBILI PER IL RISCALDAMENTO</b>	<b>22.550,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
ELETTRICITÀ ACQUISTATA	489,60	693,00	993.837,60
ELETTRICITÀ PRODOTTA DAL SISTEMA FOTOVOLTAICO	0	0	0
<b>CONSUMO DI ELETTRICITÀ</b>	<b>489,60</b>	<b>693,00</b>	<b>993,837,60</b>
DI CUI ELETTRICITÀ DA FONTI RINNOVABILI	0	0	754.336,80
DI CUI ELETTRICITÀ DA FONTI NON RINNOVABILI	0	0	239.500,80
<b>ENERGIA TOTALE CONSUMATA</b>	<b>489,60</b>	<b>693,00</b>	<b>993,837,60</b>

Per quanto riguarda le emissioni Scope 1, sono concentrate sui mezzi della flotta aziendale.

<b>TABELLA N. 17: TIPOLOGIA EMISSIONI (SCOPE 1)</b>	<b>U.M.</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
EMISSIONI DELLA FLOTTA AZIENDALE	t CO2)	14.749.770	14.211.266	11.857.278
EMISSIONI DELLA FLOTTA AZIENDALE (AUTOMOBILI)		0	0	72,25
EMISSIONI DI GAS NATURALE PER RISCALDAMENTO		750	750	0
EMISSIONI DI COMBUSTIBILI PER RISCALDAMENTO		0	0	0
<b>EMISSIONI TOTALI SCOPE 1</b>		<b>14.750.520</b>	<b>14.212.016</b>	<b>11.857.350,25</b>

Per quanto riguarda lo Scope 2, a partire dal 2023 la società si è strutturata con il sistema di micro-liquefazione che ha determinato un sensibile aumento di consumi portandolo ad un livello degno di nota, quest'anno pari a 993.837,60 Mj, di cui circa il 24% proveniente da fonti non rinnovabili e il 76% da fonti rinnovabili. I valori degli esercizi precedenti sono trascurabili.



Le emissioni dei gas serra dei veicoli della flotta sono in diminuzione, in valore assoluto, nel triennio mentre, rapportate ai chilometri percorsi, registrano un indice di intensità in riduzione tra il 2022 e il 2023.

<b>TABELLA N. 18: INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
EMISSIONI DELLA FLOTTA DI CAMION	14.749.770	14.211.266	11.857.278
TOTALE KM PERCORSI	24.928.537	22.506.752	21.901.608
INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA	0,59	0,63	0,54

Analizzando le emissioni della flotta dei subappaltatori, si registra un lieve incremento tra il 2022 e il 2023.

<b>TABELLA N. 19: EMISSIONI SCOPE3</b>	<b>U.M.</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
EMISSIONI DELLA FLOTTA DEI SUBAPPALTATORI	t CO2	34.525.557	37.271.599	37.891.295

Passando all'analisi dei rifiuti prodotti da LC3, in termini di quantità, tra il 2022 e il 2023 si registra una forte riduzione della quantità complessiva di rifiuti con un calo per entrambe le tipologie.

<b>TABELLA N. 20: QUANTITÀ DI RIFIUTI PRDOTTI PER TIPOLOGIA</b>	<b>U.M.</b>	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
		<b>VALORE ASSOLUTO</b>	<b>%</b>	<b>VALORE ASSOLUTO</b>	<b>%</b>	<b>VALORE ASSOLUTO</b>	<b>%</b>
RIFIUTI PERICOLOSI	ton.	0,723	2,0%	11,572	52,5%	3,066	36%
RIFIUTI NON PERICOLOSI		35,660	98,0%	10,456	47,5%	5,417	64%
<b>PRODUZIONE TOTALE RIFIUTI</b>		<b>36,383</b>	<b>100,0%</b>	<b>22,028</b>	<b>100,0%</b>	<b>8,483</b>	<b>100,0%</b>

In termini di destinazione, infine, la componente di quelli di recupero è totale.

<b>TABELLA N. 21: CLASSIFICAZIONE DEI RIFIUTI PER DESTINAZIONE</b>	<b>U.M.</b>	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
		<b>VALORE ASSOLUTO</b>	<b>%</b>	<b>VALORE ASSOLUTO</b>	<b>%</b>	<b>VALORE ASSOLUTO</b>	<b>%</b>
RECUPERO	ton.	29,725	76,3%	27,309	95,9%	6,406	100,0%
SMALTIMENTO		9,210	23,7%	1,165	4,1%	0	0,0%
<b>TOTALE</b>		<b>38,935</b>	<b>100,0%</b>	<b>28,474</b>	<b>100,0%</b>	<b>6,406</b>	<b>100,0%</b>



# REPORT ECOLOGICO

Gentile **Stakeholder**,

riportiamo di seguito il consuntivo dei viaggi effettuati nel periodo dal 01/01/2023 che riepiloga la quantità di CO2, NOx e PM immesse in atmosfera dai veicoli LC3 sulle percorrenze per Voi effettuate.



**Abbiamo ridotto le emissioni di CO2 in atmosfera restituendo all'ambiente l'equivalente di**

**+ 6.775**

Un albero latifoglia con diametro di 25 cm e altezza 16 metri mediamente contiene 0,42 t di legno ovvero 0,21 t di carbonio; dal momento che il rapporto tra CO2 e C è pari a 3,6667, per conoscere a quanti alberi corrisponde 1 kg di CO2 occorre moltiplicare il valore di CO2 per 1,2987.

**Abbiamo ripulito l'aria da NOx come se avessimo tolto dalla strada l'equivalente di**

**- 219.792**



Mediamente in un anno un'automobile diesel euro 6 percorre circa 12.000 km immettendo in atmosfera - secondo i limiti imposti dalla normativa euro 6 - almeno 0,08 g/km di Nox.



**Abbiamo tolto dall'atmosfera tante PM come se avessimo spento l'equivalente di**

**- 6.238**

Per scaldare un'abitazione di 150 mq occorrono 12 MWh/anno ovvero 43,2 GJ/anno, quindi 21,6 GJ/semestre. Una caldaia a pellet di ultima generazione immette PM per circa 24 g/GJ -> 518400 mg di PM. Una caldaia a legna immette PM per circa 254 g/GJ -> 5486400 mg di PM

RIEPILOGO RIDUZIONI EMISSIONI ED INQUINANTI rispetto al 2018			
KM TOTALI PERCORSI <b>21.901.608</b>	CO2 (KG) <b>- 4.998.000</b>	NOX (G) <b>- 70.852.239</b>	PM (MG) <b>- 2.556.548.788</b>

La media Euro\* 2018 è basata sui dati UNRAE. Per il calcolo delle emissioni e degli inquinanti, i fattori emissivi per le motorizzazioni DIESEL sono tratti da ISPRA. Mentre i dati riferiti a LNG, BIO-CNG e BIO-LNG sono calcolati dalla pubblicazione del CNR-IIA. Per le motorizzazioni BEV l'analisi è proposta TtoW.



## GUIDA SOSTENIBILE DEGLI AUTISTI

Un’iniziativa importante di LC3, avviata nello scorso del 2022, ma da perfezionare e sistematizzare nel corso del 2023, è quella relativa alla formazione della “scheda di valutazione della guida sostenibile per autista” attraverso la quale la condotta di guida di ciascun autista viene monitorata e viene data la possibilità di autovalutazione al driver.

In concreto, attraverso la rilevazione di alcuni item quali la velocità di accelerazione, la condotta ed il controllo della guida, le tipologie di frenata, la gestione dei momenti di inerzia e di folle dei mezzi, è possibile individuare le aree di miglioramento per ciascun autista in un’ottica di miglioramento continuo che è in grado di produrre impatti positivi sui consumi, sui livelli delle emissioni, anche acustiche, ed anche sulla sicurezza alla guida per gli autisti stessi.

Un’iniziativa importante di LC3, avviata nello scorso del 2022, ma da perfezionare e sistematizzare nel corso del 2023, è quella relativa alla formazione della “scheda di valutazione della guida sostenibile per autista” attraverso la quale la condotta di guida di ciascun autista viene monitorata e viene data la possibilità di autovalutazione al driver.

In concreto, attraverso la rilevazione di alcuni item quali la velocità di accelerazione, la condotta ed il controllo della guida, le tipologie di frenata, la gestione dei momenti di inerzia e di folle dei mezzi, è possibile individuare le aree di miglioramento per ciascun autista in un’ottica di miglioramento continuo che è in grado di produrre impatti positivi sui consumi, sui livelli delle emissioni, anche acustiche, ed anche sulla sicurezza alla guida per gli autisti stessi.

# 13

CAPITOLO

## Qualità del servizio

| GRI 3-3 | GRI 416 - 1 |





Le attività di LC3 hanno al centro il cliente con cui spesso la Società costruisce della partnership che coinvolgono tutta la filiera che porta al delivery finale.

LC3 monitora e verifica continuamente il grado di soddisfazione del cliente puntando, prima di tutto, al dialogo continuo in tutte le occasioni di contatto. Al contempo si concentra particolarmente sulla continua ricerca di soluzioni sempre migliorative e di flessibilità che anticipino le esigenze del cliente.

Questa relazione è caratterizzata, oltre che dalla qualità del servizio, dalla massima attenzione all'affidabilità dei trasporti, dei prelievi e delle consegne. Tutto ciò è stato rilevato attraverso un'analisi quantitativa di alcuni item indicativi di queste prestazioni quali il numero totale di trasporti andati a buon fine sul totale, numero totale di trasporti con effetti negativi sulle merci trasportate, identificando le eventuali penali di servizio, percentuale di eventi negativi sulle merci trasportate.

In particolare, si registrano numeri in lieve crescita del numero dei trasporti con effetti negativi sulle merci trasportate e del numero di eventi con danni o perdite alle merci trasportate.

<b>TABELLA N. 22: EVENTI CON EFFETTI NEGATIVI SULLE MERCI TRASPORTATE</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2023</b>
NUMERO TOTALE DI TRASPORTI ANDATI A BUON FINE ESEGUITI	194.739	79.022.844	203.829	95.469.347	218.529	94.175.603
NUMERO TOTALE DI TRASPORTI CON EFFETTI NEGATIVI SULLE MERCI TRASPORTATE	43	32.124	45	49.586	49	53.846
- NUMERO DI EVENTI CON DANNI O PERDITE ALLA MERCI TRASPORTATE	4	7.431	6	98.063	17	145.272
- NUMERO DI PENALI DI SERVIZIO	nd	24.693	nd	27.120	nd	27.602
<b>PERCENTUALE DI EVENTI CON EFFETTI NEGATIVI SULLE MERCI TRASPORTATE</b>	<b>%</b>	<b>0,041%</b>	<b>%</b>	<b>0,052%</b>	<b>%</b>	<b>0,057%</b>
<b>RICALCOLATI PROPORZIONALMENTE SUL DATO DI FATTURATO</b>						

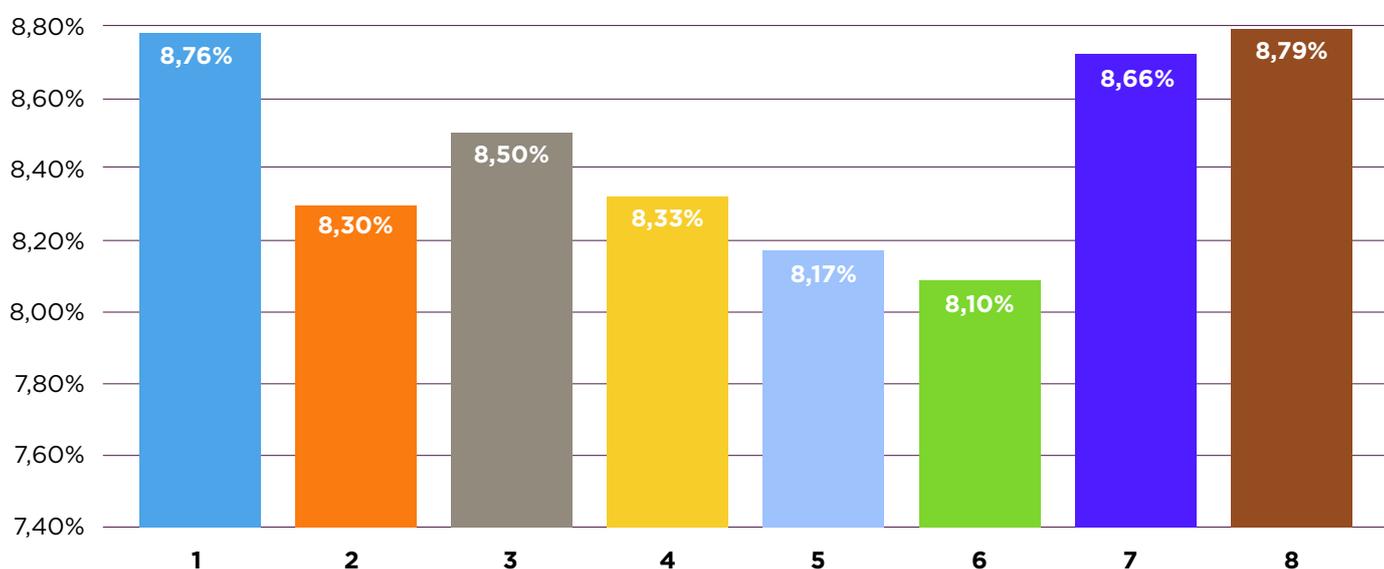


## CUSTOMER SATISFACTION

È stata poi compiuta una rilevazione dei livelli di soddisfazione dei clienti condotta su 8 item, in continuità con l'anno precedente, facenti riferimento alle diverse componenti del servizio e rispetto alle quali si è chiesto ai clienti quale punteggio, da 1 a 10 ritenevano di dare.

La totalità degli item presenta una valutazione dal 8,1 circa su 10. Per 4 la valutazione è stata superiore all'8,5. I più elevati sono "valutazione della qualità dei mezzi usati da LC3", "l'assistenza dei nostri commerciali e colleghi amministrativi" e "l'assistenza dei nostri uffici traffico". Il meno elevato, ma sempre con una votazione sempre superiore agli 8/10, "la qualità delle soluzioni proposte alle criticità".

**Hanno risposto 28 clienti su 167 invitati, con un tasso di risposta del 17%.**



- 1) Come valuta la qualità dei mezzi usati da LC3?
- 2) Come valuta la professionalità degli autisti che lavorano con Lc3?
- 3) Come valuta la puntualità del servizio svolto da Lc3?
- 4) Come valuta la capacità di gestire gli imprevisti nei servizi per lei svolti?
- 5) Come valuta la tempestività di risposta all'emersione di criticità?
- 6) Come valuta la qualità delle soluzioni proposte alle criticità?
- 7) Come valuta l'assistenza dei nostri uffici traffico?
- 8) Come valuta l'assistenza dei nostri commerciali e colleghi amministrativi?



LC3 ha poi sottoposto ai clienti due domande di benchmark sul rapporto qualità/prezzo e sulle modalità di pagamento da cui emerge una maggiore omogeneità di termini e condizioni di pagamento, mentre, con riferimento al rapporto qualità/prezzo, si registra una più marcata differenziazione. La Società, infatti, presenta una quota del 46% dei rispondenti che rileva da parte di LC3 un posizionamento migliore dei concorrenti.

**TABELLA N.23: BENCHMARK  
RISPETTO AI COMPETITOR  
(% RISPONDENTI PER ITEM)**

VALUTAZIONI ASSEGNATE	1) Rispetto agli altri trasportatori: come valuta il rapporto qualità/ prezzo dei servizi offerti da Lc3?	2) Rispetto agli altri trasportatori: come valuta i termini e le modalità di pagamento di Lc3?
MIGLIORE	46%	21%
UGUALE	54%	79%
PEGGIORE	0%	0%

# 14

CAPITOLO

## Tabella di correlazione





TEMI MATERIALI	GRI
PARTNERSHIP DI BUSINESS E INNOVAZIONE	GRI 416 2016
	GRI 305 2016
TUTELA DELL'AMBIENTE	GRI 302 2016
	GRI 305 2016
	GRI 306 2020
	GRI 403 2018
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	GRI 403 2018
SVILUPPO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	GRI 401 2016
	GRI 403 2018
	GRI 404 2016
	GRI 405 2016
FILIERA SOSTENIBILE E RESPONSABILE	GRI 308 2016
QUALITÀ DEL SERVIZIO	GRI 416 2016

# 15

CAPITOLO

## GRI content index





# 1. APPENDICE

## GRI CONTENT INDEX

<b>DICHIARAZIONE D'USO</b>	Logicompany 3 S.r.l. ha presentato una rendicontazione con riferimento agli Standard GRI per il periodo 01.01.2022 -31.12.2022
<b>UTILIZZO GRI</b>	GRI 1 - Principi Fondamentali 2021

Indicatore	Descrizione	Capitolo	Paragrafo / note
<b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2023</b>			
<b>L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE</b>			
2-1	Dettagli organizzativi	Capitolo 4	<b>Logicompany e il Gruppo</b>
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Capitolo 3	<b>Nota metodologica</b>
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Capitolo 3	<b>Nota metodologica</b>
2-4	Revisione delle informazioni	Capitolo 3	<b>Nota metodologica</b>
2-5	Assurance esterna	Capitolo 3	<b>Nota metodologica</b>
<b>ATTIVITÀ E LAVORATORI</b>			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Capitoli 2 e 4	<b>La Società in cifre Logicompany e il Gruppo</b>
2-7	Dipendenti	Capitolo 2 e 9	<b>La Società in cifre Sviluppo Risorse Umane e Tutela della salute</b>
2-8	Lavoratori non dipendenti	Capitolo 9	<b>Sviluppo Risorse Umane e Tutela della salute</b>
<b>GOVERNANCE</b>			
2-9	Struttura e composizione della governance	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e di sostenibilità e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e di sostenibilità e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-11	Presidente del massimo organo di governo	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e di sostenibilità e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e di sostenibilità e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e di sostenibilità e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e di sostenibilità e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-15	Conflitti di interesse	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e di sostenibilità e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-16	Comunicazione delle criticità	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e di sostenibilità e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e di sostenibilità e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-18	Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e di sostenibilità e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Capitolo 9	<b>Sviluppo Risorse Umane e Tutela della salute</b>
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Capitolo 9	<b>Sviluppo Risorse Umane e Tutela della salute</b>



Indicatore	Descrizione	Capitolo	Paragrafo / note
<b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2023</b>			
2-21	Rapporto di retribuzione totale	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e di sostenibilità e il sistema di gestione dei rischi</b>
<b>STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI</b>			
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Capitoli 1, 4 e 5	<b>Lettera ai soci e agli stakeholder Logicompany e il Gruppo Cosa vuol dire sostenibilità per LC3 e il Progetto Best 2030</b>
2-23	Impegno in termini di policy	Capitoli 1	<b>Lettera ai soci e agli stakeholder</b>
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Capitolo 6	<b>La Governance societaria e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Capitolo 3 e 6	<b>Nota metodologica La Governance societaria e il sistema di gestione dei rischi</b>
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Capitolo 4	<b>La Governance societaria e il sistema di gestione dei rischi</b> Con riferimento al periodo di rendicontazione in atto non risultano non conformità a leggi e/o regolamenti.
2-28	Appartenenza ad associazioni	Capitolo 5 e 7	<b>Cosa vuol dire sostenibilità per LC3 e il Progetto Best 2030 Il Sistema degli Stakeholder e la Creazione e Distribuzione di Valore</b>
<b>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</b>			
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Capitolo 3	<b>Nota metodologica</b>
2-30	Contratti collettivi	Capitolo 9	<b>Sviluppo Risorse Umane e Tutela della salute</b>
<b>TEMI MATERIALI</b>			
Indicatore	Descrizione	Capitolo	Paragrafo / note
<b>GRI 3 TEMI MATERIALI 2021</b>			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Capitolo 8	<b>La Valutazione d’Impatto e l’Analisi di materialità</b>
3-2	Elenco dei temi materiali	Capitolo 8	<b>La Valutazione d’Impatto e l’Analisi di materialità</b>
<b>Partnership di business e innovazione</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione temi materiali		
<b>GRI 305: EMISSIONI 2016</b>			
305-1	Emissioni Scope 1	Capitolo 10	<b>Partnership di Business ed Innovazione</b>
<b>GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI</b>			
416-1	Valutazione sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	Capitolo 10	<b>Partnership di Business ed Innovazione</b>
<b>TUTELA DELL’AMBIENTE</b>			



Indicatore	Descrizione	Capitolo	Paragrafo / note
<b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2023</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione temi materiali		
<b>GRI 302: ENERGIA 2016</b>			
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Capitolo 12	<b>Tutela dell'Ambiente</b>
<b>GRI 305: EMISSIONI 2016</b>			
305-1	Emissioni Scope 1	Capitolo 12	<b>Tutela dell'Ambiente</b>
<b>GRI 306: RIFIUTI 2020</b>			
306-3	Rifiuti generati	Capitolo 12	<b>Tutela dell'Ambiente</b>
<b>Sviluppo delle risorse umane e Tutela della salute</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione temi materiali		
<b>GRI 401: OCCUPAZIONE 2016</b>			
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Capitolo 9	<b>Sviluppo Risorse Umane e Tutela della salute</b>
<b>GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018</b>			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo 9	<b>Sviluppo Risorse Umane e Tutela della salute</b>
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo 9	<b>Sviluppo Risorse Umane e Tutela della salute</b>
<b>GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016</b>			
404-1	Ore di formazione annua per dipendente	Capitolo 9	<b>Sviluppo Risorse Umane e Tutela della salute</b>
<b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016</b>			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Capitoli 6 e 9	<b>La Governance societaria e il sistema di gestione dei rischi</b> <b>Sviluppo Risorse Umane e Tutela della Salute</b>
<b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2023</b>			
<b>Filiera sostenibile</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione temi materiali		GRI 3: Temi materiali 2021
<b>GRI 308: VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI</b>			
308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientale	Capitolo 11	<b>Filiera sostenibile</b>
<b>Qualità del Servizio</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione temi materiali		
<b>GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI 2016</b>			
416-1	Valutazione sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	Capitolo 13	<b>Qualità del Servizio</b>



# **UN BILANCIO È FATTO DI NUMERI.**

MA CI SONO COSE CHE  
NON SI POSSONO CALCOLARE.

LA PASSIONE E LO SPIRITO  
CON CUI CI IMPEGNIAMO  
**PER UN MONDO  
PIÙ SOSTENIBILE.**



**LOGICOMPANY 3 Srl**

Via Tifernate 204, GUBBIO (PG)

Tel. 075923611 | 075923601

[info@lc3trasporti.com](mailto:info@lc3trasporti.com)

[www.lc3trasporti.com](http://www.lc3trasporti.com)