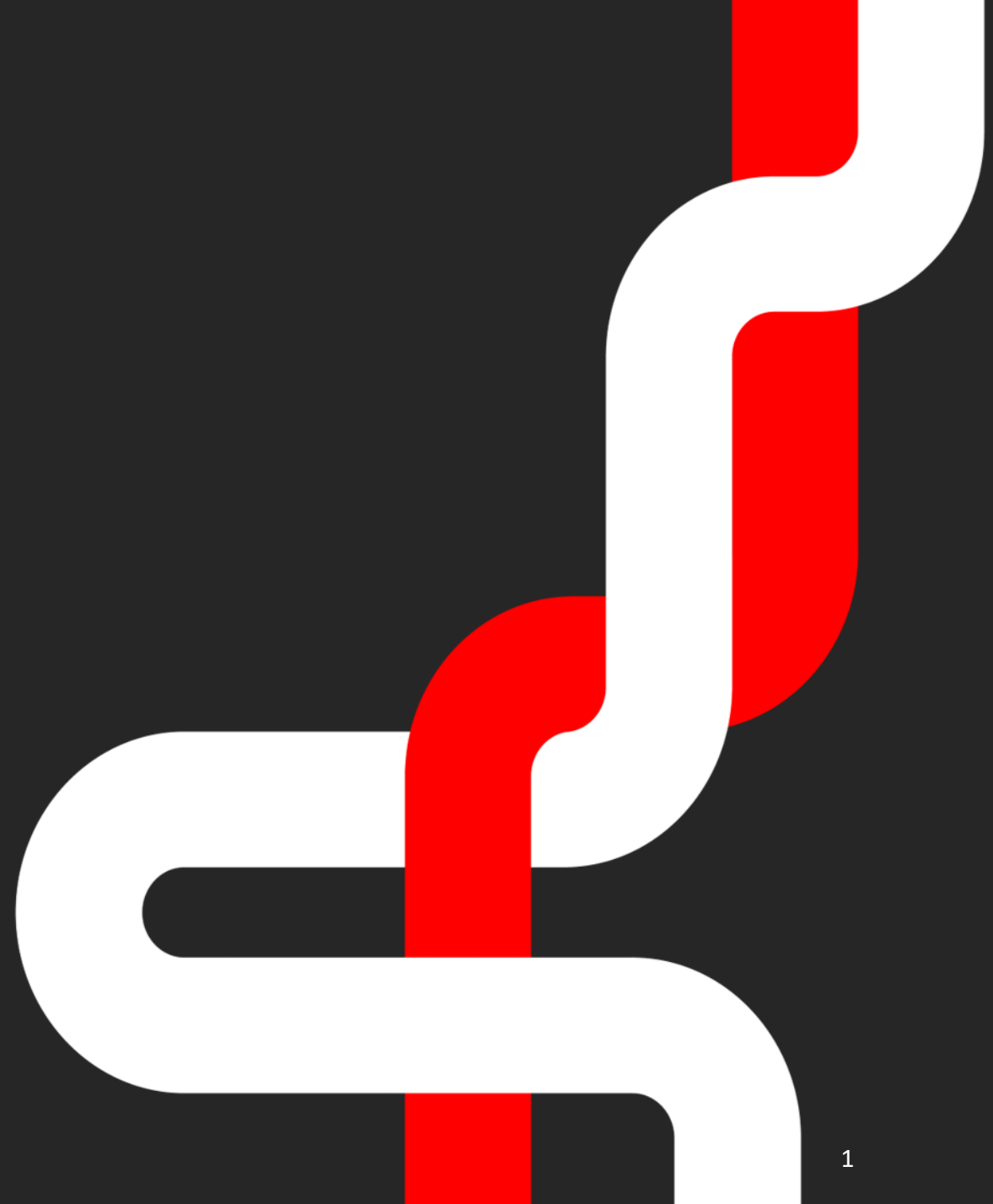




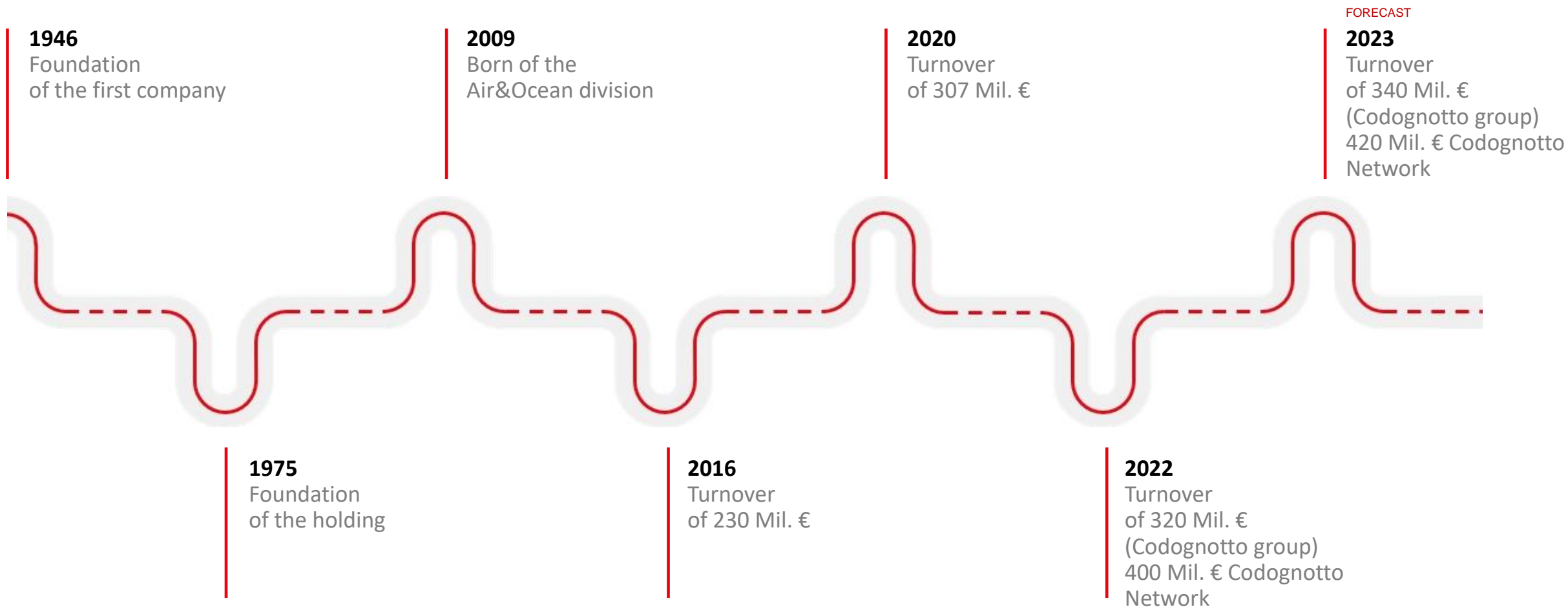
**CODOGNOTTO**

**RISORSE UMANE & NON  
UMANE**

**SOCIETÀ 5.0: l'impresa  
alla prova del digitale**



# Our History





# The Group



---

OUR FLEET –KEY NUMBERS



**1000** Vehicles

200 Own Property



**1230**

Semitrailers



**771**

45 ft Containers



GPS



Eco-routing



Tyre Pressure  
Management  
System



Internet of  
things



---



# Our Vision

---

**Passion and Innovation for a sustainable, digital and human logistics.**

Passione e innovazione per una logistica sostenibile, digitale e umana.\*



# Our Mission

**We provides services that balance social, environmental and economic objectives. Through direct actions we try to build sustainability and anticipate the world of tomorrow.**

Offriamo al cliente un servizio che preservi l'equilibrio sociale, ambientale ed economico.  
Con soluzioni sostenibili e concrete cerchiamo di anticipare il mondo di domani.\*

**We put** the  
customer  
at the center

**We innovate**  
to simplify

**We believe**  
in people

**We care** about  
the  
environment and  
safety

**We want** virtuous  
and  
sustainable  
growth



# Our Values

Who we are and what we believe in is what defines us.

**01**

**Building trust**

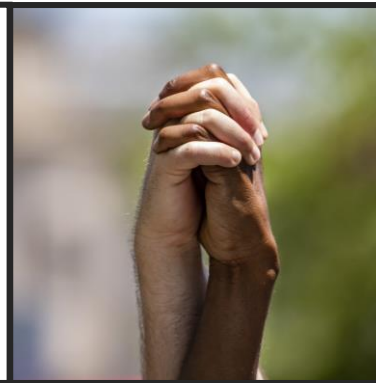
Basiamo i nostri rapporti **sulla fiducia**



**03**

**Working as a team**

Lavoriamo tutti **uniti**



**05**

**Forward thinking**

Guardiamo al **futuro**



**02**

**Living diversity and inclusion**

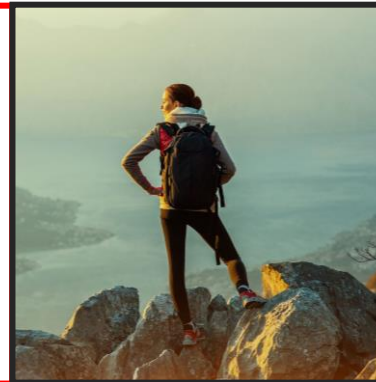
Promuoviamo **diversità e inclusione**



**04**

**Being dynamically tenacious**

Siamo **tenaci e dinamici**



**06**

**Acting sustainably**

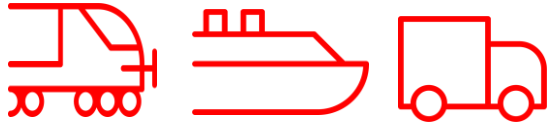
Agiamo in maniera **sostenibile**



# Our Services

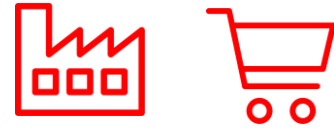


## Road Freight



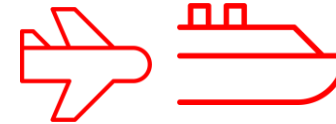
- International services (FTL)
- National services (FTL)
- Urgent services and High Security (FTL)
- Distribution and picking
- Intermodal services (road-train-sea)

## Logistics Solutions



- International and national services (LTL)
- Urgent services and High Security (LTL)
- Inbound / Outbound logistics
- In site / on site solutions
- Value-added and customised solutions
- E-commerce

## Air & Ocean



- Shipments via sea
- Shipments by flight
- World material flow
- Brokerage

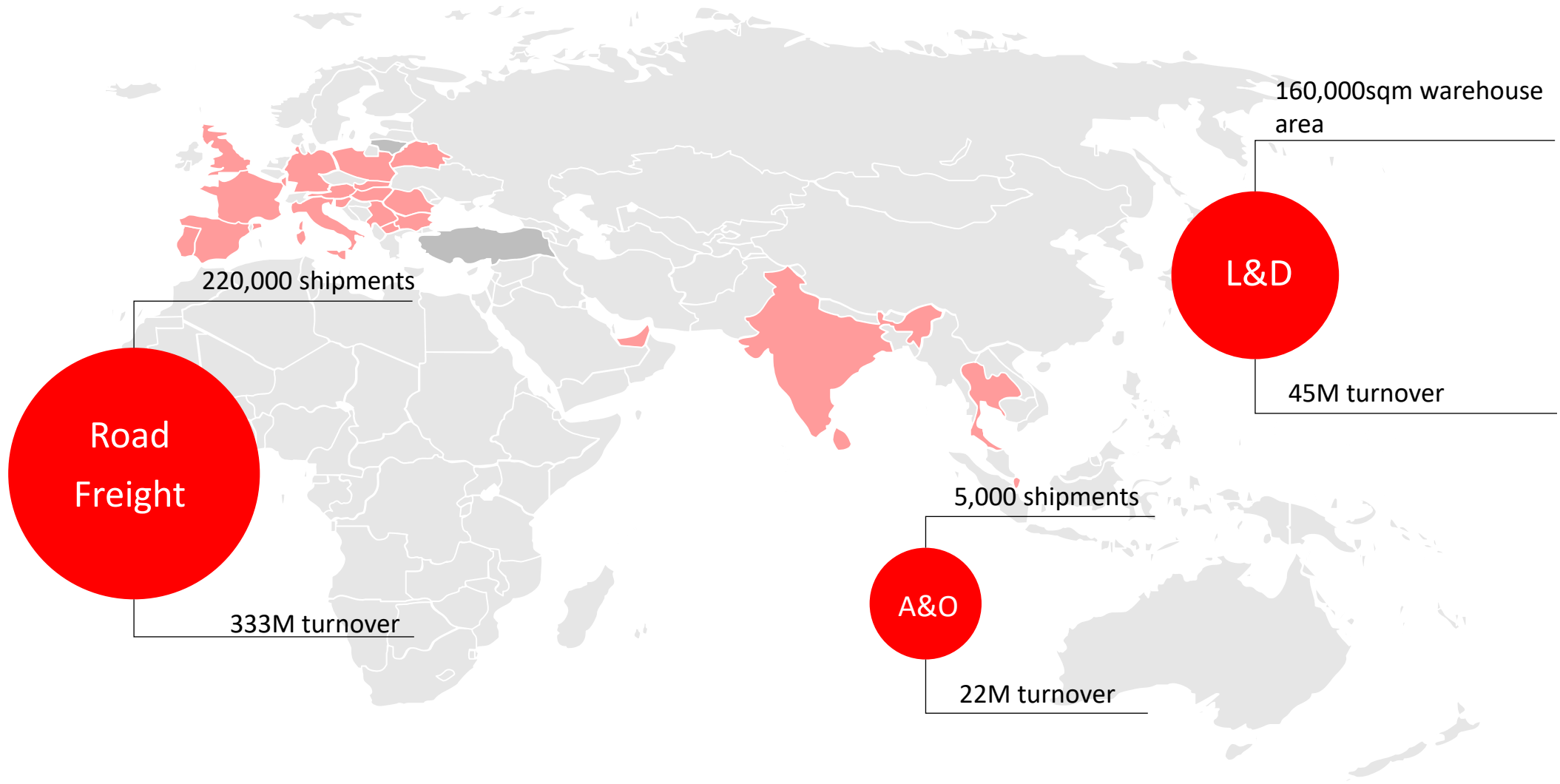
## Customs



- Customs services
- Customs clearance
- Consultancy



# Turnover\* by Division



\*Turnover 2022

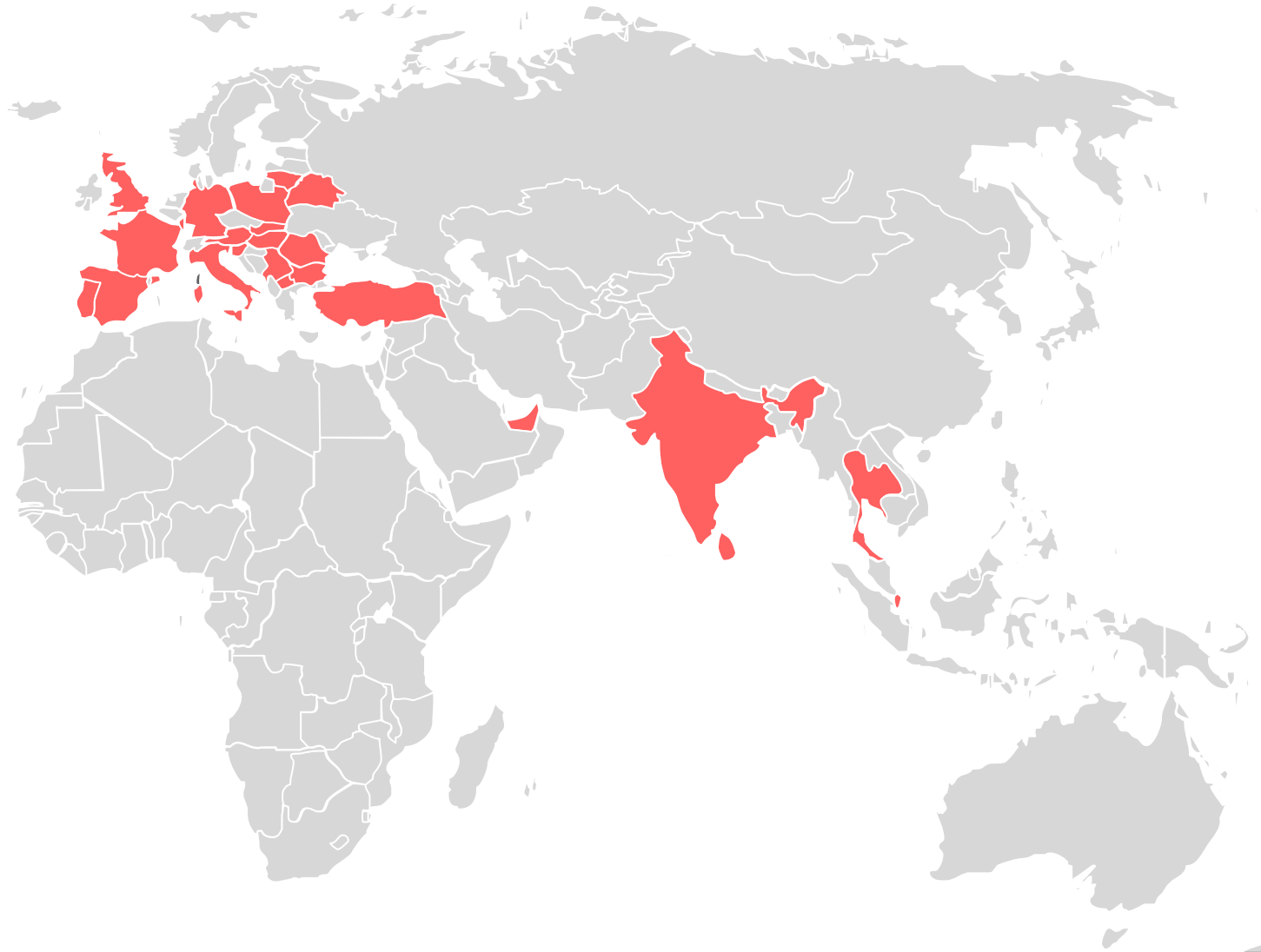
# Codognotto Network in Europe



- Austria
- Belarus
- Bulgaria
- France
- Luxemburg
- Germany
- Great Britain
- Italy
- Poland
- Lithuania
- Slovakia
- Slovenia
- Spain
- Portugal
- Turkey
- Netherlands

- Italy
- Greece
- Scandinavia
- Russia
- Macedonia

## Partners



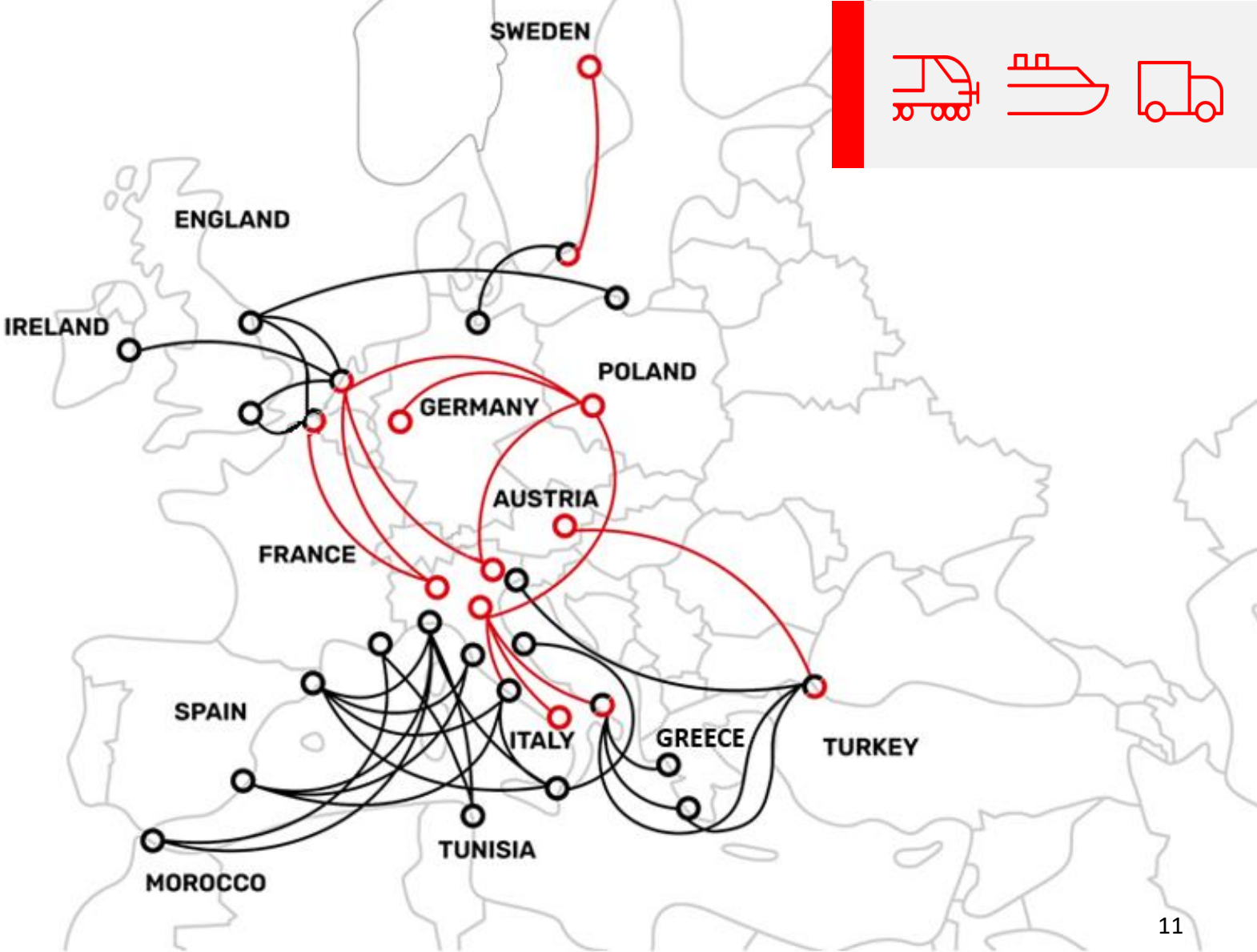
# Codognotto Intermodal Set-up in Europe



From Northern Africa to Northern Europe.

**Our Intermodal Network**

- Rail connections
- Short sea connections



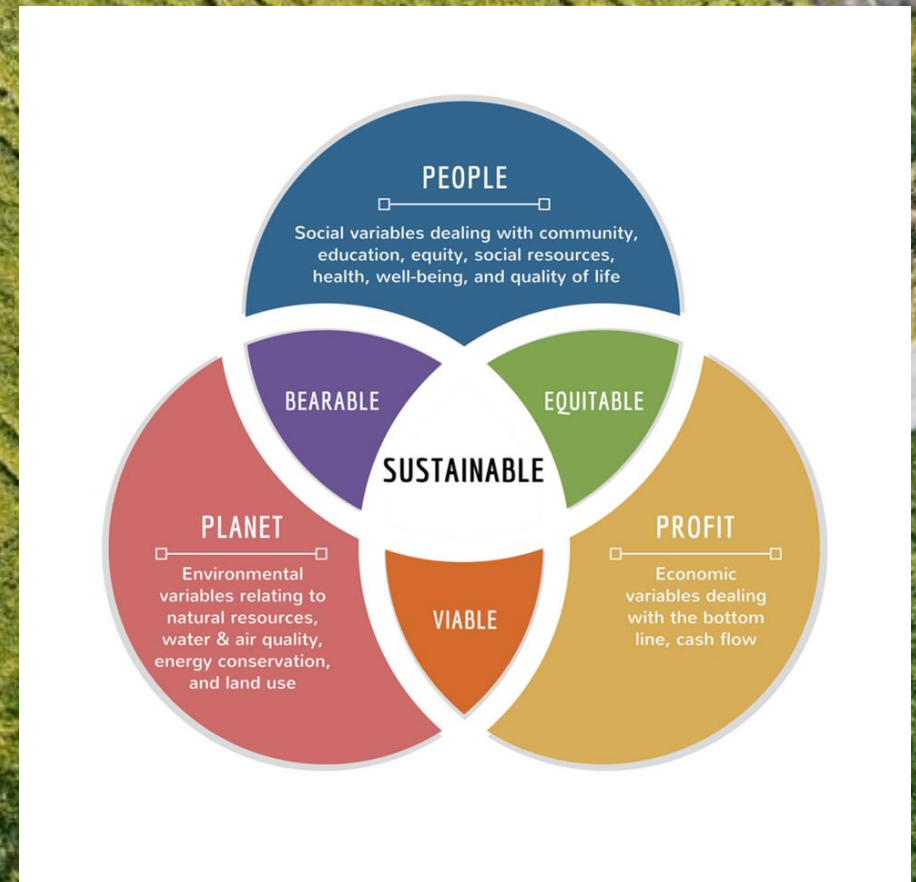
# Our Path to Sustainability

Codognotto group is strongly convinced that **sustainability and innovation** plays a key role in this context.

Over the years we have developed **short and long-term strategies for a concrete and tangible change.**

**Our path towards decarbonization is mainly focused on three areas:**

- 1 Increase of intermodal transport**  
Combined transport (Road-Train-Sea)
- 2 Shift to alternative fuels – LNG / Bio-LNG, Electric**
- 3 Investments in Digitalisation & Process Optimisation**



Which translates into investing in:

**Services // People // New technologies**



3



# Digitisation & Process Optimisation

- Continuous development of ICT projects for integrated planning aimed at improving production efficiency
- Participation in international working groups such as in the DTLF (Digital Transport Logistics Forum)
- Capitalisation of the experience gained (e.g., synchronomodality)
- New portal for the dematerialisation of documents and digitisation of information



## Some of our global partners

### FOOD

BARILLA  
MUTTI  
RISO SCOTTI

### ELECTRONICS

BSH  
ELECTROLUX  
HIK VISION  
PIONEER HI BRED  
SAMSUNG  
SMEG  
WHIRPOOL

### RETAIL

AMAZON  
BENETTON  
DECATHLON  
IKEA  
KETER  
STIGA

### AUTOMOTIVE

CNH  
HONDA MOTOR  
IVECO  
MA  
STELLANTIS  
VOLKSWAGEN

### FMCG

NESTLE'  
PROCTER & GAMBLE  
UNILEVER

### BEVERAGE

BACARDI  
BREWRISE  
CAMPARI  
HEINEKEN  
SAN BENEDETTO  
SANT'ANNA  
SPUMADOR



# We do things in the right way

- ISO 9001  
(Quality Management System)
- ISO 14001  
(Environmental Management)
- ISO 45001  
(Occupational Health and Safety)
- Carbon Footprint ISO 14064
- ISO 28000
- AEOC  
(Custom A&O Certification)
- SQAS
- Strong and recognized financial  
solidity
- ILU-Code Certificate



# L'essere umano come Animale Sociale

- "L'uomo è un animale sociale" - Aristotele
- "Nella lotta per la vita ciascun animale sente il bisogno di stare vicino ai propri simili per poter ottenere aiuto e difesa» - Darwin
- «L'intersocialità, il "vedere gli altri", è di fondamentale importanza perché il singolo individuo possa capire prima di tutto se stesso» - Hegel
- «L'uomo è un essere fondamentalmente "asociale", che ricerca l'associazione con altri individui solo perché spinto da motivazioni utilitaristiche, cioè per trarne vantaggi e benefici personali.» - Hobbes
- "insocievole socievolezza: l'uomo ha necessità di vivere insieme ad altri individui ma al tempo stesso vorrebbe comandare su di essi.» - Kant

La ricerca nell'ambito delle neuroscienze e della psicologia ha confermato che l'essere umano è un animale sociale, e che il nostro comportamento e la nostra identità sono strettamente costruiti sul rapporto con l'altro.





I lavoratori entrano nelle organizzazioni dopo aver già socializzato con istituzioni culturali come la famiglia, la comunità, la chiesa e la scuola.

Quando divengono membri di un'organizzazione, essi mescolano valori, identità e competenze con quelli dell'organizzazione, trascinando così porzioni delle proprie culture nazionali, regionali, industriali, occupazionali e professionali, dentro l'organizzazione stessa.

Shein – Cultura Organizzativa è l'insieme di valori e norme comportamentali che vengono riconosciute, rispettate e riprodotte dai membri della cultura che, a loro volta, le utilizzano per prendere decisioni a compiere azioni.



## Organizzazione tradizionale vs Learning Organization

Elton Mayo – (1927 – 1932) Attraverso una serie di esperimenti, dimostrò che la produttività è legata alle relazioni sociali, e nello specifico con la motivazione e con l'attenzione di cui le persone si sentono oggetto.

Mentre **l'organizzazione tradizionale** è progettata per operare solo in modo efficiente, in una **learning organization** il valore essenziale è la capacità di risolvere problemi

Pedlar e coll. (1991) - Nelle learning organization viene promossa la **comunicazione e condivisione** in modo tale che ogni soggetto sia coinvolto nella identificazione e risoluzione di problemi, permettendo all'organizzazione di sperimentare, migliorare e incrementare di continuo le proprie capacità. La learning organization si basa sull'uguaglianza, sull'informazione aperta, su un basso livello di gerarchia e una cultura che incoraggi l'adattabilità e la partecipazione.



---

## L'essere Umano quindi:

- Ricerca, per il proprio benessere, interazioni sociali;
- Ottiene maggiori performance se si sente valorizzato, ascoltato, compreso, parte di un Team;
- Tende a sviluppare attaccamento affettivo verso la propria azienda se vi ritrova all'interno valori come trasparenza, fiducia, occasioni di imparare cose nuove e di creare nuove relazioni



## L'EVOLUZIONE TECNOLOGICA - Digitalizzazione

l'evoluzione delle modalità di approccio ed interfaccia al lavoro seguono l'evoluzione tecnologica....meno lavoro manuale, più analisi, interpretazione, presa di decisione => Learning Organization

la digitalizzazione comporta progressivamente un minor utilizzo della manualità (intesa come fare operativamente qualcosa) ed una maggiore componente celebrale del lavoro, quindi competenze, creatività...dal saper fare al saper immaginare e creare

**Oggi Codognotto ha 34 progetti di digitalizzazione dei Processi in corso, afferenti a tutte le aree aziendali del Gruppo, aventi l'obiettivo di ridurre gli sprechi, liberare dalla manualità, ridurre il rischio di errore umano, velocizzare i processi e soprattutto rendere il lavoro più «confortevole».**

I rischi insiti nella digitalizzazione stanno in un necessario riadeguamento delle competenze, conseguente al cambiamento di mindset operativo, e nei minori – o diversi- momenti di socializzazione





---

## L'EVOLUZIONE TECNOLOGICA – Il compito delle HR

Il digitale è uno strumento che semplifica qualunque attività;

Il digitale è **inevitabile** e chi ne è avverso è destinato ad uscire dal mercato;

Millennials e Gen Z, in quanto nativi digitali, hanno maggiore facilità di adeguamento alle nuove tecnologie, ma ognuno di noi deve conviverci in modo proattivo e con curiosità.

Quale strategia adottare a livello HR per promuovere l'interazione sociale anche ed attraverso il digitale, ma non tralasciando la componente “visivo – emozionale” della relazione?



### EVENTI SPECIALI

Gestiamo l'organizzazione di eventi come il Family Day, iniziative sportive, la Community

### COMUNICAZIONE INTERNA

Gestiamo i contenuti per le comunicazioni interne, la intranet, LinkedIn, etc....

### ASSESSMENT - COACHING

Utilizziamo un approccio psicologico nella relazione con le persone, per favorire l'espressione del loro massimo potenziale

### VALUTAZIONE

Attraverso SW apposite, valutiamo oggettivamente la crescita del personale in termini di competenze e di performance

### PERCORSI DI CARRIERA

Creiamo percorsi di carriera, in modo che la persona sappia e concordi sugli step evolutive (**ruolo, responsabilità, formazione, retribuzione**) che avrà nel Corso degli anni da noi

## LE MOLTE FACCE DELLO SVILUPPO DELLA CULTURA ORGANIZZATIVA ATTRAVERSO LE ATTIVITA' SOFT DI HR

### SELEZIONE

Portiamo in Azienda le figure migliori = Curiosità, Capacità, Entusiasmo

### FORMAZIONE

Proponiamo training qualificati e personalizzati sulle necessità di crescita dei singoli e le esigenze dell'organizzazione

### ONBOARDING

Creiamo percorsi di ingresso in azienda personalizzati, sulla base del ruolo

### ANALISI DEL CLIMA

Teniamo annualmente monitorato il clima organizzativo



**Tomorrow.**  
**Together**

FOLLOW US ON:



**TO GET THE  
LATEST UPDATES!**