

ASCOT ASCENSORI s.r.l.

BILANCIO DI SOSTENIBILITA' 2024-2025



ASCOT
ASCENSORI DI FAMIGLIA

Collegno 20/07/2026

Sommario

Introduzione.....	4
Lettera agli stakeholders.....	5
Presentazione dell'azienda.....	7
Chi è Ascot Ascensori.....	7
La storia.....	8
Servizi e prodotti.....	11
I valori, la Mission e la Vision.....	13
Le certificazioni ottenute.....	15
Il bilancio di sostenibilità di Ascot.....	16
Il percorso di sostenibilità.....	16
Standard di rendicontazione e caratteristiche.....	17
Correlazione con gli SDGs dell'Agenda 2030.....	17
Identificazione dei temi rilevanti.....	19
Mappatura degli Stakeholders.....	24
Valutazione di doppia rilevanza.....	24
Fase 1: Rilevanza di Impatto.....	25
Fase 2: rilevanza economico finanziaria.....	26
Fase 3: Integrazione delle due valutazioni.....	27
Osservazione finale.....	27
I temi rilevanti.....	28
Sostenibilità ambientale.....	38
Consumo e produzione di energia.....	38
Le emissioni del 2025.....	40
Efficienza climatica della flotta aziendale	42
Biodiversità e occupazione del suolo.....	43

Il consumo di acqua.....	44
La gestione dei rifiuti	45
Economia Circolare e riduzione dei materiali	46
Sostenibilità sociale.....	48
Risorse umane.....	48
Contrattazione e retribuzioni	49
Sicurezza sul luogo di lavoro	50
Formazione e crescita personale	50
Welfare e Wellbeing	52
Comunità e territorio	54
Governance aziendale.....	55
La struttura organizzativa	55
Policy aziendale	56
Gestione delle segnalazioni e dei reclami	58
Rapporto con la catena di fornitura	59
Anticorruzione	60
Impatto economico e risultati aziendali.....	61
Piano strategico e obiettivi di sostenibilità.....	62
Standard VSME.....	65
APPENDICE.....	66
Tabella riepilogativa – Base di rendicontazione, strategia e pratiche.....	66
Tabella riepilogativa – Indicatori ambientali Ascot Ascensori.....	67

Introduzione

Il primo Bilancio di sostenibilità di **Ascot Ascensori** rappresenta un passo significativo nel percorso di evoluzione dell'azienda, che da oltre sessant'anni opera con competenza e responsabilità nel settore della mobilità verticale. Questo documento nasce dal desiderio di raccontare il passato, il presente e il futuro dell'organizzazione e diventa una dichiarazione d'intenti nel misurare e rendicontare il proprio impegno verso la sostenibilità, ponendo al centro le persone, il territorio e la qualità dei propri servizi.

La redazione del bilancio è il risultato di un percorso di riflessione collettiva, che ha coinvolto l'intera comunità aziendale e i suoi principali stakeholder in un dialogo costruttivo sui temi ESG. Attraverso questo processo, Ascot ha rafforzato la consapevolezza del proprio ruolo come attore responsabile nel territorio piemontese, individuando azioni concrete e obiettivi misurabili per ridurre l'impatto ambientale, valorizzare le proprie persone e consolidare un modello di gestione trasparente e sostenibile.

Il documento racconta un'azienda che cresce nel rispetto delle proprie radici, che investe nella formazione e nella sicurezza, che innova attraverso progetti come l'Ascot Academy e l'Ecodesign, e che promuove una cultura fondata sulla collaborazione, sulla qualità e sull'etica. Ogni capitolo di questo bilancio è una tappa del percorso verso un modo di fare impresa più consapevole, dove ogni decisione, grande o piccola, viene presa in modo condiviso e contribuisce a creare valore per tutti.

Il bilancio di sostenibilità di Ascot è un invito alla partecipazione e alla responsabilità collettiva, perché la sostenibilità, per Ascot, non è solo un traguardo, ma un cammino costante fatto di scelte, valori e visione.

Buona lettura!

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili lettrici e lettori,

cari partner, clienti, fornitori, collaboratori e comunità,

iniziamo questo documento con un sentimento profondo di gratitudine e responsabilità. Per la prima volta nella nostra storia, abbiamo deciso di redigere un Bilancio di Sostenibilità. Lo facciamo non per obbligo normativo, ma per scelta. Una scelta consapevole, che nasce da chi siamo e da dove veniamo.

La nostra storia inizia più di sessant'anni fa, quando Pierangelo Cotterchio, con le mani esperte e la mente piena di passione, iniziò la professione di ascensorista in un'Italia che si muoveva tra fatica e speranza. Da allora, Ascot è cresciuta come crescono le cose a cui si tiene davvero: con dedizione, cura e rispetto per ogni persona coinvolta. Da ditta artigiana, Ascot è diventata un'impresa che oggi conta oltre 100 collaboratori, tre sedi operative e una presenza solida sul territorio piemontese.

Ascot non è mai stata solo un'azienda: è una famiglia. Un modo di lavorare che mette al centro il valore delle relazioni. Una comunità di persone che condividono competenze, tempo e visione. Per noi, ogni impianto gestito o installato è un gesto di responsabilità nei confronti di quelle persone che hanno deciso di affidarsi alla nostra professionalità, di darci fiducia e, si sa, la fiducia è una cosa seria.

Negli anni la crescita ci ha portati lontano. Ma non abbiamo mai perso il contatto con ciò che ci ha resi quello che siamo: **la qualità del servizio, l'attenzione alle persone, la cura per l'ambiente e il territorio.** In un mondo che cambia, ci siamo chiesti: come possiamo crescere ancora, senza tradire i nostri valori?

La risposta è in questo documento.

Abbiamo avviato un **percorso ESG** che ci porterà a misurare e migliorare il nostro impatto ambientale, sociale e organizzativo. Per noi la sostenibilità è una responsabilità, un impegno a restituire valore a chi ci ha donato fiducia, è la volontà di costruire un futuro che sia all'altezza della nostra storia.

Nelle prossime pagine troverete una panoramica delle iniziative che abbiamo e stiamo promuovendo e che fanno parte di questo ambizioso percorso. Ci piace parlare con i numeri alla mano, fornendo riscontri quantitativi e misurabili alle valutazioni qualitative del nostro operato.

La presente rendicontazione deriva infatti dalla definizione strategica delle priorità di sostenibilità per l'azienda e dall'individuazione delle misure che possiamo portare avanti per contribuire efficacemente, con le nostre risorse, al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Sappiamo che ci attendono sfide complesse, ma siamo pronti ad affrontarle con la stessa passione che ci ha guidati dal primo giorno.

Questo primo Bilancio di Sostenibilità è solo l'inizio. È un gesto trasparente, concreto, che vuole coinvolgere chiunque con noi voglia condividere un'idea semplice ma potente: **fare impresa significa anche prendersi cura delle persone, dell'ambiente e del tempo che ci è dato.**

Grazie a chi ha reso possibile questo viaggio fino a oggi. E grazie a chi lo condividerà con noi, passo dopo passo, anche domani.

Con rispetto e riconoscenza,

Luca, Guido e Pierangelo Cotterchio

Presentazione dell'azienda

Chi è Ascot Ascensori

Ascot Ascensori S.r.l. è un'azienda leader nel settore del trasporto verticale sul territorio piemontese. L'attività di servizi che offre ai propri clienti comprende l'installazione, manutenzione, assistenza, modernizzazione e progettazione di impianti ascensori e simili come, ad esempio, ascensori di design o per palazzi d'epoca, montacarichi industriali o soluzioni di accessibilità per persone anziane o con disabilità. L'esperienza di Ascot nel settore del trasporto verticale è frutto di una storia iniziata più di sessant'anni fa che l'ha portata oggi a distinguersi in Piemonte tra le aziende che si occupano degli stessi servizi. Il lavoro fino ad oggi portato avanti dall'azienda ha acquisito nel tempo caratteristiche di qualità e solidità legate al servizio proposto. L'attenzione principale di Ascot ricade nel far muovere le persone attraverso il trasporto verticale nel modo più puntuale, affidabile e sicuro possibile. Queste caratteristiche sono riconoscibili al lavoro svolto da Ascot grazie a differenti indicatori rappresentativi di questa realtà:

Forma giuridica dell'azienda	Ascot Ascensori S.r.l.
Codice ATECO/NACE	43.29.01
P. IVA/CODICE FISCALE	07969890016
Le sedi	SEDE LEGALE: Via Antonelli, 46/B, 10097 - Collegno (TO) SEDE SECONDARIA: C.sa Montenero, 25, 10056 – Oulx (TO) SEDE SECONDARIA: Via Marco Polo, 48, 13100 – Vercelli (VC)
Bilancio economico del 2025	€ 506.982
Fatturato economico del 2025	€ 14.031.068
Sistemi di gestione verificati e validati	ISO 9001:15 "Sistema di gestione per la qualità" UNI ISO 45001:18 "Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro"
Numero di professionisti tecnici qualificati	68
Numero collaboratori regolarmente assunti	113
Numero autoveicoli attrezzati per il servizio manutentivo e di pronto intervento	69
Numero clienti che ci hanno accordato la loro fiducia	7.977

Questi aspetti hanno aiutato e aiutano Ascot a crescere con l'obiettivo non solo di dare ai propri clienti un'esperienza positiva di trasporto verticale ma anche di consolidare la propria identità nei confronti degli stakeholders e per valorizzare le sinergie che si instaurano ogni giorno con le persone con cui l'organizzazione entra in relazione.

La storia

La storia che racconta la nascita e lo sviluppo di **Ascot Ascensori** è la storia di una famiglia che oltre 60 anni fa ha iniziato il suo percorso nel mondo del trasporto verticale. L'attuale realtà deriva da un approccio dettato dalla passione e dalla competenza per gli impianti elevatori, una filosofia ad affrontare questo lavoro che ha portato Ascot a crescere esponenzialmente in termini di numeri, di presenza sul territorio e di persone coinvolte e di raggiungere i risultati descritti in questo bilancio. Proviamo quindi adesso, andando per ordine, a ripercorrere questa storia.

✓ 1963: Le origini

Per raccontare gli inizi di questo percorso, è giusto dare voce a chi ha mosso i primi passi. Condividiamo alcuni pensieri di Pierangelo Cotterchio, fondatore di **Ascot Ascensori**:

"Iniziai a lavorare più di sessant'anni fa. Facevo un po' di tutto, dal montaggio di nuovi impianti alle riparazioni, agli interventi a chiamata. All'epoca non avevamo la tecnologia di cui si dispone oggi, servivano grandi capacità manuali e di ingegno. Ho imparato a conoscere ogni particolare degli ascensori, a capire quali materiali fossero migliori di altri e, col tempo, a scoprire tutti i segreti del nostro mestiere"

Dalla determinazione di un operaio che ha imparato a conoscere l'ascensore in tutti i suoi dettagli è nata un'azienda che nel tempo è cresciuta come una famiglia. A essa ha trasmesso tutta la sua competenza e passione come si fa con un figlio.

✓ 1977: Da dipendente ad artigiano

Animato dal desiderio di migliorarsi e dalla sua intraprendenza, Pierangelo Cotterchio decide di mettersi in proprio e, con altri soci, fonda Stima, una prima forma di quella che oggi è Ascot. Gli ascensori entrano a far parte della quotidianità nella famiglia Cotterchio accompagnando sin dalla nascita la crescita di Luca e Guido, i figli di Pierangelo. Per loro l'ascensore rappresenta qualcosa di più di un impianto: è un simbolo di famiglia, un elemento costante. Nasce così in loro l'idea, ancora embrionale, di seguire le orme del padre nel mondo del trasporto verticale.

✓ **1994: Nasce Ascot**

Forti della propria preparazione universitaria e professionale, i figli di Pierangelo decidono di mettere a disposizione le conoscenze e competenze acquisite per l'attività di famiglia. Dall'unione tra padre e figli nasce Ascot Ascensori nella sua prima sede storica in via Chanoux a Torino. L'incontro di diverse generazioni ha dato forma non solo ad un'azienda profit, ma soprattutto ad una passione di famiglia che è tramandata negli anni fino ad oggi.

✓ **1997: Ascot si trasferisce**

Ascot si trasferisce a Collegno, nella sede di via Magenta 26. La crescita dell'azienda rende necessario un nuovo spazio, più ampio e organizzato, in grado di supportare l'espansione operativa. L'investimento nella formazione e nella fidelizzazione dei collaboratori diventa un pilastro strategico: crescere significa anche valorizzare le persone, sviluppare competenze tecniche e affrontare con preparazione i cambiamenti del settore.

✓ **2003: La nascita del gruppo**

Ascot continua a crescere. Con l'obiettivo di ampliare la propria presenza sul territorio, acquisisce Bonati S.r.l. una realtà operante nel Piemonte orientale con sede a Vercelli. Nasce così un gruppo di aziende che condividono visione e approccio, unendo le forze per offrire un servizio capillare e di qualità. Il valore aggiunto è la collaborazione sinergica: unire le competenze per essere sempre più vicini ai clienti.

✓ **2004: La nuova sede**

Nel 2004, Ascot si trasferisce nella sede attuale in via Antonelli 46/b a Collegno. Questa nuova casa permette all'azienda di stabilirsi in modo definitivo e diventa molto presto il punto di riferimento per tutte le attività dell'organizzazione a partire dalla presenza degli uffici centrali fino al riferimento del magazzino principale con il materiale disposizione delle squadre tecniche d'intervento.

✓ **2006-2009: Una crescita consapevole**

Il modello Ascot si afferma. Imprenditori del settore manifestano interesse a farne parte, riconoscendo nella filosofia aziendale la continuità della propria storia. In questi anni il gruppo Ascot si espande all'inizio con l'aggiunta di Miretti e successivamente, con l'obiettivo di consolidare la presenza nel Canavese, con l'ingresso nel gruppo di Boni. L'obiettivo non è crescere per volumi, ma costruire un sistema di prossimità: presidiare il territorio, mantenere

una relazione diretta con clienti e stakeholders, favorire la partecipazione attiva di tutte le realtà locali coinvolte.

✓ **2009: Un cerchio che si chiude**

Nel 2009 Ascot acquisisce Sima, azienda con sede a Oulx, diventando l'unica realtà del settore con sede e personale tecnico residente in Val di Susa. È un ritorno simbolico alle origini, dove tutto è iniziato per Pierangelo Cotterchio 45 anni prima. Il territorio in cui ha mosso i primi passi diventa parte integrante della rete Ascot, chiudendo idealmente un cerchio e dando nuovo slancio all'impresa.

✓ **2014: Un'unica ragione sociale**

Nel 2014 Ascot Ascensori, insieme alle aziende del gruppo: Bonati, Boni e Sima, avvia un processo di fusione che porta alla nascita di un'unica entità giuridica con una sola ragione sociale: Ascot Ascensori S.r.l. Questa unione d'intenti nasce dalla necessità di ottimizzare l'impiego delle risorse e razionalizzare i processi interni, migliorare il coordinamento delle attività e rafforzare al tempo stesso la capacità di presidiare il territorio e di rispondere in modo più tempestivo e coerente alle esigenze della clientela, in un contesto di mercato in cui l'azienda ha ormai raggiunto una posizione consolidata sul territorio piemontese.

✓ **2016-2018: La crescita di Ascot ed il nuovo stabilimento**

L'organizzazione continua a crescere e accoglie tra gli anni 2016 e 2018 l'azienda torinese Ramat. Contemporaneamente un nuovo stabilimento e una nuova organizzazione degli uffici sono la prova della salute dell'azienda e di quanto abbia sempre guardato al futuro nell'ottica del miglioramento. Una crescita efficace e sostenibile, che pone al centro le risorse umane e i collaboratori che fanno vivere le attività aziendali e che compongono la famiglia Ascot.

✓ **2023-2027: Una nuova entrata e una visione sostenibile consapevole**

Nel luglio 2023 entra a far parte di Ascot la Nuvoli S.r.l., società che opera nel settore del movimento verticale nella zona di Pinerolo. Nello stesso periodo cresce la consapevolezza internamente all'azienda di rendere concreto un percorso ESG strutturato. L'organizzazione non è obbligata a rendicontare i propri impatti di sostenibilità e questo rappresenta un vantaggio perché permette di "sperimentare" e ricercare gli obiettivi da realizzare anche in base all'identità e ai valori aziendali. Prendendo quindi questi principi come fondamentali e unendoli anche alla prospettiva di continuare a crescere, nell'autunno del 2024 la direzione

aziendale propone un percorso triennale strutturato con al centro l'attenzione al proprio impatto ambientale, sociale e di governance.

I servizi e i prodotti

L'attività di **Ascot ascensori** si sviluppa lungo una catena di servizi tecnici e operativi orientati alla gestione completa degli impianti per il trasporto verticale. A partire dalle fasi di progettazione e installazione, fino alla manutenzione, all'assistenza e all'ammodernamento, l'azienda organizza il proprio lavoro in modo da garantire continuità operativa e adeguamento costante alle esigenze degli edifici in cui opera e alle normative vigenti. I servizi offerti costituiscono il nucleo delle competenze tecniche dell'azienda e rappresentano il principale strumento attraverso cui viene garantito l'utilizzo efficiente, sicuro e duraturo degli impianti controllati.

✓ Installazione degli impianti

Il servizio proposto prevede l'installazione di ascensori, montacarichi e piattaforme elevatrici, secondo queste fasi del processo: sopralluogo, progettazione integrata e realizzazione. D'accordo con il cliente, viene scelto l'impianto con il più basso consumo energetico possibile. L'obiettivo dell'azienda è garantire continuità tra la scelta dell'impianto e l'avvio della manutenzione, intervenendo anche negli edifici storici, dove vengono individuate soluzioni tecniche che garantiscono efficienza e compatibilità con vincoli strutturali e architettonici.

✓ Modernizzazione degli impianti

Il servizio proposto prevede l'ammodernamento di ascensori e montacarichi, quando l'impianto ha raggiunto la fine del proprio ciclo di vita utile o necessita di aggiornamenti tecnici e normativi.

Il processo si articola in diverse fasi: check-up tecnico gratuito, analisi delle componenti principali (trazione, cabina, porte e quadri elettrici), progettazione degli interventi e realizzazione. L'obiettivo è un miglioramento complessivo delle prestazioni dell'impianto, in termini di sicurezza, accessibilità, estetica ed efficienza energetica, riduzione dei costi operativi, prolungando la vita utile dell'impianto.

Segue elenco

✓ **Manutenzione degli impianti**

Il servizio proposto prevede la sottoscrizione di contratti di manutenzione ordinaria e straordinaria volti a preservare l'efficienza e la sicurezza degli impianti. Si effettuano controlli periodici con attrezzature di qualità per prevenire guasti o imprevisti.

✓ **Assistenza sugli impianti**

Il servizio proposto di assistenza include consulenza tecnica continua e reperibilità H24, 365 giorni l'anno, tramite un numero verde. Ascot garantisce interventi immediati per necessità urgenti, accompagnando l'impianto in tutto il suo ciclo di vita dal contratto. Tutto il know-how tecnico e tecnologico viene usato per far sì che l'unione tra l'ascensore e il condominio sia lunga, duratura e felice. Per questo Ascot non lascia nulla al caso: a partire dal preventivo fino all'ultimo collaudo.

✓ **Progettazione degli impianti**

Il servizio è fornito dall'ufficio tecnico di Ascot, composto da ingegneri e architetti, il quale realizza servizi di progettazione su misura per nuove installazioni e modernizzazioni. Le fasi della progettazione prevedono: sopralluoghi e analisi delle esigenze, definizione di soluzioni ottimizzate in termini di tempi, costi, estetica e funzionalità, installazione dell'impianto progettato e il collaudo finale.

I servizi descritti si applicano a una gamma articolata di impianti e dispositivi che Ascot tratta attraverso forniture selezionate da partner qualificati. L'azienda non produce direttamente i componenti impiantistici, ma ne cura l'adattamento, l'installazione e la gestione nel tempo. I prodotti selezionati rispondono a criteri di compatibilità tecnica, sicurezza normativa e funzionalità, e vengono adattati alle specifiche progettuali di ciascun intervento.

- **Gli ascensori:** Ascot fornisce ascensori progettati e installati in scenari residenziali, commerciali e industriali sia internamente che esternamente all'edificio. Ogni prodotto è concepito per garantire comfort, efficienza energetica e affidabilità, con quadri di manovra conformi alle normative, materiali robusti e componenti facilmente reperibili. La documentazione elettronica del ciclo di vita dell'impianto consente il monitoraggio costante delle prestazioni e delle manutenzioni. L'azienda realizza anche ascensori domestici modulabili nel rispetto dei vincoli architettonici.
- **I montacarichi industriali:** Ascot realizza montacarichi su misura per rispondere a esigenze specifiche di portata e di dimensionamento. L'azienda combina studio tecnico accurato e soluzioni personalizzate per garantire robustezza, accessibilità e continuità operativa, anche in contesti industriali complessi.

- **Soluzioni d'accessibilità:** Ascot propone una gamma di prodotti conformi alle normative in tema di accessibilità e quindi dedicati alla rimozione delle barriere architettoniche per anziani e persone con mobilità ridotta, come piattaforme elevatrici, miniascensori e soluzioni tailor-made.
- **Impianti personalizzati:** Ascot può progettare impianti personalizzati come, ad esempio, ascensori particolari, piattaforme e montacarichi costruiti ad hoc in termini di dimensioni, materiali e finiture e realizzati in stretta collaborazione con ingegneri e architetti per rispettare specifici requisiti architettonici o funzionali.
- **Cancelli:** Ascot integra la sua offerta con portoni, sbarre e cancelli automatici. Le soluzioni includono sistemi automatizzati e manuali, dimensionabili e personalizzabili in base alle varie configurazioni di edifici residenziali e industriali, sempre nel rispetto delle normative relative alla sicurezza e alla funzionalità.

L'approccio adottato da Ascot nella gestione dei servizi e dei prodotti si sviluppa in coerenza con i principi ambientali, sociali e di buona governance (ESG), integrando progressivamente criteri di sostenibilità nella scelta dei materiali, nella progettazione degli interventi e nella relazione con clienti e fornitori.

I valori, la Mission e la Vision

Dalla storia di Ascot emergono alcuni valori fondamentali che rappresentano un punto di riferimento stabile nelle scelte e nelle attività quotidiane dell'azienda. Tali valori orientano le decisioni presenti e future, rafforzando la coerenza tra il modo in cui l'azienda opera e il contesto in cui si inserisce.

✓ La soddisfazione del cliente

Ascot considera la soddisfazione del cliente un elemento centrale del proprio operato attraverso un approccio professionale basato su serietà e competenza. Il riconoscimento da parte del cliente rappresenta un indicatore significativo dell'efficacia dell'intervento e un punto di partenza per collaborazioni virtuose.

✓ Un approccio sartoriale:

L'attività di Ascot si contraddistingue per la capacità di offrire soluzioni concrete e modellate sulle caratteristiche specifiche di ogni contesto. L'approccio sartoriale adottato consente di rispondere in modo puntuale a richieste anche molto differenti tra loro, garantendo al tempo stesso la coerenza con i vincoli architettonici e normativi e, quando percepito e riconosciuto, genera rapporti di collaborazione virtuosi e duraturi basati sulla fiducia reciproca

✓ **Tempestività d'intervento**

La tempestività rappresenta un valore essenziale per l'efficacia operativa di Ascot, soprattutto in situazioni critiche o urgenti. L'azienda adotta processi organizzativi orientati alla prontezza d'azione, assicurando risposte rapide e affidabili che preservano la continuità del servizio e tutelano la sicurezza degli utenti finali.

✓ **Condivisione delle informazioni**

La condivisione chiara delle informazioni tra le persone coinvolte nei processi rappresenta un elemento abilitante per l'efficienza operativa e il coordinamento interno. La trasparenza informativa favorisce la corretta esecuzione delle attività, riduce le criticità e rafforza la collaborazione tra i diversi livelli dell'organizzazione.

✓ **Confronto costruttivo**

Il confronto all'interno dell'azienda è incoraggiato come strumento di miglioramento continuo. Ascot valorizza un dialogo interno fondato sui dati, sulle proposte e sulle esperienze condivise, evitando derive personali e promuovendo un clima di collaborazione professionale.

✓ **Crescita professionale e personale**

L'organizzazione riconosce l'importanza della crescita individuale come fattore di qualità e stabilità nel tempo. L'azienda si impegna a favorire sia lo sviluppo professionale delle persone che ne fanno parte, sia l'equilibrio con la loro dimensione personale, promuovendo un ambiente di lavoro positivo, accogliente e attento al benessere complessivo.

✓ **Eliminazione degli sprechi**

L'attenzione all'uso responsabile delle risorse è un principio operativo che guida Ascot nella gestione quotidiana delle proprie attività. L'azienda promuove un modello di comportamento in cui ogni forma di spreco viene prevenuta e ridotta, contribuendo a un approccio più sostenibile.

✓ **Gestione del cambiamento**

La capacità di adattarsi e governare i cambiamenti è considerata una competenza strategica per Ascot. In un settore in costante evoluzione tecnologica e normativa, l'azienda affronta le trasformazioni con apertura e metodo, integrando l'innovazione nei propri processi per assicurare continuità, efficienza e coerenza con le nuove esigenze.

✓ **Attenzione alla persona**

Tutti i principi descritti sono guidati dal rispetto della dignità, della diversità e dei bisogni delle persone. Questo è un valore trasversale che attraversa tutte le attività di Ascot. L'azienda promuove un ambiente di lavoro inclusivo, accogliente e rispettoso delle differenze, in cui ogni individuo può esprimere il proprio contributo in modo autentico e riconosciuto.

A partire da questi principi, Ascot definisce con chiarezza il proprio ruolo sul territorio e la direzione verso cui intende svilupparsi, esplicitando gli obiettivi di servizio e le intenzioni di crescita futura attraverso la propria Mission e Vision.

✓ **Mission**

Dal 1963, ci prendiamo cura ogni giorno, sul nostro territorio, di impianti elevatori per restituire a tutti coloro che ne fanno uso, la miglior esperienza di trasporto verticale: sicura, affidabile, confortevole e personalizzata.

✓ **Vision**

Questa è la Vision di Ascot proiettata su un orizzonte temporale di cinque anni, ovvero al 31/12/2027: Ascot considera la propria indipendenza e autonomia un valore da difendere puntando alla crescita, conservando la propria identità fatta di attenzione alle persone che operano all'interno e nei confronti delle persone verso cui si rivolge con i propri servizi e prodotti.

Le certificazioni ottenute



Nel corso degli ultimi anni Ascot ha implementato sistemi di gestione certificati per rafforzare l'organizzazione interna, migliorare la qualità dei servizi e promuovere un ambiente di lavoro sicuro. Le certificazioni ottenute rappresentano strumenti di supporto per una crescita strutturata, orientata alla prevenzione, all'efficienza e alla tutela delle persone. Inoltre, aiutano l'organizzazione a rendere ancora più presenti e alla base delle proprie attività i valori e principi che guidano Ascot nel suo percorso e nella sua crescita.

✓ **ISO 9001 "Sistemi di gestione per la Qualità"**

Dal 2002 Ascot adotta un sistema di gestione conforme alla norma ISO 9001, volto a monitorare e migliorare costantemente le proprie prestazioni. L'implementazione di un modello organizzativo strutturato consente di tenere sotto controllo i servizi erogati e di

rispondere in modo efficace alle esigenze della clientela. L'approccio basato sull'analisi di rischi e opportunità ("risk based thinking") rafforza la capacità dell'azienda di gestire i processi in modo proattivo, favorendo l'efficienza interna e la qualità del servizio.

✓ **ISO 45001 "Sistemi di gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro"**

Nel 2024 Ascot ha integrato nel proprio sistema la norma ISO 45001, che disciplina la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Questa scelta conferma l'attenzione dell'azienda verso il benessere delle persone e la responsabilità sociale nei confronti dei propri collaboratori. L'adozione della certificazione consente di rafforzare il presidio dei rischi professionali e promuovere un ambiente di lavoro più sicuro, riconoscendo nella tutela della salute un elemento centrale per la continuità e la qualità dell'attività aziendale.

Il bilancio di sostenibilità di Ascot

Il percorso di sostenibilità

La pubblicazione del bilancio di sostenibilità rappresenta un ulteriore passo nel percorso che Ascot ha avviato nel 2024 finalizzato a integrare progressivamente i criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) nelle pratiche aziendali quotidiane. Questo impegno si colloca all'interno di un piano triennale che ha come obiettivo quello di consolidare una visione d'impresa più consapevole e responsabile rispetto agli impatti generati, valorizzando i valori fondanti dell'organizzazione e la sua capacità di generare impatti positivi nel territorio e nel contesto operativo in cui agisce.

La pubblicazione di questo documento non deriva da un obbligo normativo, ma da una scelta volontaria e consapevole, orientata a rafforzare l'identità e il posizionamento dell'organizzazione e valorizzare le relazioni con gli stakeholders attraverso la trasparenza che caratterizza la rendicontazione di sostenibilità.

A supporto di questo impegno, Ascot ha definito un percorso strutturato che parte dall'analisi dei propri impatti e si sviluppa a partire dall'adozione di standard riconosciuti per la rendicontazione, per concludersi con la valutazione di doppia rilevanza, la quale identifica, dandogli un valore, quali sono gli impatti prioritari per i criteri ESG relativi all'organizzazione. I contenuti che seguono descrivono le modalità e le attività di partenza con cui è stato costruito questo primo bilancio di sostenibilità, illustrando le scelte metodologiche adottate e il forte collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

Standard di rendicontazione e caratteristiche

Il presente bilancio di sostenibilità è stato redatto seguendo le indicazioni fornite dallo standard Voluntary Sustainability Reporting Standard per le Micro, Piccole e Medie Imprese, anche identificato con VSME. Si tratta di uno standard sviluppato dall'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) con l'obiettivo di fornire alle PMI un riferimento semplice, flessibile e proporzionato per comunicare in modo trasparente e credibile il proprio impegno nel campo ambientale, sociale e di governance, anche in assenza di obblighi normativi specifici.

In particolare, è stato adottato l'opzione A (Modulo BASE), ritenuto coerente con il livello di maturità raggiunto da Ascot nel proprio percorso di sostenibilità. Tale modulo consente di rappresentare, in modo sintetico ma completo, le informazioni rilevanti per gli stakeholders aziendali, con un linguaggio accessibile e aderente alla dimensione organizzativa dell'azienda.

Il bilancio è stato redatto in forma individuale, considerando Ascot Ascensori come unica entità giuridica oggetto della rendicontazione. Le informazioni e i dati raccolti fanno quindi riferimento esclusivamente all'attività svolta direttamente dall'organizzazione, escludendo altre realtà eventualmente collegate.

L'obiettivo del bilancio è duplice: da un lato, strutturare un primo esercizio di rendicontazione ESG che metta a sistema le azioni già intraprese in azienda; dall'altro, costruire una base di riferimento da cui sviluppare obiettivi misurabili e verificabili negli anni successivi. In questo modo, Ascot intende rafforzare il proprio impegno in ottica di miglioramento continuo e accountability verso gli stakeholders.

A supporto di questo processo, Ascot ha scelto di includere una valutazione di doppia rilevanza, elaborata seguendo i principi previsti dagli ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Tale approccio ha consentito di integrare una visione sia interna (impatti dell'organizzazione sull'ambiente e sulla società) e esterna (rischi e opportunità derivanti dai fattori ESG per l'organizzazione stessa), fornendo una base più solida per l'individuazione dei temi rilevanti da monitorare nel tempo.

Correlazione con gli SDGs dell'Agenda 2030

Il bilancio di sostenibilità rappresenta per Ascot uno strumento per rafforzare l'allineamento tra le proprie attività e gli obiettivi definiti a livello internazionale per uno sviluppo più equo, responsabile e duraturo. Con questa prima rendicontazione, l'azienda intende affermare la

propria consapevolezza rispetto al ruolo che anche una PMI può giocare nel contribuire alla sostenibilità globale, assumendosi la responsabilità degli impatti generati.

Il riferimento principale è costituito dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite: 17 obiettivi globali sottoscritti nel 2015 da 193 Paesi, che promuovono azioni concrete per affrontare le sfide ambientali, sociali ed economiche del nostro tempo, chiamando in causa anche le imprese nel loro processo di implementazione.

Nel corso di questo percorso, Ascot ha condotto un'analisi di correlazione tra i propri temi rilevanti e gli SDGs, con l'obiettivo di identificare le aree di maggiore impatto positivo. L'esito ha evidenziato un allineamento significativo con 13 dei 17 SDGs, confermando che le attività dell'azienda, sia quelle core che quelle accessorie, contribuiscono in modo concreto alle finalità dell'Agenda.

Nel presente documento, per ciascun tema rilevante individuato, è riportato il relativo collegamento con gli SDGs pertinenti, offrendo così una lettura integrata tra le priorità aziendali e gli impegni internazionali in materia di sostenibilità.



Identificazione dei temi rilevanti

Il primo step nell'analisi della doppia rilevanza consiste nell'identificazione dei temi rilevanti, ossia quegli aspetti che risultano significativi sia per l'impatto dell'azienda verso l'esterno, sia per l'impatto nelle sue dinamiche interne. Attraverso questa modalità di valutazione sono considerati non solo gli impatti che l'organizzazione può creare, ma anche quelli che può subire da parte di entità o aspetti esterni.

L'attività di identificazione dei temi rilevanti è stata avviata a partire dall'elenco di temi e sottotemi proposto dagli ESRS (Allegato 1), che rappresenta uno strumento di riferimento per la valutazione della potenziale rilevanza degli aspetti di sostenibilità rispetto alle caratteristiche dell'impresa. Tuttavia, il processo non si è limitato a un'applicazione standardizzata: la selezione è stata infatti personalizzata e adattata al contesto specifico di Ascot, integrando l'elenco di partenza con una valutazione interna basata sulla conoscenza approfondita dell'organizzazione, delle sue priorità operative e del settore in cui opera. Grazie a questa revisione "sartoriale" del modello ESRS, sono stati identificati quattro ulteriori temi rilevanti che non risultano presenti nell'elenco ufficiale (Allegato 1), ma che riflettono aspetti distintivi dell'identità e dell'agire quotidiano dell'azienda:

- **Innovazione:** intesa come miglioramento continuo di servizi, processi e soluzioni tecniche, con particolare attenzione all'affidabilità, alla sicurezza e alla sostenibilità degli impianti. Include anche il rafforzamento dell'organizzazione interna attraverso strumenti e pratiche che rendano più efficiente e responsabile il lavoro quotidiano;
- **Welfare e Wellbeing:** riguarda le iniziative adottate dall'azienda per favorire il benessere delle persone, dentro e fuori dall'ambiente di lavoro. Un'attenzione costante al clima aziendale, all'ascolto e all'equilibrio vita-lavoro contribuisce a rafforzare la motivazione e la stabilità dell'organizzazione;
- **Gestione delle risorse umane:** una gestione attenta delle risorse umane rafforza il senso di appartenenza, riduce i rischi organizzativi e migliora la qualità complessiva del servizio offerto;
- **Diversità e Inclusione:** inteso come un ambiente di lavoro che riconosce e valorizza le differenze tra le persone, promuovendo pari opportunità e rispetto reciproco. Diversità e inclusione sono viste come leve per costruire relazioni professionali più solide e un'organizzazione più aperta e responsabile.

I temi individuati come rilevanti sono stati successivamente classificati secondo i criteri della doppia rilevanza come previsto dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). A

fronte di questa classificazione sono state identificate quattro tipologie di temi, che rappresentano le diverse configurazioni della doppia rilevanza:

TEMI POSITIVI EFFETTIVI	TEMI POSITIVI POTENZIALI
Sono i temi rilevanti che risultano essere un'opportunità e quindi creano valore positivo e sono attuali perché già impattanti.	Sono i temi rilevanti che risultano essere un'opportunità e quindi creano valore positivo, ma non sono ancora impattanti e quindi sono probabili.
Sono i temi rilevanti che risultano essere un rischio e quindi creano valore negativo e sono attuali perché già impattanti.	Sono i temi rilevanti che risultano essere un rischio e quindi creano valore negativo, ma non sono ancora impattanti e quindi sono probabili.
TEMI NEGATIVI EFFETTIVI	TEMI NEGATIVI POTENZIALI

A seguito di questa classificazione e del processo di valutazione condotto, Ascot ha definito i temi rilevanti per la propria organizzazione. Tale definizione è il risultato di un confronto strutturato tra la Direzione aziendale e il management, che ha permesso di consolidare un punto di vista condiviso sugli aspetti di sostenibilità più significativi per il modello di business, il contesto operativo e gli stakeholders dell'azienda.

I temi rilevanti definitivi individuati per Ascot sono riportati nella tabella seguente.

MACROTEMI	TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE
Cambiamenti climatici	Energia	Gestione dell'uso dell'energia, inclusa l'efficienza energetica, la transizione verso fonti rinnovabili e la riduzione dell'impronta carbonica associata al consumo energetico.
Economia circolare	Afflussi e uso delle risorse	Rilevanti risorse che entrano nei processi aziendali, inclusi materie prime, acqua ed energia. La gestione efficiente di questi afflussi è fondamentale per ridurre l'impatto ambientale e promuovere la sostenibilità.

MACROTEMI	TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE
Economia circolare	Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi.	Prodotti che escono dai processi aziendali, compresi rifiuti e emissioni. Monitorare e ridurre questi deflussi è essenziale per minimizzare l'impatto ambientale e favorire l'economia circolare.
Economia circolare	Rifiuti	Prodotti scartati derivanti dalle attività aziendali. La gestione responsabile dei rifiuti include la riduzione, il riutilizzo e il riciclo, contribuendo alla sostenibilità ambientale.
Inquinamento	Inquinamento dell'aria	Emissioni di sostanze nocive nell'atmosfera derivanti dalle attività aziendali, con impatti sulla salute e sull'ambiente.
Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	Valori, norme e pratiche condivise all'interno dell'organizzazione che influenzano il comportamento e le decisioni aziendali.
Condotta delle imprese	Protezione degli informatori	Meccanismi per garantire che i dipendenti possano segnalare comportamenti illeciti o non etici senza timore di ritorsioni.
Condotta delle imprese	Gestione dei rapporti con la fornitura e le prassi di pagamento relative	Politiche e pratiche relative alla selezione dei fornitori, ai termini di pagamento e alla gestione delle relazioni nella catena di fornitura.
Condotta delle imprese	Innovazione	Capacità dell'azienda di sviluppare nuovi prodotti, servizi, processi o modelli di business che creino valore aggiunto in modo sostenibile. Include innovazione tecnologica e organizzativa, con particolare attenzione alle soluzioni che riducono gli impatti ambientali, migliorano l'efficienza delle risorse o rispondono a esigenze sociali emergenti.
Consumatori e utilizzatori finali - Impatti legati alle informazioni	Riservatezza	Protezione delle informazioni personali e sensibili dei consumatori, garantendo che siano raccolte, utilizzate e conservate in modo sicuro.

MACROTEMI	TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE
Forza lavoro propria - altri diritti connessi al lavoro	Riservatezza	Protezione delle informazioni personali dei dipendenti, garantendo la privacy e la sicurezza dei dati sensibili.
Comunità interessate - Diritti economici, sociali, culturali, civili e politici delle comunità	Impatti legati alla sicurezza	Conseguenze delle operazioni aziendali sulla sicurezza delle comunità, come conflitti, violenza o presenza di forze di sicurezza private.
Forza lavoro propria - Condizioni di lavoro	Orario di lavoro	Gestione del tempo lavorativo, inclusi turni, straordinari e pause, per garantire il benessere dei dipendenti.
Forza lavoro propria - Condizioni di lavoro	Salari adeguati	Retribuzioni che soddisfano le necessità fondamentali dei lavoratori e delle loro famiglie, promuovendo una vita dignitosa.
Forza lavoro propria - Condizioni di lavoro	Dialogo sociale	Comunicazione tra datori di lavoro e lavoratori per discutere questioni di interesse comune, migliorando le relazioni industriali.
Forza lavoro propria - Condizioni di lavoro	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Promozione di un equilibrio sano tra lavoro e tempo libero, supportando il benessere dei dipendenti.
Forza lavoro propria - Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze	Offrire opportunità di apprendimento continuo per migliorare le competenze e le prospettive di carriera dei dipendenti.
Forza lavoro propria - Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Implementare politiche per prevenire e affrontare comportamenti abusivi o molesti nell'ambiente lavorativo.
Lavoratori nella catena del valore - altri diritti connessi al lavoro	Riservatezza	Protezione dei dati personali e sensibili dei lavoratori impiegati lungo la catena di fornitura, in linea con le normative vigenti e le buone pratiche aziendali in materia di privacy.
Lavoratori nella catena del valore - Condizioni di lavoro	Salari adeguati	Pagamenti equi e puntuali ai lavoratori della catena di fornitura, che coprano almeno il salario minimo legale o il salario dignitoso, se applicabile.

MACROTEMI	TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE
Lavoratori nella catena del valore - Condizioni di lavoro	Salute e sicurezza	Misure preventive e protettive per garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri lungo l'intera catena di fornitura.
Lavoratori nella catena del valore - Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze	Opportunità di crescita professionale e aggiornamento per i lavoratori della catena del valore, in linea con le esigenze del mercato.
Lavoratori nella catena del valore - Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	Inclusione lavorativa di persone con disabilità, garantendo pari accesso e trattamento.
Forza lavoro propria - altri diritti connessi al lavoro	Welfare e Wellbeing	Insieme delle politiche, dei servizi e delle iniziative messe in atto dall'azienda per migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti, dentro e fuori dal contesto lavorativo. Un'efficace gestione del tema contribuisce a migliorare la motivazione, la produttività e la fidelizzazione dei lavoratori, oltre a ridurre l'assenteismo e i rischi psicosociali.
Forza lavoro propria - Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Gestione delle risorse umane	Tutte le attività legate all'organizzazione, allo sviluppo e alla valorizzazione del capitale umano all'interno dell'azienda. Una gestione sostenibile delle risorse umane favorisce un ambiente di lavoro equo, inclusivo e motivante, che contribuisce al benessere dei lavoratori e alla competitività dell'azienda, riducendo al contempo il rischio di conflitti, discriminazioni o turn over eccessivo.
Consumatori e utilizzatori finali - Inclusione sociale	Diversità e Inclusione	Impegno dell'azienda nel garantire che prodotti, servizi, comunicazione e canali di vendita siano accessibili, rappresentativi e rispettosi della diversità dei consumatori. Ciò include l'adozione di pratiche di marketing inclusivo, la progettazione di prodotti accessibili e la creazione di esperienze utente che considerino le diverse esigenze culturali, linguistiche, di genere, età, abilità, orientamento sessuale.

Mappatura degli Stakeholders

Per garantire una valutazione completa e che integrasse anche il punto di vista esterno in merito agli aspetti di sostenibilità e il legame tra Ascot e il proprio contesto di riferimento, è stato avviato un processo strutturato di identificazione e classificazione degli stakeholder. L'obiettivo era individuare le parti interessate che intrattengono relazioni significative con l'organizzazione, sia in termini di influenza esercitata sull'azienda, sia di impatto subito dalle sue attività. Gli stakeholders identificati sono stati successivamente coinvolti in una fase consultiva, attraverso la somministrazione di una survey mirata alla valutazione dei temi di sostenibilità.

Il processo, condotto in stretta collaborazione con il management aziendale, ha portato all'individuazione di nove categorie di stakeholders, suddivise in base alla natura della relazione con Ascot:

- ✓ Stakeholders interni: Dipendenti, Consiglio di amministrazione;
- ✓ Stakeholders esterni: fornitori, clienti, istituzioni o associazioni locali e del territorio, figli over 16 dei dipendenti, enti di certificazione, banche e assicurazioni.

Questa fase ha rappresentato non solo un momento di ascolto e coinvolgimento, ma anche un'opportunità per rafforzare la consapevolezza aziendale rispetto alla propria rete relazionale e al ruolo che essa gioca nella strategia di sostenibilità.

Inoltre, il confronto con gli stakeholders ha offerto un ulteriore contributo alla revisione dei temi rilevanti, consentendo di confermare o aggiornare le priorità identificate nella fase iniziale. L'analisi delle risposte raccolte ha permesso di rafforzare l'allineamento tra la visione interna dell'azienda e le attese esterne rispetto agli aspetti ambientali, sociali e di governance ritenuti più rilevanti per Ascot.

Valutazione di doppia rilevanza

A completamento del percorso metodologico descritto nei paragrafi precedenti, Ascot ha completato l'elemento centrale per garantire una rendicontazione in linea con gli standard ESRS e capace di riflettere in modo integrato impatti e rischi.

Questa analisi permette di valutare l'importanza dei temi rilevanti prioritari su due livelli:

- ✓ **Rilevanza di impatto:** riguarda gli impatti rilevanti su o da parte dell'impresa, negativi o positivi, effettivi o potenziali, sulle persone o sull'ambiente a breve, medio o lungo termine. Gli impatti comprendono quelli connessi alle operazioni proprie dell'impresa e alla catena del valore a monte e a valle, anche attraverso i suoi prodotti e servizi e i suoi rapporti commerciali;
- ✓ **Rilevanza finanziaria:** riguarda gli impatti che i temi rilevanti avrebbero sull'azienda da un punto di vista finanziario. Pertanto, la rilevanza finanziaria corrisponde all'individuazione di informazioni considerate importanti per i principali fruitori delle relazioni finanziarie di carattere generale, nell'adozione di decisioni relative alla fornitura di risorse.

La presente analisi ha consentito di delineare in modo strutturato il contesto in cui Ascot opera, mettendo in evidenza i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità attraverso un coinvolgimento attivo degli stakeholders e un'analisi attenta dei suoi processi. Questa analisi rappresenta un elemento chiave per accrescere la consapevolezza e la responsabilizzazione di tutte le parti interessate interne ed esterne all'organizzazione, consolidando il ruolo di Ascot come promotore di un modello di crescita sostenibile e condiviso. Tale percorso non si limita alla rendicontazione, ma si configura come un'opportunità strategica per integrare i principi ESG in modo sempre più efficace nel percorso di sostenibilità che Ascot sta portando avanti.

La valutazione è stata effettuata applicando un modello di calcolo, ispirato alle linee guida fornite dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Il modello è articolato in più fasi, al fine di garantire solidità metodologica e coerenza con le logiche di rilevanza proposte dagli standard europei.

Fase 1: Rilevanza di Impatto

In questa prima fase è stata definita la rilevanza d'impatto dei temi importanti, a partire dai dati raccolti dalla survey. Per determinare la valutazione di ogni aspetto di sostenibilità è stato necessario applicare dei criteri che hanno permesso d'identificare i temi secondo le categorie che sono state definite nel paragrafo "Identificazione dei temi rilevanti" e che sono indicate di seguito:

segue tabella

ENTITA'	PORTATA
Valutaz. Temi stakeholders interni*50% + Valutaz. Temi stakeholders esterni*50%	Valutazione su scala da 1 a 5
Quanto è grave l'impatto negativo o quanti benefici comporta l'impatto positivo per le persone o l'ambiente.	Quanto sono diffusi gli impatti positivi o negativi. Nel caso di impatti ambientali, la portata può essere intesa come l'estensione del danno ambientale o un perimetro geografico. Nel caso di impatti sulle persone, la portata può essere intesa come il numero delle persone interessate negativamente.
IRRIMEDIABILITA' (solo temi negativi)	PROBABILITA' (solo temi potenziali)
Valutazione su scala da 1 a 5	Valutazione percentuale tra 10% e 90%
Se e in che misura è possibile porre rimedio agli impatti negativi, vale a dire riportando l'ambiente o le persone interessate allo stato originario.	Indica la possibilità che un impatto legato all'aspetto di sostenibilità si verifichi se potenziale.

Questa metodologia ha permesso di quantificare in modo strutturato la rilevanza d'impatto dei temi rilevanti, garantendo un approccio equilibrato e integrato tra dimensione interna ed esterna degli stakeholders.

Fase 2: rilevanza economico finanziaria

Dopo aver determinato la rilevanza d'impatto, il passo successivo ha riguardato la valutazione della rilevanza finanziaria, ovvero la misura in cui un tema materiale può avere conseguenze economiche per l'azienda. Per ciascun tema individuato, l'analisi ha considerato differenti variabili principali:

- **Presenza dell'impatto finanziario:** per ogni tema rilevante è stato determinato se per la sua natura e per le sue caratteristiche potesse effettivamente avere un impatto a livello finanziario per Ascot;
- **Rischio o opportunità:** ogni tema è stato analizzato e classificato in base alla sua natura prevalente, identificandolo come rischio o opportunità rispetto ai potenziali effetti finanziari sull'azienda;
- **Entità:** quantifica l'entità dell'effetto che il tema potrebbe avere sulla situazione patrimoniale e finanziaria di Ascot, sia in termini passati che futuri. Un aspetto che impatta

in questo senso è stato analizzato per verificare se è presente una dipendenza da una risorsa naturale o sociale;

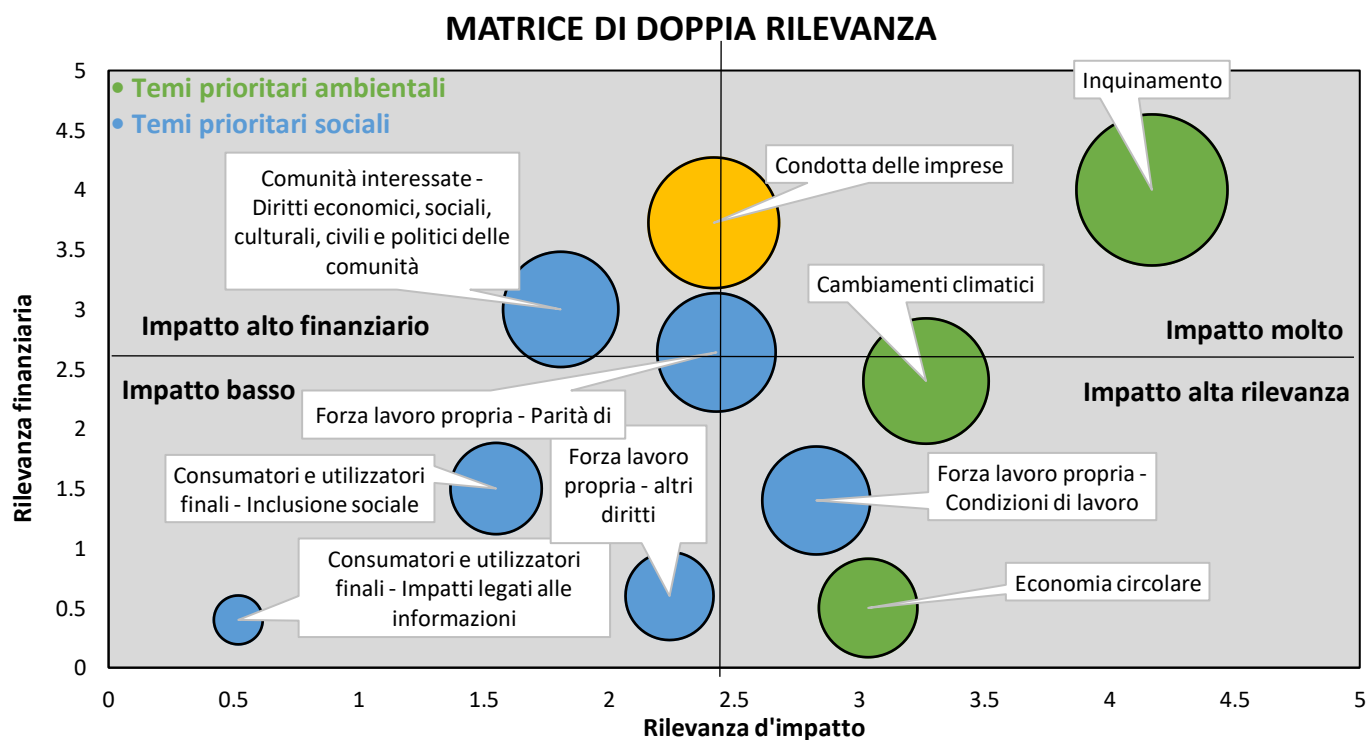
- **Probabilità:** misura la possibilità che il tema si traduca effettivamente in un impatto finanziario.

Fase 3: Integrazione delle due valutazioni

Per ottenere una visione completa della doppia rilevanza, è stata effettuata un'analisi combinata tra la rilevanza d'impatto e la rilevanza finanziaria. I risultati sono stati rappresentati secondo la categoria dei macrotemi in un grafico a bolle, nell'ottica di ottimizzare la visualizzazione degli impatti, nello specifico:

- L'asse X rappresenta la rilevanza dell'impatto;
- L'asse Y rappresenta l'impatto finanziario;
- La dimensione della bolla è proporzionale alla media tra la rilevanza d'impatto e la rilevanza finanziaria, fornendo una rappresentazione chiara e immediata dell'importanza strategica di ciascun tema materiale.

Questa metodologia consente di individuare i temi che rappresentano sia una sfida operativa che un potenziale rischio o opportunità finanziaria, supportando una gestione più efficace della sostenibilità all'interno della strategia aziendale di Ascot.



Osservazione finale

L'analisi della matrice di doppia rilevanza evidenzia la centralità di alcuni temi ambientali e sociali nelle strategie di sostenibilità di Ascot, sia per l'impatto generato verso l'esterno, sia per la loro potenziale incidenza economico-finanziaria sull'organizzazione. In particolare, la gestione dell'inquinamento e i cambiamenti climatici emergono come aree a forte rilevanza materiale, sottolineando la necessità di integrare nella gestione aziendale azioni orientate alla riduzione degli impatti ambientali. Sul piano sociale, le condizioni di lavoro e i diritti delle comunità rappresentano aspetti prioritari, riflettendo l'attenzione dell'azienda verso il benessere delle persone e la qualità delle relazioni sul territorio. La matrice si conferma uno strumento utile per orientare in modo più consapevole le scelte strategiche e per rafforzare il contributo di Ascot a uno sviluppo sostenibile, solido e responsabile, oltre a confermare l'attitudine e la direzione intrapresa dall'organizzazione in merito al suo percorso di sostenibilità.

Ascot, anche con la pubblicazione del bilancio di sostenibilità, ha preso consapevolezza dei propri impatti e si impegna nell'agire ancora di più in merito ai temi che sono risultati alla valutazione più rilevanti. Nel paragrafo che segue sono descritte alcune azioni che l'organizzazione ha già messo in pratica.

I temi rilevanti

La tabella seguente presenta i temi rilevanti organizzati in base alla loro importanza secondo la matrice di doppia rilevanza. Ogni tema è correlato con i relativi SGD (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile) e una descrizione del tema stesso, la sua rilevanza in termini di impatto e la sua rilevanza finanziaria.

Segue tabella

Macro Tema	SDGs	Temi rilevanti	Rischio R opportunità O	Descrizione	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Azioni già intraprese
CAMBIAMENTI CLIMATICI E INQUINAMENTO		Energia	R	Alto consumo di energia e maggiori emissioni di Gas Serra	MEDIO	MEDIO	Ascot ha implementato un monitoraggio dei consumi energetici per rilevare tempestivamente eventuali anomalie e gestirle a livello organizzativo
			O	Produzione di energia pulita grazie ai pannelli fotovoltaici e abbassamento dell'impatto ambientale			Ascot ha installato pannelli fotovoltaici per la produzione di energia pulita, da utilizzare nelle attività aziendali e da immettere in rete
		Inquinamento dell'aria	R	Alto impatto ambientale a livello di emissioni GHG a causa delle attività aziendali (es. utilizzo dei veicoli aziendali)	ALTO	ALTO	Ascot ha calcolato la propria impronta carbonica relativa al 2023 e ha definito nel proprio piano triennale di sostenibilità azioni per ridurre l'impatto ambientale delle proprie emissioni descritte anche nel presente bilancio di sostenibilità

Macro tema	SDGs	Temi rilevanti	Rischio (R) o opportunità (O)	Descrizione	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Azioni già intraprese
ECONOMIA CIRCOLARE	  	Afflussi e uso di risorse	R	Utilizzo massivo di materiali e risorse a fronte della necessità di manutenzione e interventi continui	MEDIO	BASSO	Ascot monitora l'uso dei materiali utilizzati e sta valutando l'adozione di impianti innovativi con sistemi di gestione da remoto
		Deflussi di risorse connessi ai servizi e prodotti	R	Gestione complessa dei flussi di materiali in output alle attività (es. smaltimento delle risorse)	MEDIO	N/A	Ascot ha identificato i principali materiali utilizzati dalle proprie attività e ha avviato uno studio per implementare un progetto di riciclo
		Gestione dei rifiuti	R	Rischio di sottovalutare la gestione dei rifiuti dettati dalle attività aziendali	MEDIO	BASSO	Ascot effettua la raccolta differenziata dei rifiuti generati dalle proprie attività e processi lavorativi

Macro tema	SDGs	Temi rilevanti	Rischio (R) o opportunità (O)	Descrizione	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Azioni già intraprese
FORZA LAVORO PROPRIA		Riservatezza	R	Possibile gestione errata e non secondo requisiti applicativi delle informazioni personali	BASSO	BASSO	Ascot gestisce i dati personali della forza lavoro secondo la policy aziendale pubblicata sul proprio sito
	 1 SCONFIGGERE LA POVERTÀ  3 SALUTE E BENESSERE  5 PARITÀ DI GENERE  4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ  8 LAVORO DECENTE E CRESCITA ECONOMICA  10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	Welfare e Wellbeing	O	Possibilità di rafforzare il benessere organizzativo e migliorare la fidelizzazione del personale	MEDIO	BASSO	Ascot prevede misure come giornata di ferie retribuita per il compleanno, buoni spesa, assicurazione sanitaria e prestiti senza interessi
		Orario di lavoro	R	Possibile squilibrio nella distribuzione dei carichi o nella gestione delle turnazioni, con effetti negativi sul clima interno	MEDIO	N/A	Nel 2025 Ascot ha avviato un tavolo di lavoro interno per sviluppare un progetto di orario flessibile da estendere a tutto il personale
			O	Occasione per aumentare flessibilità, produttività e soddisfazione del personale attraverso una pianificazione sostenibile dei tempi di lavoro			

Macro tema	SDGs	Temi rilevanti	Rischio (R) o opportunità (O)	Descrizione	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Azioni già intraprese
FORZA LAVORO PROPRIA		Salari adeguati	R	Rischio di disallineamento rispetto alle aspettative del personale o al mercato, con possibili impatti su motivazione e retention	MEDIO	BASSO	Ascot applica il CCNL di riferimento, garantendo il rispetto delle condizioni retributive previste per legge e prevedendo retribuzioni a supporto delle necessità della propria forza lavoro
		Dialogo sociale	O	Possibilità di rafforzare il coinvolgimento del personale e prevenire conflitti, promuovendo un ambiente collaborativo	MEDIO	MEDIO	Attraverso iniziative di clima e formazione, Ascot promuove momenti di confronto tra direzione e personale
		Equilibri o tra vita professionale e vita privata	R	Gestione dei carichi e organizzazione del lavoro che possono impattare sulla vita del personale	MEDIO	N/A	Nel 2025 Ascot ha avviato un tavolo di lavoro interno per sviluppare un progetto di orario flessibile da estendere a tutto il personale

Macro tema	SDGs	Temi rilevanti	Rischio (R) o opportunità (O)	Descrizione	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Azioni già intraprese
FORZA LAVORO PROPRIA		Salute e sicurezza	R	Possibili conseguenze economiche e legali in caso di infortuni o mancato rispetto delle misure preventive nei cantieri e negli interventi	ALTO	MEDIO	Ascot ha adottato il sistema di gestione ISO 45001 per garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri
		Formazione e sviluppo delle competenze	O	Possibilità di accrescere la qualità dei servizi, migliorare la preparazione tecnica e aumentare la competitività sul mercato	MEDIO	ALTO	Ascot ha strutturato un piano formativo triennale e avviato il progetto Academy, che ha portato all'assunzione di 9 giovani
		Occupazione e inclusion e delle persone con disabilità	O	Opportunità per valorizzare la diversità, accedere a benefici normativi e rafforzare l'immagine sociale dell'azienda	BASSO	BASSO	Ascot ha nel proprio personale attivo tre persone con disabilità, superando il minimo previsto dalla normativa

Macro tema	SDGs	Temi rilevanti	Rischio (R) o opportunità (O)	Descrizione	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Azioni già intraprese
FORZA LAVORO PROPRIA		Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	R	Presenza di comportamenti non segnalati o non gestiti può compromettere il clima aziendale e generare rischi legali.	MEDIO	N/A	Ascot ha implementato un sistema di whistleblowing corredato da procedura e informativa pubblica
		Gestione delle risorse umane	R	Una gestione non strutturata può generare inefficienze e disomogeneità di trattamento con un impatto sociale	BASSO	N/A	Ascot sta elaborando un codice di condotta condiviso tra direzione e lavoratori per valorizzare i principi dell'organizzazione
		Diversità e Inclusion e	O	Possibilità di costruire un ambiente aperto, innovativo e attrattivo, capace di valorizzare competenze e prospettive differenti	MEDIO	BASSO	Ascot sta elaborando un codice di condotta condiviso tra direzione e lavoratori in cui sono implementati i valori di Diversità e Inclusion e

Macro tema	SDGs	Temi rilevanti	Rischio (R) o opportunità (O)	Descrizione	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Azioni già intraprese
LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	    	Riservatezza	R	Possibile gestione errata e non secondo requisiti applicativi delle informazioni personali anche da parte dei fornitori	BASSO	BASSO	Ascot applica la propria policy privacy anche ai lavoratori della catena del valore
		Salari adeguati	R	L'eventuale presenza di condizioni retributive non eque presso fornitori o partner può generare rischi reputazionali e compromettere la sostenibilità complessiva della filiera	MEDIO	BASSO	Ascot richiede ai fornitori un'autodichiarazione sul corretto pagamento dei contributi come criterio di valutazione
		Salute e sicurezza	R	Possibili mancanze a livello di sicurezza da parte di fornitori che possono generare rischi indiretti per Ascot in termini di responsabilità, reputazione e continuità operativa	ALTO	BASSO	Anche grazie alla certificazione ISO 45001, Ascot vuole promuovere in futuro azioni di sensibilizzazione sulla sicurezza presso i fornitori.
		Formazione e sviluppo delle competenze	O	Possibilità di accrescere la qualità e sensibilizzare in merito alla sostenibilità la catena di fornitura	MEDIO	BASSO	Ascot ha coinvolto i fornitori in momenti formativi durante il progetto Academy che ha portato all'assunzione di nuovi collaboratori

Macro tema	SDGs	Temi rilevanti	Rischio (R) o opportunità (O)	Descrizione	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Azioni già intraprese
LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE		Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	O	Opportunità per valorizzare la diversità, accedere a benefici normativi e rafforzare l'immagine sociale anche nella value chain	BASSO	N/A	Ascot vuole impegnarsi a promuovere il tema presso i fornitori attraverso azioni di sensibilizzazione future

Macro tema	SDGs	Temi rilevanti	Rischio (R) o opportunità (O)	Descrizione	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Azioni già intraprese
CONSUMATORI, UTILIZZATORI FINALI E COMUNITA' INTERESSATE	  	Impatti legati alla sicurezza	R	Malfunctionamenti o errori tecnici possono mettere a rischio la sicurezza degli utilizzatori finali, con impatti su reputazione e responsabilità civile	MEDIO	MEDIO	Ascot certifica i propri impianti in conformità alle normative e requisiti di legge
		Riservatezza	R	Possibile gestione errata e non secondo requisiti applicativi delle informazioni personali dei consumatori finali	BASSO	BASSO	Ascot tutela la privacy dei consumatori finali in linea con la policy aziendale disponibile online
		Diversità e Inclusione	O	Possibilità di costruire un ambiente aperto, innovativo e attrattivo, capace di valorizzare competenze e prospettive differenti	BASSO	BASSO	Ascot sta valutando soluzioni inclusive negli impianti con lunghi lavori di riparazione, per agevolare l'accessibilità alle persone con difficoltà motorie

Macro tema	SDGs	Temi rilevanti	Rischio (R) o opportunità (O)	Descrizione	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Azioni già intraprese
CONDOTTA DELLE IMPRESE	  	Cultura d'impresa	O	Occasione per rafforzare l'identità aziendale con gli stakeholders e la coerenza tra valori dichiarati e pratiche quotidiane	MEDIO	N/A	Ascot sta elaborando un codice di condotta condiviso con i dipendenti per rafforzare l'identità e i valori aziendali
		Protezione degli informatori	R	Mancata tutela dei segnalanti o inefficienza del sistema Whistleblowing può generare sfiducia interna e rischi etico-legali	BASSO	BASSO	Ascot ha attivato un canale di whistleblowing con procedura e informativa pubblica per tutelare i segnalanti
		Gestione dei rapporti con la fornitura	R	Problematiche nei rapporti contrattuali (es. tempi di pagamento) che possono compromettere la continuità operativa, l'impatto di sostenibilità e la qualità del servizio	ALTO	MEDIO	Ascot vuole elaborare un piano di valutazione dei fornitori applicando criteri in merito alla certificazione ISO 45001 tramite una procedura di gestione dedicata
		Innovazione	O	Possibilità di rafforzare la competitività attraverso lo sviluppo di soluzioni tecniche e organizzative più efficienti e sostenibili	MEDIO	MEDIO	Ascot investe in ricerca e sviluppo per introdurre soluzioni tecniche e operative innovative nei propri processi

Sostenibilità ambientale

Ascot Ascensori riconosce la propria responsabilità nei confronti dell'ambiente e del territorio in cui opera. Negli ultimi anni l'organizzazione ha avviato un percorso di consapevolezza e miglioramento volto a comprendere come le proprie attività possano generare impatti, diretti e indiretti, sull'ambiente. La comprensione dell'impatto ambientale rappresenta per Ascot il primo passo verso un percorso di sostenibilità strutturato: un impegno che nasce dall'esigenza di integrare criteri ambientali nelle decisioni operative, nella gestione delle risorse e nella definizione degli investimenti futuri.

La sostenibilità ambientale è oggi parte integrante dei valori aziendali e delle scelte gestionali. Il presente capitolo, redatto secondo i requisiti del Modulo Base dello standard VSME, rendiconta i principali dati, indicatori e progetti che testimoniano l'impegno di Ascot per la tutela dell'ambiente e la riduzione degli impatti generati dalle proprie attività.

✓ Consumo e produzione di energia



L'attività di **Ascot Ascensori** si basa principalmente su servizi di installazione e manutenzione di impianti di sollevamento, che richiedono spostamenti frequenti sul territorio da parte del personale tecnico. Per questo motivo Ascot possiede una flotta di veicoli pari a 73, di cui 66 predisposti al pronto intervento di manutenzione degli impianti, i quali presentano caratteristiche differenti presentate nella tabella che segue.

Tipologia mezzo	N° di veicoli 2024	N° di veicoli 2025
Ibrida EURO 6	10	13
Benzina EURO 6	2	2
Diesel EURO 5	10	7
Diesel EURO 6	44	58
Gpl EURO 6	7	7
TOTALE	73	87

Nel 2024 la flotta aziendale ha percorso in totale 1126179 km, di cui il 13% effettuato con veicoli a basso impatto ambientale (ibridi o GPL).

Ascot promuove un utilizzo efficiente dei mezzi, ottimizzando la pianificazione degli interventi per ridurre le percorrenze e le emissioni associate agli spostamenti.

Per ridurre il consumo di energia da fonti non rinnovabili, Ascot ha installato presso la sede di Collegno un impianto fotovoltaico che copre parte del fabbisogno elettrico aziendale. Questa scelta ha permesso di diminuire la dipendenza da fonti fossili e ridurre le emissioni indirette legate ai consumi di rete.

Ascot ha installato nella propria sede un impianto fotovoltaico che permette di sostenere una parte del consumo energetico delle sedi aziendali attraverso la produzione di energia pulita. Questa scelta ha portato ad un minor impatto a livello di consumo energetico da fonti non rinnovabili e di conseguenza un minor numero di emissioni emesse nell'aria. Nelle tabelle di seguito sono riportati i consumi e la produzione energetica relativa all'anno 2024 per Ascot.

Fonti di energia	Anno	Energia consumata rinnovabile	Energia consumata non rinnovabile	Energia consumata totale
Elettricità	2024	26.996 kWh	48.233 kWh	75.226 kWh
Elettricità	2025	30.028 kWh	47.436 kWh	77454
Carburante	2024	-	92681 lt	-
Carburante	2025	-	70.419 lt	-

Nei due anni presi a riferimento l'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico è stata in parte utilizzata internamente e in parte immessa nella rete elettrica nazionale, contribuendo così al mix di energia rinnovabile.

Energia prodotta		Energia donata alla rete	
2024	2025	2024	2025
47.019 kWh	49.384 kWh	20.023 kWh	19.366 kWh



✓ Le emissioni di Ascot

Nel percorso di sostenibilità intrapreso da **Ascot Ascensori** durante l'anno 2024, il monitoraggio delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) ha rappresentato uno strumento e una tappa fondamentale per comprendere e migliorare l'impatto ambientale delle attività aziendali.

L'organizzazione ha, infatti, avviato un sistema strutturato di quantificazione e rendicontazione delle proprie emissioni, in conformità con i principi del GHG Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard e della norma UNI EN ISO 14064-1:2019.

L'obiettivo di questo monitoraggio è duplice:

- da un lato, misurare con precisione le emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2), derivanti rispettivamente dal consumo di combustibili e di energia elettrica;
- dall'altro, individuare aree di miglioramento e definire azioni di riduzione progressive, in coerenza con l'approccio di responsabilità e miglioramento continuo che caratterizza Ascot.

Le emissioni Scope 1 includono: la combustione mobile, ovvero l'utilizzo di carburante nei veicoli aziendali dedicati all'installazione e manutenzione degli impianti; la combustione stazionaria, cioè l'impiego di gas naturale per il riscaldamento delle sedi; e le eventuali perdite di gas fluorurati (F-Gas) provenienti dagli impianti di climatizzazione, che tuttavia nel caso di Ascot non si sono verificate. Le emissioni Scope 2 derivano invece dal consumo di energia elettrica acquistata dalla rete, calcolate con approccio location-based in base al fattore di emissione medio nazionale pubblicato da Terna.

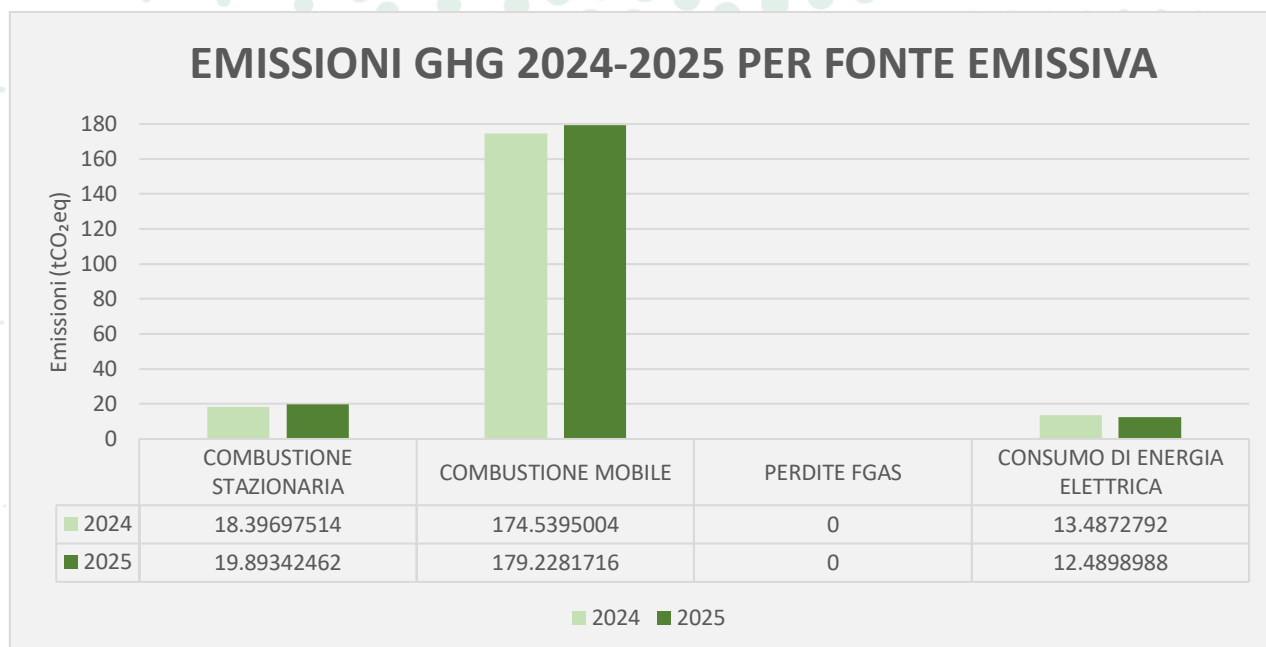
Le emissioni sono state stimate utilizzando i fattori di conversione ISPRA 2024, applicati ai dati di consumo (litri di carburante, Sm³ di gas, kWh di energia elettrica).

Di seguito sono riportati i risultati emersi.

Tipologie di emissioni	Anno 2023 [t CO ₂ eq]	Anno 2024 [t CO ₂ eq]	Anno 2025 [t CO ₂ eq]
Scope 1 emissioni dirette	191,2	193,0	200,4
Scope 2 emissioni indirette	11,4	13,5	12,5
Totale	202,6	206,5	212,9

Nel 2025, le emissioni totali di gas serra di Ascot Ascensori ammontano circa a 213 tonnellate di CO₂ equivalente, con un incremento marginale (+3,02%) rispetto al 2024. L'aumento è principalmente attribuibile a un maggior utilizzo della flotta veicolare per l'ampliamento del servizio di manutenzione e installazione, parzialmente compensato da una riduzione dei consumi di gas metano per riscaldamento e da una copertura crescente dell'energia elettrica tramite impianto fotovoltaico.

Il grafico successivo, invece, mostra la ripartizione delle emissioni di gas serra per fonte emissiva negli anni 2024 e 2025.



La tabella seguente illustra il dettaglio delle emissioni dirette (Scope 1) derivanti dalla flotta aziendale, distinguendo le principali tipologie di alimentazione. Il confronto tra i due anni evidenzia un progressivo riequilibrio del parco mezzi verso motorizzazioni a minore impatto ambientale, con un aumento delle percorrenze da parte di veicoli GPL e ibridi e una riduzione della quota diesel.

	km percorsi 2023	km percorsi 2024	km percorsi 2025	Variazione 25/24 %
Diesel	885.778	850.929	856.821	0,69%
Benzina	9.125	13.759	14.952	7,98%
Benzina - GPL	117.944	129.769	137.691	5,75%
Benzina - Ibrido	90.758	131.722	147.865	10,92%

L'analisi evidenzia come:

- La combustione mobile rappresenti la componente nettamente prevalente (oltre l'80% del totale), legata alla flotta di 87 veicoli utilizzati per gli interventi sul territorio. Questa voce rimane pressoché stabile tra i due anni, segno di un controllo efficace dei consumi nonostante l'incremento delle attività operative.
- La combustione stazionaria (gas metano per riscaldamento) si attesti su valori modesti, pari a circa 21 tCO₂eq annue.
- Le perdite di gas refrigeranti (F-Gas) sono trascurabili, in quanto le apparecchiature di climatizzazione utilizzano gas a basso GWP e sono soggette a manutenzione preventiva.
- Il consumo di energia elettrica (corrispondente alle emissioni Scope 2) incida per meno del 6% sul totale, con un andamento decrescente rispetto ai consumi dell'anno precedente.

Indicatori di efficienza climatica della flotta aziendale

La tabella seguente illustra i chilometri percorsi dalla flotta aziendale per tipologia di alimentazione. Il confronto 2023-2025 evidenzia una progressiva crescita delle percorrenze dei veicoli GPL e ibridi, coerente con il percorso di rinnovo e riequilibrio della flotta verso motorizzazioni a minore impatto emissivo. La componente diesel rimane ancora prevalente in termini assoluti, ma mostra una sostanziale stabilità rispetto al 2024.

Indicatori di efficienza climatica	Unità di misura	2023	2024	2025	Variazione % 24/25	Interpretazione
Intensità flotta per Km	Gco2eq/Km totali	155,19	154,98	154,86	0,08%	Indicatore sostanzialmente stabile, con un lieve miglioramento dell'intensità emissiva per km percorso.
Emissioni per addetto	Tco2eq/n° veicoli	2,37	2,39	2,06	-15%	Riduzione delle emissioni medie per veicolo, riconducibile alla maggiore efficienza complessiva della flotta e all'ampliamento/riequilibrio del parco mezzi.
Emissioni per addetto	Tco2eq/addetto	1,94	1,71	1,58	-7,6%	Riduzione delle emissioni per addetto, indicativa di una migliore distribuzione dell'impatto emissivo rispetto alla base operativa aziendale.

Nel complesso, gli indicatori di efficienza climatica della flotta aziendale mostrano un andamento positivo rispetto al 2024. L'intensità emissiva per chilometro percorso rimane sostanzialmente stabile, con un lieve miglioramento pari allo 0,08%. Risultano invece più significative le riduzioni delle emissioni medie per veicolo e per addetto, rispettivamente pari a -15,1% e -7,6%. Il dato conferma l'effetto positivo del progressivo riequilibrio della flotta e della distribuzione dell'impatto emissivo su una base operativa più ampia.

✓ **Biodiversità e occupazione del suolo**



Ascot Ascensori svolge la propria attività in aree urbanizzate e industriali consolidate, prive di elementi di particolare pregio naturalistico o paesaggistico. L'azienda non ha impatti significativi sulla biodiversità, non interferisce con ecosistemi sensibili e non opera all'interno di aree naturali protette o Siti della Rete Natura 2000. Infatti, non sono stati registrati episodi di contaminazione del suolo, né modifiche significative nell'uso del territorio.

Le sedi operative di Ascot sono localizzate in tre comuni del Piemonte:

- la sede principale di Collegno (TO), dove si trovano la direzione generale, gli uffici tecnici e parte dell'officina;
- l'unità operativa di Oulx (TO), a servizio della Val di Susa;
- l'unità operativa di Vercelli (VC), che copre l'area nord-orientale della regione.

Complessivamente, le strutture aziendali occupano una superficie stimata di circa 3.298,36 m², di cui circa 971,57 m² (pari al 30%) costituiti da aree permeabili o verdi, corrispondenti a 9,5 m² di superficie verde per addetto. Le restanti aree sono costituite da edifici, piazzali, aree di manovra e parcheggi per la flotta di manutenzione. La distribuzione geografica delle sedi consente di ridurre i tempi di spostamento del personale tecnico, ottimizzando la logistica e contribuendo indirettamente alla diminuzione delle emissioni di CO₂ derivanti dai trasporti.

Nella tabella di seguito si riportano i dati per sede:

N°	Sito aziendale	Indirizzo	Superficie totale (m ²)	Superficie impermeabilizzata (m ²)	Superficie verde / permeabile (m ²)	Contesto ambientale
1	Sede principale	Via Antonelli 46/B-C – Collegno (TO)	3.128,36	2.156,79	971,57	Zona industriale urbana con aree verdi perimetrali e area parcheggio
2	Unità operativa Oulx	Corso Montenero 25 – Oulx (TO)	150	150	0	Area semiurbana alpina; prossimità area montana a basso valore naturalistico
3	Unità operativa Vercelli	Via Marco Polo 48 – Vercelli (VC)	20	20	0	Zona artigianale periferica
Totale			3.298,36	2.326,79 (70%)	971,57 (30%)	

✓ Il consumo di acqua

L'attività di Ascot non richiede un uso intensivo di acqua, in quanto non sono presenti cicli produttivi idrovori né lavorazioni che generano reflui industriali. Tutte le acque reflue vengono convogliate nella rete fognaria pubblica e trattate dal gestore locale. Il consumo idrico è limitato agli usi civili e di servizio (sanitari, pulizie).

Prelievo	Valore 2024	Valore 2025	fonte del prelievo
Prelievo idrico totale	112 m ³	112 m ³	Acquedotto comunale
Rapporto consumo/addetti (m ³ per addetto)	1,098 m ³ /addetto	0,997 m ³ /addetto	113 addetti al 31.12.2025



✓ La gestione dei rifiuti

In termini di impatto ambientale, la gestione dei rifiuti e dei flussi di materiale impiegati nell'attività aziendale rappresentano un aspetto di rilievo per **Ascot Ascensori**. L'organizzazione è consapevole che la corretta gestione dei materiali, dalla scelta delle forniture fino allo smaltimento, costituisce un elemento fondamentale del proprio impegno verso la sostenibilità e l'economia circolare. Le attività aziendali che generano rifiuti sono principalmente:

- la manutenzione e sostituzione di componenti meccaniche ed elettriche di ascensori e montacarichi;
- le operazioni d'officina e la gestione del magazzino;
- le attività d'ufficio e logistica interna (imballaggi, carta, plastiche).

I rifiuti vengono raccolti in modo differenziato e conferiti a ditte autorizzate al trasporto e al trattamento, nel pieno rispetto delle prescrizioni del D.Lgs. 152/2006 ("Testo Unico Ambientale"). Tutti i flussi sono tracciati attraverso formulari di identificazione e registro di carico/scarico, garantendo la conformità normativa e la tracciabilità completa fino al recupero o smaltimento finale.

Tipologia di rifiuti	Q totale (kg)	Quota %	Q totale (kg)	Quota %
Anno	2024		2025	
Rifiuti pericolosi	7.128	19%	6.946	18%
Rifiuti non pericolosi	30.857	81%	32.081	82%
Totale	37.985	100%	39.027	100%

Nel 2024 Ascot ha prodotto complessivamente 37.985 kg di rifiuti, di cui circa l'81% non pericolosi (ferro, acciaio, plastica, vetro, legno e imballaggi) e il 19% pericolosi, rappresentati principalmente da oli esausti, filtri, vernici e accumulatori provenienti dalle attività di manutenzione tecnica. La quasi totalità dei rifiuti metallici viene avviata a recupero e riciclo, mentre i rifiuti pericolosi sono gestiti attraverso operatori specializzati iscritti all'Albo Nazionale Gestori Ambientali. La gestione del servizio di raccolta urbana (rifiuti assimilabili agli urbani) è affidata al Comune di Torino, tramite il gestore pubblico competente.

✓ **Economia Circolare e riduzione dei materiali**



Partendo dai dati rendicontati e dai risultati del monitoraggio dei rifiuti, **Ascot Ascensori** è pienamente consapevole dell'importanza che la gestione delle risorse e dei materiali utilizzati riveste nel proprio impatto ambientale complessivo.

In quest'ottica, l'organizzazione sta sviluppando un insieme di progetti di economia circolare e di ecodesign, con l'obiettivo di creare valore positivo per l'ambiente e per l'impresa, migliorando al tempo stesso i propri processi operativi.

Le iniziative attivate mirano a ridurre la produzione di scarti, prolungare la vita utile dei materiali e promuovere modelli di consumo responsabile.

Di seguito sono riportate le principali azioni in corso.

- **Riutilizzo dei materiali per la manutenzione:** grazie alla collaborazione con un fornitore specializzato, Ascot adotta un sistema di lavaggio e rigenerazione dei panni utilizzati per la pulizia e la manutenzione degli impianti, riducendo il consumo di materiali monouso e minimizzando i rifiuti;
- **Marketplace aziendale per il riuso:** all'interno della comunità aziendale è stato attivato un marketplace interno che consente ai dipendenti di vendere e acquistare oggetti di seconda mano, promuovendo la cultura del riuso e riducendo lo spreco di beni ancora utili;
- **Raccolta differenziata interna:** Ascot gestisce i rifiuti generati dalle proprie attività attraverso un sistema di raccolta differenziata strutturato, che assicura il corretto conferimento delle varie tipologie di materiali e contribuisce a ridurre l'impatto ambientale delle operazioni quotidiane;
- **Monitoraggio dei materiali principali:** l'azienda ha individuato le categorie di materiali più utilizzati nei processi di installazione e manutenzione, avviando un monitoraggio continuo e lo studio di progetti di recupero e riciclo per limitare la produzione di scarti;
- **Progetti di efficienza e riduzione degli sprechi:** Ascot sta valutando e introducendo soluzioni tecniche innovative, come sistemi di gestione da remoto e impianti a maggiore efficienza, con l'obiettivo di ridurre l'uso di risorse, ottimizzare i consumi e minimizzare gli sprechi nei processi aziendali.

Parallelamente, Ascot sta sviluppando un percorso di ecodesign volto a integrare criteri di sostenibilità ambientale nei propri servizi di manutenzione e installazione. L'obiettivo è definire

un modello di progettazione e gestione che consideri l'intero ciclo di vita degli impianti di sollevamento, individuando le soluzioni tecniche più eco-compatibili e inserendole in modo strutturato nei processi aziendali.

Il progetto si articola in diverse fasi:

- analisi del ciclo di vita degli ascensori e dei servizi correlati, con attenzione ai consumi energetici, alla logistica degli spostamenti dei tecnici e alla gestione dei sistemi di lubrificazione;
- identificazione delle opportunità di miglioramento e definizione di piani d'azione concreti, comprendenti interventi tecnici e soluzioni da proporre ai clienti;
- realizzazione di inventari tecnici per mappare le caratteristiche degli impianti esistenti, monitorare i consumi di olio lubrificante e prevenire dispersioni;
- analisi e scelta di materiali e componenti alternativi a minore impatto ambientale.

Un esempio significativo riguarda l'introduzione di corpi illuminanti a tecnologia LED per le cabine e i vani ascensore. L'implementazione di questa soluzione sarà integrata nella manutenzione ordinaria, consentendo ai clienti di beneficiare di un miglioramento energetico e ambientale senza costi aggiuntivi. Per gli impianti già esistenti, la sostituzione verrà programmata in occasione di interventi straordinari, valutando caso per caso la soluzione più efficiente.

Attraverso questo approccio, Ascot intende innovare i propri servizi creando valore aggiunto in termini di sostenibilità, qualità e sicurezza, rafforzando al contempo la fiducia dei clienti e la reputazione aziendale.

Il progetto di ecodesign è considerato uno degli obiettivi strategici prioritari per il biennio 2025-2026, e sarà progressivamente esteso a tutte le aree operative, fino a diventare parte integrante del percorso di crescita sostenibile dell'organizzazione.

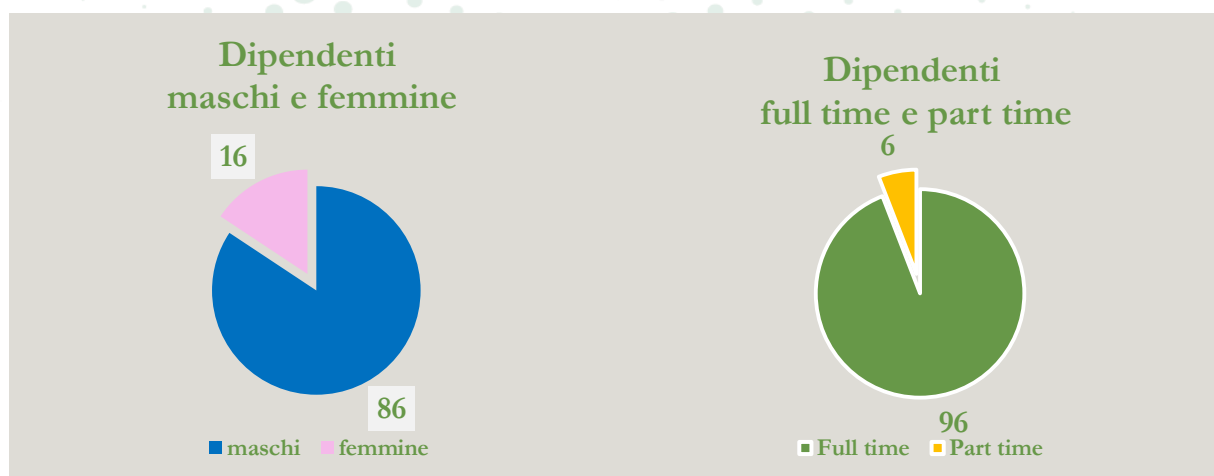
Sostenibilità sociale

✓ Risorse umane



Le persone rappresentano una risorsa fondamentale per **Ascot ascensori**, elemento centrale per garantire qualità, continuità e innovazione nei servizi offerti. L'attenzione verso la gestione e la valorizzazione del personale è parte integrante della cultura aziendale, che mira a creare un ambiente di lavoro sicuro, motivante e rispettoso delle esigenze individuali e collettive. Ogni lavoratore, nel proprio ruolo, contribuisce alla creazione di valore all'interno e verso l'esterno dell'organizzazione. Per questo motivo viene posta grande attenzione alla fidelizzazione, investendo nella crescita professionale e nel coinvolgimento dei singoli a tutti i livelli. Nessuna forma di discriminazione o esclusione è tollerata e viene favorito il lavoro di squadra per facilitare l'integrazione tra diverse generazioni, culture e nazionalità.

Al 31/12/2024 l'organico aziendale conta complessivamente 102 dipendenti, di cui 86 uomini e 16 donne. La componente femminile rappresenta quindi circa il 15,7% del totale, con un divario di 68,6 punti percentuali rispetto alla componente maschile. Accanto a ciò, la quasi totalità del personale lavora a tempo pieno (96 unità), mentre solo 6 persone hanno un contratto part-time, confermando la stabilità occupazionale garantita dall'azienda. Il tasso di turnover, pari al 2,11%, risulta contenuto e indica un livello elevato di fidelizzazione e continuità interna.



Con riferimento alla distribuzione del personale per livello di inquadramento, il Consiglio di amministrazione risulta composto al 100% da uomini. All'interno del Consiglio di Direzione, le donne rappresentano il 16,6% (1 persona), mentre gli uomini l'83,4% (5 persone). Tra gli impiegati, la presenza femminile è pari al 51,7% (14 persone), superando quella maschile, pari al 48,3% (11 persone). La categoria operai è invece composta esclusivamente da uomini, riflettendo la tradizionale prevalenza maschile nei ruoli tecnici e operativi del settore.

Nel complesso, i dati restituiscono una fotografia positiva della comunità aziendale di Ascot. Da un lato emerge una forte stabilità occupazionale e un basso turnover, segno della solidità organizzativa; dall'altro, si evidenzia una composizione del personale coerente con le caratteristiche del comparto impiantistico ed edilizio, storicamente caratterizzato da una maggiore presenza maschile. La componente femminile, pur minoritaria in alcune aree, rappresenta tuttavia un ambito di crescita futura, soprattutto nei ruoli impiegatizi e manageriali, in linea con l'impegno dell'azienda a rafforzare progressivamente diversità e inclusione.

✓ Contrattazione e retribuzioni



La politica retributiva di **Ascot ascensori** si fonda sul pieno rispetto dei requisiti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, alla quale è coperto il 100% del personale. Oltre al rispetto delle normative applicabili, l'azienda riconosce alle proprie persone un trattamento economico superiore rispetto a quanto previsto dai minimi contrattuali, come segnale concreto di attenzione e valorizzazione del contributo professionale.

Questa scelta non rappresenta soltanto un adempimento formale, ma si inserisce in una visione più ampia che pone le persone al centro del progetto aziendale. Garantire condizioni retributive adeguate significa infatti promuovere stabilità, motivazione e senso di appartenenza, contribuendo al benessere complessivo dei lavoratori. In tale prospettiva, le politiche di contrattazione e retribuzione sono integrate da ulteriori iniziative di welfare e supporto ai dipendenti, che saranno approfondite in un paragrafo successivo.

✓ Sicurezza sul luogo di lavoro



La sicurezza rappresenta per **Ascot ascensori** un valore imprescindibile, parte integrante della cultura aziendale e del sistema di gestione adottato. La certificazione ISO 45001 testimonia l'impegno a garantire ambienti di lavoro sicuri e a ridurre costantemente i rischi legati alle attività tecniche e operative che caratterizzano il settore degli impianti elevatori.

Nel corso del 2024 è stato registrato un solo infortunio, che corrisponde a un tasso di infortuni pari all'1%. Il dato, sebbene non azzerato, evidenzia un livello contenuto di rischio e la capacità dell'organizzazione di prevenire eventi critici attraverso misure strutturate di controllo, formazione e sensibilizzazione.

Questi risultati confermano l'efficacia delle politiche di prevenzione messe in atto e si inseriscono in un contesto settoriale in cui i rischi operativi sono intrinsecamente elevati. Ascot considera prioritario mantenere e rafforzare questo approccio, con l'obiettivo di ridurre ulteriormente gli eventi infortunistici e consolidare una cultura della sicurezza diffusa tra tutti i lavoratori.

✓ Formazione e crescita personale



La formazione rappresenta per **Ascot ascensori** uno strumento strategico per garantire qualità, sicurezza e innovazione nei servizi offerti, oltre che un investimento sulla crescita personale e professionale della comunità aziendale. L'organizzazione, infatti, considera fondamentale accompagnare i collaboratori nello sviluppo delle competenze, valorizzando sia gli aspetti tecnici che quelli legati al percorso individuale. Le attività di formazione diventano poi opportunità di condivisione di valori e prospettive tra le persone e l'organizzazione, contribuendo a rendere il luogo di lavoro uno spazio in cui sentirsi integrati e riconosciuti anche con le proprie idee. In questa prospettiva è stata avviata anche l'Ascot Academy, un progetto

che unisce formazione specialistica e opportunità di inserimento lavorativo per i giovani, azione descritta e approfondita in un paragrafo successivo.

La formazione aziendale e lo sviluppo delle risorse umane costituiscono quindi per Ascot un'attività prioritaria. Aggiornare, migliorare e diversificare le competenze è considerato un passaggio fondamentale per garantire all'azienda le capacità necessarie a crescere, innovare e raggiungere i propri obiettivi con efficacia. Allo stesso tempo, la possibilità offerta ai lavoratori di formarsi e crescere professionalmente contribuisce a rafforzare motivazione, soddisfazione e produttività, alimentando un senso di riconoscimento e valorizzazione diffuso. Tale approccio si colloca al centro dell'identità aziendale ed è coerente con la cultura organizzativa di Ascot, che da un lato mira a garantire prestazioni di qualità e servizi competenti, dall'altro pone attenzione alle esigenze formative e di sviluppo delle persone.

Gli obiettivi che l'azienda intende perseguire attraverso il proprio piano formativo riguardano:

- Sviluppo di competenze interne, per mantenere i lavoratori aggiornati e capaci di affrontare i cambiamenti tecnologici, organizzativi e di processo;
- Migliorare l'efficienza operativa, assicurando continuità e qualità nei servizi;
- Rafforzare la reputazione aziendale, rendendo Ascot più attrattiva anche verso nuovi talenti (employer branding);
- Favorire il coinvolgimento e la fidelizzazione del personale, riducendo il turnover e promuovendo un clima positivo;
- Garantire il rispetto delle normative e la sicurezza sul lavoro, attraverso aggiornamenti costanti e mirati;
- Assicurare continuità e crescita per l'azienda e per le persone, in linea con le rispettive aspirazioni di sviluppo professionale.

Nel corso del 2024, a fronte del ruolo centrale che questo rappresenta per Ascot, sono state erogate complessivamente 2.220 ore di formazione, di cui 1.840 dedicate agli uomini e 380 alle donne. In media, ogni dipendente ha svolto 22,4 ore annue di formazione, con una distribuzione equilibrata: 21,4 ore pro capite per gli uomini e 23,75 ore per le donne. Questi dati confermano l'impegno di Ascot nel promuovere percorsi formativi diffusi e accessibili a tutta la comunità aziendale oltre a riconoscere nella formazione uno strumento di crescita del valore aggiunto. L'attenzione alla formazione riflette la consapevolezza che il capitale umano rappresenta un

fattore determinante per affrontare le sfide di un settore in costante evoluzione. L'investimento continuo nelle competenze non è solo una risposta alle esigenze operative, ma anche una leva fondamentale per assicurare crescita sostenibile, innovazione e solidità nel lungo periodo.

FORMAZIONE	UOMINI	DONNE	TOTALI	UOMINI	DONNE	TOTALI
Anno	2024			2025		
Ore totali	1840	380	2220	2.041	300	2.341
Ore medie annue	21,40	23,75	22,40	21,48	16,67	20,72

✓ Welfare e Wellbeing



La centralità della persona è uno dei principi fondanti di **Ascot ascensori**, che considera il benessere dei propri collaboratori un elemento imprescindibile per la qualità e la continuità del progetto aziendale. L'attenzione verso i dipendenti non si limita agli aspetti contrattuali o organizzativi, ma si concretizza attraverso iniziative che mirano a migliorare la vita quotidiana, dentro e fuori dal luogo di lavoro, favorendo equilibrio, motivazione e senso di appartenenza. Di seguito sono elencate e descritte tutte le iniziative di Welfare e Wellbeing che caratterizzano la gestione delle risorse umane di Ascot.

- **La giornata compleanno:** Ascot offre a ciascun dipendente una giornata di ferie aggiuntiva in occasione del proprio compleanno, un gesto simbolico che intende esprimere attenzione e riconoscimento verso ogni persona;
- **Ferie solidali:** I lavoratori hanno la possibilità di cedere parte delle proprie giornate di ferie a colleghi che si trovano in particolari situazioni di difficoltà, favorendo così spirito di solidarietà e sostegno reciproco.
- **Convenzioni e agevolazioni sui consumi e servizi:** L'azienda mette a disposizione dei dipendenti convenzioni con strutture e servizi esterni, consentendo agevolazioni su spese quotidiane come acquisti, trasporti e attività per il tempo libero.
- **Sanità integrativa e Assicurazione Salute:** Nel 2020 Ascot ha attivato per ciascun dipendente una polizza assicurativa a copertura di eventuali ricoveri legati al Covid-19, attraverso Unisalute e la convenzione con CDC;

- **Prestiti senza interessi ai dipendenti:** Oltre alla possibilità di richiedere anticipi sul TFR senza particolari vincoli, Ascot sostiene i propri lavoratori nell'evitare forme di prestito onerose o rischiose, erogando piccoli finanziamenti senza interessi. Nel 2022, in risposta alle difficoltà economiche legate all'inflazione e al caro-vita, l'azienda ha inoltre riconosciuto ai dipendenti una mezza mensilità aggiuntiva nel mese di settembre;
- **Pranzo aziendale collettivo ogni due mesi:** Periodicamente l'azienda organizza momenti conviviali durante l'orario di lavoro, come pranzi aziendali, con l'obiettivo di favorire la socializzazione e rafforzare il senso di comunità interna.
- **Team building:** Ascot promuove iniziative di team building volte a rafforzare le relazioni tra colleghi, migliorare la collaborazione e sviluppare un clima di fiducia e cooperazione all'interno dei gruppi di lavoro.
- **Piadina Day:** Tra le iniziative informali di socialità, l'azienda ha introdotto il "Piadina Day", un'occasione semplice e condivisa per rafforzare i legami tra colleghi in un contesto più informale.
- **Buoni Spesa:** In occasione dell'erogazione del premio legato al raggiungimento degli obiettivi aziendali, Ascot offre ai dipendenti la possibilità di ricevere buoni per l'acquisto di carburante o altri beni, con l'intento di contribuire ad alleggerire le spese familiari;
- **Flessibilità d'orario e tavolo di lavoro in merito:** Nel corso del 2025 Ascot ha avviato un tavolo di confronto interno per sviluppare un progetto di maggiore flessibilità oraria, con l'obiettivo di conciliare al meglio esigenze organizzative ed equilibrio vita-lavoro dei dipendenti.

Ascot orienta le proprie politiche di welfare anche verso la creazione di valore per il territorio, promuovendo occupazione locale e percorsi di crescita professionale. La prossimità geografica tra azienda e lavoratori genera benefici sociali, ad esempio favorendo l'equilibrio vita-lavoro, e ambientali, grazie alla riduzione degli spostamenti e delle relative emissioni. In quest'ottica, ai tecnici manutentori vengono assegnate, quando possibile, aree di intervento prossime alla residenza, mentre al personale amministrativo è offerta la possibilità di smart working.

L'attenzione alla persona è una priorità aziendale e Ascot ha dimostrato nel tempo di essere al fianco della propria comunità aziendale anche nei periodi personali e storici più difficili. Ad esempio, nel corso del 2022 in un periodo di piena recessione e innalzamento dei prezzi nelle spese quotidiane di una persona a fronte del periodo legato alla pandemia di Covid-19, è stata riconosciuta una mensilità aggiuntiva ad alcuni collaboratori con necessità come misura di sostegno e vicinanza in un periodo più impegnativo dal punto di vista economico. Le misure attuate testimoniano quindi una cura concreta e diversificata; al tempo stesso, l'azienda

intende ampliare ulteriormente questi strumenti, rafforzando il sostegno alle persone e la coesione della comunità aziendale.

✓ **Comunità e territorio**



Il legame con il territorio è parte integrante dell'identità di **Ascot ascensori**. Essere radicati in Piemonte significa non solo garantire un servizio di qualità diffuso e capillare, ma anche contribuire allo sviluppo sociale ed economico della comunità locale. L'azienda interpreta questo impegno attraverso iniziative che rafforzano la coesione con il contesto in cui opera, generando valore sia per le persone sia per il territorio.

Un ruolo centrale è ricoperto dall'Ascot Academy, un progetto formativo nato per trasmettere alle nuove generazioni il know-how aziendale e offrire opportunità concrete di inserimento lavorativo. L'Academy rappresenta un'occasione per formare futuri tecnici ascensoristi, un mestiere complesso e versatile che unisce competenze manuali, capacità di problem solving e relazionali. Grazie al contributo della Regione Piemonte e alla collaborazione con Enaip Piemonte, Ascot ha avviato percorsi formativi interamente gestiti dalle proprie maestranze, arrivando già ad assumere nove giovani che hanno partecipato ai corsi. Un'iniziativa che risponde a una doppia esigenza: valorizzare i talenti del territorio e sostenere la crescita professionale dei giovani, colmando al tempo stesso il gap di figure specializzate in un settore in cui la domanda supera l'offerta.

Accanto ai progetti educativi, Ascot contribuisce allo sviluppo sociale del territorio attraverso il sostegno allo sport, considerato un importante veicolo di inclusione, benessere e diffusione di valori etici quali rispetto, lealtà e cooperazione. Nel corso del 2024 l'azienda ha sostenuto numerose realtà sportive locali tra cui:

- POL.A.D. Union BB Vallesusa – calcio
- ASD Be Pink – ciclismo
- ASD Lasalliano Volley Torino – pallavolo
- MX System 2.0 ASD – motocross
- Sci Club Sauze d'Oulx – sci
- Accademia Scherma Marchesa ASD – scherma
- SSD Conte Verde Basket – pallacanestro

Queste collaborazioni testimoniano l'impegno dell'azienda verso la comunità, favorendo l'accesso alla pratica sportiva per giovani e adulti e sostenendo discipline sia dilettantistiche sia agonistiche. Nel 2025 tale impegno è stato riconosciuto con l'assegnazione del **Premio "Rinaldo Bontempi e Maurizio Laudi" – Sezione Sport e Impresa**, conferito dall'associazione Etica e Sport con il patrocinio del Consiglio Regionale del Piemonte e della Città di Torino. Un riconoscimento che valorizza il ruolo di Ascot nella promozione di modelli comportamentali etici e responsabili nello sport e nel mondo dell'impresa.

Queste iniziative testimoniano come l'impegno di Ascot nei confronti della comunità e del territorio non sia un aspetto marginale, ma un pilastro del modello aziendale, in cui sostenibilità sociale, attenzione ambientale e valorizzazione del capitale umano si integrano per generare valore condiviso e duraturo.

Governance aziendale

✓ La struttura organizzativa



L'organizzazione di **Ascot ascensori** si fonda su un modello gestionale chiaro e strutturato, capace di garantire efficienza operativa, qualità del servizio e una governance solida e trasparente. Alla guida dell'azienda si trova il Consiglio di amministrazione, composto dai membri della famiglia Cotterchio, che rappresentano la continuità e l'identità storica di Ascot. La governance è supportata da una rete di direzioni operative che presidiano le principali aree di attività: Amministrazione, Risorse Umane, Commerciale, Riparazioni, Installazioni, Servizi Tecnici, Infrastrutture e IT, Magazzino e Logistica, oltre alle filiali territoriali, come quella di Oulx. Tale articolazione consente di mantenere un controllo capillare sui processi, garantendo rapidità decisionale e una gestione coerente con i principi di efficienza e sostenibilità.

Il modello per processi adottato da Ascot nasce dall'implementazione e dal consolidamento dei propri sistemi di gestione certificati, che rappresentano la struttura portante dell'organizzazione. In particolare, il Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e per la Salute e Sicurezza, conforme agli standard ISO 9001 e ISO 45001, definisce un approccio sistemico che

consente di analizzare e gestire ogni attività come parte di un insieme coordinato e interdipendente. Questo modello permette di monitorare, valutare e migliorare continuamente le prestazioni aziendali, assicurando coerenza tra obiettivi strategici, risultati operativi e aspettative delle parti interessate.

I processi aziendali vengono suddivisi in tre macrocategorie:

- **Processi di management**, che definiscono gli indirizzi strategici, gli obiettivi di medio-lungo periodo e le attività di governance;
- **Processi chiave**, che rappresentano il cuore operativo dell'organizzazione e includono l'erogazione dei servizi, la manutenzione e la gestione dei rapporti con i clienti;
- **Processi di gestione delle risorse**, che garantiscono il supporto tecnico, umano e logistico necessario al corretto funzionamento dell'intero sistema.

Per ciascun processo, Ascot definisce obiettivi, input, output, risorse, indicatori di prestazione e modalità di monitoraggio. L'Alta Direzione coordina il sistema attraverso momenti di confronto periodici con i responsabili di funzione, finalizzati alla valutazione delle performance, alla gestione dei rischi e delle opportunità e alla definizione di azioni di miglioramento.

Questa impostazione, derivante dall'applicazione dei sistemi di gestione certificati e dal modello organizzativo per processi, ha permesso ad Ascot di sviluppare una struttura interna solida, caratterizzata da un elevato livello di specializzazione e da competenze distribuite su più livelli. Tale configurazione assicura una gestione efficace delle attività operative e una catena decisionale chiara, consentendo all'azienda di rispondere in modo tempestivo e strutturato alle esigenze del mercato, in coerenza con i principi di qualità, sicurezza e sostenibilità che da sempre la guidano.

✓ **Policy aziendale**



Le politiche aziendali rappresentano per **Ascot ascensori** uno strumento fondamentale di orientamento e gestione, attraverso cui l'organizzazione definisce i principi, gli impegni e le linee guida che ispirano tutte le proprie attività. Questi documenti traducono in modo concreto

i valori aziendali in prassi operative, riassunte nel Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, la Salute e Sicurezza sul lavoro e la Sostenibilità.

La Politica per la Qualità e Sicurezza, riconosciuta dall'Alta Direzione come il caposaldo del sistema di gestione integrato, stabilisce l'impegno dell'azienda verso il miglioramento continuo delle proprie prestazioni, la soddisfazione del cliente e la tutela della salute e sicurezza di lavoratori, fornitori e utenti finali. Tale politica si fonda sui principi di tempestività, trasparenza e collaborazione, promuovendo la condivisione delle informazioni, la prevenzione dei rischi e l'adozione di comportamenti consapevoli e responsabili. Essa rappresenta un riferimento costante per la pianificazione degli obiettivi, la valutazione dei risultati e la definizione delle azioni di miglioramento.

Accanto a questa, Ascot ha adottato una Politica per la prevenzione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro, che riafferma il valore del rispetto, della dignità e dell'inclusione come elementi fondanti della cultura aziendale. Tale politica stabilisce le linee guida per la prevenzione, la segnalazione e la gestione di episodi di violenza o molestia, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, collaborativo e libero da qualsiasi forma di discriminazione o comportamento offensivo.

Le politiche aziendali di Ascot non sono documenti statici, ma strumenti dinamici di miglioramento. Esse vengono riesaminate periodicamente dall'Alta Direzione per verificarne l'attualità, la coerenza con gli indirizzi strategici e l'allineamento alle esigenze delle parti interessate. La loro diffusione avviene attraverso più canali — incontri periodici, affissione nelle sedi aziendali e pubblicazione sul sito e sull'intranet — per garantire che tutti i collaboratori, interni ed esterni, ne siano informati e consapevoli.

Inoltre, Ascot sta lavorando per la realizzazione di un Codice di comportamento aziendale che incarni i valori già dichiarati da parte dell'organizzazione e integri gli spunti e le idee nate nel corso dell'iniziativa di formazione sulla sostenibilità sociale svoltasi nei mesi tra febbraio e aprile 2025. In quell'occasione, l'intera popolazione aziendale è stata coinvolta attraverso otto incontri dedicati ai temi della sostenibilità sociale e ambientale. Questi appuntamenti hanno rappresentato un momento di confronto e riflessione collettiva sui valori condivisi, le pratiche quotidiane e il ruolo di ciascuno all'interno dell'organizzazione anche sotto la lente della sostenibilità.

Da questo percorso sono emersi contributi e proposte che hanno costituito la base per la definizione del futuro Codice di comportamento, un documento che nasce dall'ascolto e dal coinvolgimento diretto dei dipendenti e viene successivamente consolidato e formalizzato dalla Direzione aziendale. Questo approccio partecipativo consente di costruire un riferimento autentico e condiviso, capace di rafforzare la cultura aziendale e di promuovere comportamenti coerenti con i principi etici, di inclusione e di responsabilità che guidano Ascot.

Attraverso la definizione e la condivisione delle proprie politiche, Ascot rafforza il proprio modello di governance fondato su etica, trasparenza e responsabilità, assicurando che ogni decisione e ogni processo operativo contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi di qualità, sicurezza e sostenibilità che guidano l'organizzazione.

✓ **Gestione delle segnalazioni e dei reclami**



Ascot ascensori considera la trasparenza e l'ascolto continuo delle parti interessate, anche nell'ottica della condivisione delle informazioni, elementi fondamentali per garantire il miglioramento costante dei propri processi e rafforzare la fiducia nei confronti dell'organizzazione. Per questo, l'azienda ha istituito un sistema di gestione delle segnalazioni, identificato nel canale di whistleblowing, che consente a dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e altri stakeholder di comunicare reclami, osservazioni o comportamenti non conformi ai principi etici e normativi che regolano l'attività aziendale. Il canale, conforme al Decreto Legislativo 24/2023 e alle linee guida ANAC, garantisce la possibilità di segnalare eventuali violazioni delle disposizioni di legge o del Codice di comportamento aziendale in modo sicuro e riservato. Le segnalazioni possono essere inviate in forma scritta o orale, anche in modalità anonima, assicurando in ogni caso la tutela dell'identità del segnalante e di tutte le persone coinvolte.

La gestione delle segnalazioni è affidata a una funzione appositamente incaricata, autonoma e formata, che opera nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità, buona fede e proporzionalità. Dopo la ricezione, la segnalazione viene analizzata, verificata e, se ritenuta fondata, dà luogo a un'indagine interna o a misure correttive. Il segnalante riceve un riscontro

entro i termini stabiliti dalla normativa, generalmente entro tre mesi dalla presa in carico della segnalazione.

Oltre al canale interno, è possibile effettuare segnalazioni esterne tramite l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o, nei casi previsti, mediante denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica. L'azienda vieta ogni forma di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi segnala in buona fede, a tutela dell'integrità e della fiducia interna.

Attraverso questo strumento e modalità, Ascot promuove una cultura aziendale improntata alla trasparenza, alla responsabilità e alla partecipazione attiva, riconoscendo il valore delle segnalazioni non solo come strumento di controllo e prevenzione, ma anche come opportunità di miglioramento continuo e di rafforzamento del proprio sistema di governance.

✓ Rapporto con la catena di fornitura



La gestione della catena di fornitura rappresenta per **Ascot ascensori** un elemento strategico per garantire la qualità dei propri servizi, la sicurezza dei processi e la sostenibilità complessiva dell'attività aziendale. L'organizzazione opera secondo procedure strutturate che regolano l'intero ciclo di approvvigionamento, dalla selezione e qualificazione dei fornitori fino al controllo dei materiali e dei servizi acquistati, in coerenza con i requisiti del proprio Sistema di Gestione Integrato Qualità e Sicurezza.

La metodologia di gestione della catena di fornitura si fonda su un approccio di valutazione e monitoraggio continuo. Ogni fornitore viene analizzato in base a criteri economici, tecnici, qualitativi e di affidabilità, oltre che per il rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza, ambiente e diritti dei lavoratori. La qualificazione iniziale avviene dopo una prima fornitura di prova, valutata in termini di puntualità, qualità e conformità alle condizioni contrattuali. In caso di esito positivo, il fornitore viene inserito nella banca dati aziendale e diventa parte integrante della rete di fornitura di Ascot.

I fornitori vengono successivamente monitorati attraverso un sistema di “alert”, che tiene conto delle eventuali anomalie riscontrate (ritardi, difformità qualitative, errori documentali, non conformità). Al raggiungimento di soglie predefinite, vengono attivate azioni correttive o, nei casi più critici, la sospensione del fornitore. Tale meccanismo consente di mantenere elevati standard di qualità e di prevenire impatti negativi sui processi produttivi e sull’affidabilità del servizio.

Particolare attenzione è riservata ai fornitori critici, ossia quelli che forniscono materiali o servizi con influenza diretta sulla sicurezza, come argani, quadri elettrici, pulsantiere o manodopera esterna. Per questi operatori è prevista la raccolta e la verifica periodica di documenti specifici (DURC, DVR/POS, visura camerale, certificazioni di qualità o sicurezza, patentini e attestati abilitativi). In casi specifici, possono essere eseguiti anche audit di seconda parte per verificare direttamente le condizioni di sicurezza e conformità dei processi.

Attraverso questa metodologia, Ascot assicura che i propri fornitori contribuiscano attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali di qualità, sicurezza e sostenibilità, garantendo al tempo stesso la trasparenza e la tracciabilità di tutte le fasi del processo di approvvigionamento.

✓ **Anticorruzione**



Per prevenire qualsiasi forma di illecito, **Ascot ascensori** promuove una cultura aziendale basata sull’integrità, la trasparenza e la correttezza, valori che guidano da sempre il modo di operare dell’organizzazione, che considera l’etica negli affari una condizione essenziale per mantenere la fiducia degli stakeholder e la sostenibilità del proprio modello organizzativo. L’azienda adotta comportamenti improntati alla legalità e alla responsabilità, promuovendo la chiarezza dei ruoli, la tracciabilità delle decisioni e relazioni con clienti, fornitori e partner basate su imparzialità e lealtà.

A testimonianza della solidità di questo approccio, si evidenzia che nel corso del 2024 e lungo tutta la propria storia aziendale Ascot non ha mai ricevuto condanne, sanzioni o multe per episodi di corruzione o concussione. Tale risultato riflette l’efficacia delle pratiche di

governance e dei meccanismi di controllo interno, oltre alla consapevolezza diffusa tra le persone che operano all'interno dell'organizzazione.

L'impegno di Ascot contro la corruzione si esprime anche attraverso la promozione di comportamenti etici e responsabili, supportata da strumenti come il Codice di comportamento aziendale in fase di sviluppo e la procedura di whistleblowing, che consentono di segnalare eventuali irregolarità in modo sicuro e riservato.

Ascot continuerà a mantenere elevati standard di integrità e trasparenza, rafforzando nel tempo la propria cultura aziendale come garanzia di fiducia e correttezza verso i clienti, i partner e la collettività.

✓ **Impatto economico e risultati aziendali**



Nel corso del 2024 Ascot ha confermato la solidità del proprio andamento economico, consolidando la propria presenza sul mercato regionale e rafforzando la fiducia costruita nel tempo con clienti, partner e fornitori. Il fatturato dell'anno si attesta intorno ai 14 milioni di euro, con un risultato economico positivo di circa 800.000 euro, a testimonianza di una gestione efficiente, sostenibile e orientata alla creazione di valore nel lungo periodo. La performance economica dell'azienda riflette la capacità di mantenere un equilibrio tra crescita e responsabilità, valorizzando la qualità dei servizi e l'affidabilità dei processi.

L'impatto economico di **Ascot ascensori**, inoltre, si traduce anche in **valore generato per il territorio**, attraverso l'occupazione diretta, le collaborazioni con fornitori locali e l'indotto creato dalle attività di manutenzione, installazione e modernizzazione degli impianti elevatori. L'azienda reinveste parte del valore prodotto per sostenere iniziative di miglioramento organizzativo, progetti di sostenibilità ambientale e percorsi di formazione professionale, creando così un ciclo virtuoso che unisce crescita economica e impatto sociale positivo. In questo ambito, l'**Ascot Academy** rappresenta un esempio concreto di investimento nel capitale umano e nel territorio: un progetto che forma giovani tecnici, favorisce l'occupazione locale e valorizza il know-how dell'azienda, restituendo al territorio competenze e opportunità di crescita professionale duratura.

Piano strategico e obiettivi di sostenibilità

Nell’ottica del miglioramento continuo e della consapevolezza relativa all’impatto di sostenibilità che Ascot ha nei confronti dei propri stakeholder e del contesto in cui opera, di seguito sono identificati gli obiettivi di sostenibilità che l’organizzazione intende portare a realizzazione nel corso dell’anno solare 2026.

OBIETTIVI AMBIENTALI		
Titolo	Azione	Traguardo temporale
Riduzione delle emissioni dirette (Scope 1 e 2)	Monitoraggio e rendicontazione delle emissioni derivanti dai consumi energetici e dagli spostamenti aziendali, valutando un piano di riduzione triennale con interventi di efficientamento e mobilità sostenibile.	31/12/2026
Progetto di Ecodesign	Valutazione di una metodologia di ecodesign per la manutenzione degli impianti, integrando soluzioni a basso impatto (illuminazione LED, lubrificanti sostenibili, inventario tecnico) nei processi aziendali e nei servizi offerti.	31/12/2026
Ottimizzazione dell’uso dei materiali e riduzione dei rifiuti	Sviluppo di progetti di economia circolare (riutilizzo panni tecnici, raccolta differenziata, marketplace aziendale) e di un sistema di monitoraggio dei materiali per ridurre del 10% la produzione di rifiuti entro il 2026.	31/12/2026
Sostenibilità della flotta aziendale	Avvio di un piano di sostituzione progressiva dei veicoli aziendali con modelli a minori emissioni e ottimizzare i percorsi dei tecnici per ridurre le percorrenze e i consumi di carburante.	31/12/2026
Implementazione del sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001:15	Implementazione del sistema di gestione ISO 14001 e integrazione con il sistema preesistente. Questo permetterà un miglior monitoraggio degli aspetti ambientali legati all’azienda.	31/12/2027

OBIETTIVI SOCIALI		
Titolo	Obiettivo	Traguardo temporale
Flessibilità e benessere organizzativo	Definizione di un modello di orario flessibile esteso a tutto il personale, migliorando l'equilibrio vita-lavoro.	1/04/2026
Inclusione e accessibilità nei cantieri	Implementazione di procedure standard per garantire soluzioni alternative di accessibilità nei cantieri dove i servizi di mobilità verticale sono temporaneamente sospesi.	31/12/2027
Occupazione locale e riduzione delle distanze casa-lavoro	Valutazione dei criteri di assegnazione e mappatura delle aree di manutenzione ai tecnici residenti nelle vicinanze, riducendo gli spostamenti e migliorando la qualità della vita lavorativa.	31/12/2026
Implementazione del sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125	Implementazione del sistema di gestione per la parità di genere e integrazione col sistema esistente. Questo permetterà un miglioramento nella gestione delle risorse umane anche nell'ottica di valori come la pari opportunità e l'inclusione.	31/12/2027

OBIETTIVI GOVERNANCE		
Titolo	Obiettivo	Traguardo temporale
Adozione del Codice di comportamento aziendale	Formalizzazione del Codice di comportamento aziendale	31/12/2026
Rafforzamento del sistema di gestione integrato	Consolidamento del Sistema di Gestione Integrato (ISO 9001 e ISO 45001) e valutazione di una futura estensione con il sistema ambientale ISO 14001.	31/12/2026
Monitoraggio e valutazione ESG dei fornitori	Integrare criteri ESG nella valutazione dei fornitori e attivare un sistema di monitoraggio annuale basato su autocertificazioni e indicatori di sostenibilità.	31/12/2026
Qualità e soddisfazione del cliente interno ed esterno	Sviluppare e integrare una modalità di raccolta feedback da parte della clientela a fronte di nuove installazioni per monitorare la qualità dei servizi e prodotti offerti e sviluppare un questionario rivolto ai collaboratori interni per valutare il clima aziendale	31/12/2026

Standard VSME

Di seguito riportiamo i diversi indicatori dello standard Voluntary Sustainability Reporting Standard per le Micro, Piccole e Medie Imprese, anche identificato con VSME, collegati con le diverse parti e capitoli del bilancio di sostenibilità 2024 di Ascot.

CAPITOLO O PARAGRAFO	INDICATORE VSME
----------------------	-----------------

Presentazione dell'azienda

Chi è Ascot Ascensori?	B1
La storia	-
I servizi e i prodotti	C1*
I valori, la Mission e la Vision	B2
Le certificazioni ottenute	B1

Il bilancio di sostenibilità di Ascot

Il percorso di sostenibilità	B2
Standard di rendicontazione e caratteristiche	B1
Correlazione con gli SDGs dell'Agenda 2030	-
Identificazione dei temi materiali	Principi per la redazione del bilancio di sostenibilità
Mappatura degli Stakeholders	Principi per la redazione del bilancio di sostenibilità
Valutazione di doppia rilevanza	Principi per la redazione del bilancio di sostenibilità
I temi rilevanti	Principi per la redazione del bilancio di sostenibilità

Sostenibilità ambientale

L'impatto ambientale	-
Il consumo e la produzione di energia	B3
Il consumo di acqua	B6
Le emissioni del 2024	B3
La gestione dei rifiuti	B7
Le azioni sostenibili	B5 – B7

Sostenibilità sociale

Risorse umane	B8
Contrattazione e retribuzioni	B10
Sicurezza sul luogo di lavoro	B9
Formazione e crescita personale	B10
Welfare e Wellbeing	B2
Comunità e territorio	B2

Governance aziendale

La struttura organizzativa	-
Policy aziendale	B2
Gestione delle segnalazioni	-
Rapporto con la catena di fornitura	-
Soddisfazione del cliente	-
Anticorruzione	B11
Impatto economico e risultati aziendali	B1

Piano strategico e obiettivi di sostenibilità

B2

APPENDICE

Tabella riepilogativa – Base di rendicontazione, strategia e pratiche

((Riferimento Modulo Base VSME – Sezioni B1, B2))

Indicatore	Unità di misura	Anno 2025	Commento / Fonte
Forma giuridica	–	S.r.l.	Visura camerale
Codice NACE/ATECO	–	43.29.01	Installazione di altri impianti di costruzione
Modulo applicato	–	VSME – Modulo Base	Opzione A
Perimetro rendicontazione	–	Individuale	Solo ASCOT Ascensori S.r.l.
Periodo di riferimento	–	01/01–31/12/2025	Anno solare
Fatturato	€	14.031.068	Bilancio d’esercizio 2025
Addetti (al 31/12)	n.	113	Registro del personale
Sedi operative	n.	3	Collegno, Oulx, Vercelli
Certificazioni in essere	–	ISO 9001, ISO 45001	Sistema d Gestione Integrato certificato
Dichiarazione informazioni sensibili	–	Nessuna omissione	Conforme a par. B1 VSME
Politiche ambientali formalizzate	sì/no	sì	Piano strategico e obiettivi di sostenibilità
Politiche di responsabilità sociale	sì/no	sì	Codice di comportamento, Politica per la prevenzione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro
Obiettivi futuri dichiarati	n.	13	Piano strategico e obiettivi di sostenibilità

Tabella riepilogativa – Indicatori ambientali Ascot Ascensori
(Riferimento Modulo Base VSME – Sezioni B3, B4, B5, B6, B7)

Area / Indicatore	Unità di misura	Anno 2025	Commento / Fonte
B3 - Energia e clima			
Energia elettrica totale consumata	kWh	77,454	Dato da bollette; parzialmente coperta da fotovoltaico
Energia elettrica prodotta da fotovoltaico	kWh	49,348	Produzione in autoconsumo presso la sede di Collegno
Gas naturale consumato (riscaldamento)	Sm ³	15.324	Dato da bollette
Energia termica prodotta (da gas)	MWh	161,7	$15.324 \text{ Sm}^3 \times 10,55 \text{ kWh/Sm}^3$
Carburante consumato (flotta veicoli)	litri	69.324	Consumo medio 5,99 l/100 km – totale 1.157.330 km
Emissioni dirette Scope 1	tCO ₂ eq	200,4	Combustione mobile + stazionaria (GHG Protocol)
Emissioni indirette Scope 2	tCO ₂ eq	12,5	Energia elettrica acquistata (metodo location-based)
Emissioni totali GHG	tCO ₂ eq	212,9	Totale Scope 1 + Scope 2
Intensità GHG	tCO ₂ eq/per milione di euro di ricavi.	15,2	Totale Scope 1 + Scope 2 / Fatturato
B4 – Inquinamento dell’aria, dell’acqua e del suolo			
L’azienda non genera emissioni significative in atmosfera, acqua o suolo, né è soggetta a monitoraggi ambientali o ad autorizzazioni specifiche. Le uniche fonti di emissione sono già comprese nel calcolo delle emissioni GHG (Scope 1 e Scope 2)."			
B5 - Suolo e biodiversità			
Numero di siti operativi	n.	3	Collegno, Oulx, Vercelli

Area / Indicatore	Unità di misura	Anno 2025	Commento / Fonte
Superficie totale aziendale	m ²	3.298,36	Perizia estimativa
Superficie impermeabilizzata	m ²	2,326,79	70% del totale
Superficie verde / permeabile	m ²	971,57	30% del totale
Superficie verde per addetto	m ² /addetto	8,6	971,57 m ² / 113 addetti
Presenza in aree protette	–	Nessuna	Tutte le sedi in zone urbanizzate
B6 - Risorse idriche			
Consumo totale di acqua	m ³	112	Dato rilevato dalle fatture di SMAT
Rapporto consumo/addetto	m ³ /addetto	0,9	112 m ³ / 113 addetti
Sorgente di approvvigionamento	–	Rete idrica comunale	Nessun prelievo da pozzi o corpi idrici
B7- Rifiuti ed economia circolare			
Rifiuti totali prodotti	kg	39.027	Dati da registro carico/scarico 2025
Rifiuti non pericolosi	kg	32.081 (82%)	Metalli, imballaggi, plastiche, vetro
Rifiuti pericolosi	kg	6.946 (18%)	Oli esausti, accumulatori, vernici
Rifiuti avviati a recupero	Kg	38.432	Stima data la prevalenza di metalli recuperabili
Rifiuti per addetto	kg/addetto	345,4	39.027 kg / 113 addetti
Eventi di sversamento o infrazione	n.	0	Nessuna non conformità registrata
Progetti di economia circolare attivi	n.	5	Riutilizzo panni, marketplace, differenziata, monitoraggio materiali, efficienza
Progetti di ecodesign	n.	1	Programma LED e ottimizzazione manutenzioni (2025–2026)



ASCOT
ASCENSORI DI FAMIGLIA