



REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2022

- 4 Lettera della famiglia
Brunet agli stakeholder

ACCOGLIENZA, FAMIGLIA E PASSIONE: BRUNET'S FEELINGS

- 6 Storia
- 7 Mission e Vision
- 8 La nostra filosofia di accoglienza
- 10 La nostra struttura
- 12 Highlights 2022
- 14 Governance e performance economica
- 16 I nostri stakeholder
- 18 Analisi di materialità

PERSONE E TERRITORIO

- 20 Le attenzioni per i nostri ospiti
- 23 Le attenzioni per i nostri collaboratori
- 28 La promozione del territorio
- 24 Approvvigionamento locale:
la scelta dei nostri fornitori

AMBIENTE

- 32 Acqua
- 34 Consumi energetici ed emissioni di CO₂
- 40 Rifiuti

APPENDICE

NOTA METODOLOGICA

- 52 GRI Index
- 54 SASB Index



Lettera della famiglia Brunet agli stakeholder

In quasi cento anni di storia dell'azienda, partita da semplice locanda che serviva pasti caldi fino a diventare oggi un vero resort alpino, che fa dei servizi offerti il proprio punto di forza, ciò che non è mai cambiato sono alcuni principi condivisi a livello familiare e manageriale quali l'attaccamento al proprio territorio, la volontà di migliorare costantemente la proposta di vacanza per gli ospiti ed il rapporto umano alla base di tutto.

I principi cardine di Brunet Hotels, esplicitati poco fa, si inseriscono in un periodo storico in cui questi temi non possono essere dati per scontati. Un periodo storico in cui il settore del turismo sta vivendo una delle sue più importanti fasi evolutive, che va di pari passo da un lato con lo sviluppo tecnologico incessante, e dall'altro lato con il cambiamento nelle scelte dei potenziali clienti e collaboratori, influenzato da una situazione socio-economica incerta, da un mutamento sempre più evidente delle sensibilità a determinati temi, quali quelli ambientali e sociali, all'interno di un quadro globale di competizione sempre più ampia in cui la concorrenza non è ormai più locale, ma molto spesso internazionale.

È in questo contesto che, come azienda, abbiamo ritenuto importante creare questo primo report di sostenibilità, per mettere nero su bianco il senso di responsabilità che abbiamo nei confronti del territorio, dei collaboratori e degli ospiti.

A livello economico, questo report nasce in seguito ad un'annata molto positiva, in cui il "rimbalzo" post-covid era ancora molto evidente e, combinata con le ultime migliorie apportate alla struttura, ha permesso di raggiungere per molti mesi risultati record, permettendo di guardare ai futuri investimenti con fiducia.

Il 2022 è stato un anno di ripartenza vera dopo l'anno 2021 definibile a due facce, con una prima metà ancora fortemente condizionata dalla pandemia e dalle relative chiusure forzate, ed una seconda

metà molto soddisfacente che ha migliorato il risultato del 2020.

Il 2022 ha seguito il trend della seconda metà dell'anno precedente, migliorando costantemente i risultati mensili comparati con l'anno "top-performer" precedente (2019).

Considerando il business "Hotel", nel 2022 i ricavi sono stati di 4.9M, +50% vs 2021. Tale risultato è stato ottenuto grazie ad un aumento dell'occupazione del +44% ed un aumento della tariffa media del +6%, comunque nei confronti di un 2021 in cui tale dato era già cresciuto di una doppia cifra rispetto al 2020.

Ciononostante, il periodo ha presentato anche molte sfide, alcune nuove, portando alla luce numerosi ragionamenti prima sopiti. Mai come nel 2022 il contesto lavorativo è variato, aumentando la distanza nel settore del turismo tra la domanda e l'offerta di lavoro, orfana di molte professionalità che nel frattempo hanno scelto strade alternative. Inoltre, in questo contesto di incertezza, l'anno in analisi ha presentato nuove sfide imprevedute nella gestione dei costi, con l'aumento del prezzo dell'energia, aumentato in particolar modo dopo l'inizio del conflitto in Ucraina, che ha conseguentemente portato anche ad un aumento dei costi delle materie prime, assorbito in parte dall'aumento delle tariffe permesso dal miglioramento dei servizi, ma anche in risposta alla forte domanda turistica.

Infine, le sfide che sta ponendo il cambiamento climatico sono sempre più evidenti anche per il nostro settore, con estati ormai molto più calde della media a cui eravamo abituati, ed inverni con sempre meno precipitazioni nevose, complicando il core-business invernale della nostra destinazione.

Questo si traduce anche in nuove richieste ed esigenze del cliente, sia fidelizzato che potenziale, a cui dover dare risposte con nuovi servizi e dotazioni della struttura, che devono essere tarati sia alle nuove tendenze del mercato, sia all'identità della nostra struttura ed alla nostra filosofia.

In questa cornice nasce il nostro primo report di sostenibilità, una presa di coscienza formalizzata, per senso di responsabilità già citato e di consapevolezza sul contesto socioeconomico ed ambientale che ci circonda.

Buona lettura!

Famiglia Brunet

ACCOGLIENZA, FAMIGLIA E PASSIONE: BRUNET'S FEELINGS

Storia

L'azienda nasce nel 1923 come una locanda a poca distanza dal centro di Fiera di Primiero, sul crocevia per il Passo Cereda e per San Martino di Castrozza, dunque per il Passo Rolle. Inizialmente è la sola struttura dell'Hotel Tressane a farne parte ed un primo importante sviluppo come Hotel lo si ha negli anni '60 sotto la guida di Remo Brunet, seconda generazione. Negli anni '70 la volontà di espansione culmina con l'acquisto dell'adiacente proprietà dell'Hotel Iris, il quale aveva già una storia di Hotellerie alle spalle non trascurabile. Dagli anni '90 la gestione comincia ad avere sempre più l'impronta della terza generazione, rappresentata da Antonella ed Alessandra, le due figlie di Remo e Giovanna.

Gli anni 2000 rappresentano un nuovo punto di svolta con prima un'importante ristrutturazione dell'Hotel Tressane, portato ad una classificazione di 4 stelle come il vicino Hotel Iris, seguita poi dalla creazione del centro benessere con piscina, che rappresentava da un lato una scelta chiara di voler perseguire il target "wellness", dall'altro un primo passo per l'unificazione delle due strutture, fino ad allora sotto una gestione comune, ma con ancora importanti differenze. Gli anni 2000 si concludono con la realizzazione, nel 2007, del Relais Le Gemme, che alza l'asticella dello standard di soggiorno al Brunet. Negli ultimi anni, gli investimenti mirati a rinnovare costantemente una parte del resort, sono culminati nella realizzazione della Sky Spa all'ultimo piano, ampliando il mondo del benessere, che nel frattempo è diventato la chiara direzione intrapresa dall'azienda, assieme al target family. In concomitanza con il centenario della storia alberghiera targata "Brunet", nel 2023, è stato pubblicato un libro, scritto da Giovanna Cemin, moglie del Signor Remo, che ripercorre tutte le tappe storiche più importanti di questa struttura, dalla nascita, fino ai giorni nostri, intrecciando le storie di una struttura, con quelle della famiglia Brunet e dell'intera comunità della valle di Primiero.

Mission e Vision

Lavoriamo per creare la meta di benessere numero uno delle Dolomiti, con l'obiettivo di diventare il punto di riferimento in Trentino e tra le Dolomiti per chi ricerca un soggiorno all'insegna del benessere, della buona cucina e del rispetto e contatto con la natura montana e la cultura qui insediata, promuovendo la qualità dei prodotti e sostenendo le eccellenze locali per un alto standard di servizio, dove il rapporto umano familiare resta al centro e rinnova l'autenticità delle esperienze.

L'azienda è consapevole che le proprie azioni hanno un impatto anche sull'ambiente e sulla comunità in cui opera. Per tale motivo Brunet – The Dolomites Resort si impegna a coniugare la gestione economica dell'Hotel con una gestione etica e sostenibile al fine di creare un valore aggiunto a tutta la collettività e, seppure nel suo piccolo, cerca di garantire un futuro prospero anche alle nuove generazioni.

I nostri principi:

- Attenzione al dettaglio, con un ambiente pulito e ben curato.
- Contatto umano, ma sempre nel rispetto dell'ospite.
- Affiatamento del team e lavoro di squadra.
- Rispetto della nostra storia, ma con lo sguardo rivolto sempre al futuro, accogliendo le novità di buon grado.
- Valorizzazione del nostro territorio, dalle eccellenze enogastronomiche all'esaltazione delle bellezze naturali.
- Vita attiva all'interno della comunità locale.
- Dare il 110% a ciascun ospite.
- Ricercare costantemente la qualità, ma in un processo sostenibile.
- Progettare un futuro da sogno, trasformando i sogni in futuro concreto.



Brunet The Dolomites resort contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo 12 dell'Agenda 2030, target 12.b: "Sviluppare e applicare strumenti per monitorare gli impatti di sviluppo sostenibile per il turismo sostenibile, che crei posti di lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali".

La nostra filosofia di accoglienza

Brunet significa:

- Rispetto, nei confronti degli ospiti e dei colleghi, cogliendo le opportunità di crescita personali che ci può dare la diversità.
- Valorizzare i prodotti ed i servizi, conoscendoli, promuovendoli, migliorandoli in team.
- Essere ospitali, con passione e sorriso.
- Comunicare educatamente, con un tono sobrio, ascoltando attivamente l'interlocutore.
- Proattività, anticipando le esigenze di ospiti e colleghi e cercando di fornire sempre una soluzione alternativa dove lo standard non sia percorribile.
- Squadra, dove ogni singolo collaboratore è fondamentale per il raggiungimento del successo, ottenuto tramite un lavoro corale. Ci esprimiamo come "noi", non "io".
- Professionalità, rappresentando un esempio costante per i nostri colleghi, imparando da chi abbiamo accanto e migliorando assieme, promuovendo standard d'eccellenza.
- Stile ed attenzione ai particolari, dove tutto, dalla divisa, all'ordine del proprio ambiente di lavoro, fino al portamento comunica la passione e la motivazione di essere qui.
- Rispetto per l'ambiente, poiché anche i piccoli gesti fanno la differenza.



La nostra struttura

La struttura è composta da tre edifici principali (Hotel Tressane, Hotel Iris, Relais Le Gemme) collegate da corridoi interni, che operano come un unico resort per far vivere al cliente un eccellente soggiorno, e una dependance, nel 2022 in parte adibita ad alloggio per il personale.

Il resort aveva nel 2022 95 camere, di cui 85 site nelle strutture principali e 10 in una dependance, in parte convertita in alloggio per i collaboratori.

Per il 2023 sono programmati lavori di ristrutturazione per 18 camere della struttura Hotel Iris.



Compatibilmente con i limiti strutturali intrinseci, le nuove ristrutturazioni, in particolare delle camere, in quanto gli spazi comuni sono già privi di barriere architettoniche per gli ospiti con disabilità motorie, prendono in considerazione questo aspetto e mirano ad essere non solo ovviamente a norma di legge, ma anche realmente confortevoli e prive di barriere architettoniche di alcun tipo.

La struttura del resort non può sicuramente dirsi omogenea, in quanto sviluppatasi nel corso di quasi un secolo. Il filo conduttore che ha sempre guidato gli interventi passati è comunque stata l'identità montana, che ha sempre portato ad un ampio uso del legno, per lo più di origine locale.

Seppure con linee diverse rispetto al passato, l'utilizzo di questo materiale sta guidando anche gli attuali investimenti, soprattutto per quanto riguarda l'arredamento. Seppure in passato non sia mai stata data particolare importanza all'utilizzo di materiali ecocompatibili, nei piani di sviluppo attuali viene considerato anche quest'aspetto.

Le scelte architettoniche che guidano lo sviluppo attuale sono basate sulla volontà di offrire all'ospite maggior benessere, creando al contempo un ambiente di lavoro salubre, piacevole ed efficiente per i collaboratori, che sia al contempo anche efficiente da un punto di vista energetico, mantenendo sempre il tocco di personalizzazione dato da sempre dalla famiglia Brunet.

Le continue ristrutturazioni hanno anche il compito di ammodernare la struttura anche dal punto di vista degli impianti, alzando così costantemente gli standard qualitativi dei servizi offerti ed ottimizzando i processi di manutenzione ordinaria e straordinaria.

HIGHLIGHTS 2022

39.381 
presenze

 **100%**
energia elettrica e termica
proveniente da fonti rinnovabili

94% 
tasso di soddisfazione
globale degli ospiti

53%
tasso di occupazione globale

18.387 
room-night vendute

315 
giorni di apertura

 **Oltre 5
milioni
di euro di
fatturato**

58% 
acquisti da fornitori della Provincia di Trento

81%
collaboratori provenienti
dalla Valle di Primiero.

 **53**
collaboratori
(dato ULA media annua)

Governance e performance economica

La società viene gestita dalla famiglia che supervisiona tutti i reparti dell'Hotel, coordinando direttamente gli aspetti di Front e Back office, la contabilità e l'amministrazione, ed indirettamente, attraverso la collaborazione con capi reparto di fiducia, la cucina, la sala, l'housekeeping e la Spa. Gli aspetti marketing vengono gestiti in outsourcing, anche se attraverso un costante confronto con il management familiare su strategie, risultati ed obiettivi futuri.

La gestione dell'azienda si sviluppa attraverso scelte condivise dalla famiglia, ora giunta alla quarta generazione, con la quinta generazione già attiva all'interno dell'azienda. Gli interessi personali e le proprie esperienze hanno portato ad una naturale suddivisione dei compiti tra i membri della famiglia, relativamente ai diversi rami d'azienda, pur condividendo sempre le scelte più importanti.

Per la tipologia di forma societaria adottata, formalmente l'organo di governo effettivo è formato da quattro persone corrispondenti ai quattro soci, tuttavia, nei fatti, emerge come tutti i membri della famiglia, anche non soci, collaborano attivamente e costantemente in azienda e hanno un ruolo chiave a livello di top management. Le riunioni formali di indirizzo strategico, non avendo una cadenza pre-determinata, sono organizzate in base alle necessità di confronto e spesso sono partecipate anche da consulenti esterni.

La tabella sottostante riepiloga la composizione dell'organo di governo effettivo e formalizzato di quattro persone; allargando lo sguardo il top management della struttura conta invece otto membri (50% uomini 50% donne), tutti appartenenti alla Famiglia Brunet.

ORGANI DI GOVERNO (%)	2022			
	<30	30-50	>50	Totale
Uomo	0%	0%	50%	50%
Donna	0%	0%	50%	50%
Totale	0%	0%	100%	100%

Il valore economico generato nel 2022 è stato pari ad Euro 5.154K, cresciuto del +36% rispetto al 2021 e di cui oltre il 40% è stato distribuito ai collaboratori ed a professionisti, mentre quasi il 39% è stato distribuito ai fornitori di beni, servizi e software.

Il valore trattenuto dal sistema azienda è stato in larga parte rappresentato da ammortamenti.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO (%)	2021	2022
Valore economico generato	100,0%	100,0%
Valore economico distribuito	76,3%	82,3%
di cui ai fornitori di beni, servizi e software	36,5%	38,6%
di cui a istituti di credito	3,1%	1,9%
di cui ai collaboratori e ai professionisti	35,9%	40,4%
di cui a stato, enti e istituzioni	0,8%	1,4%
Valore trattenuto dal sistema azienda	23,7%	17,7%
di cui utile del periodo	9,5%	0,5%
di cui ammortamenti	14,2%	17,3%

Nel 2022 i giorni di apertura effettiva sono stati 315, contro i 238 dell'anno precedente, condizionato ancora dalle restrizioni dovute dalla pandemia, e le room nights vendute sono state 18.387.

I maggiori giorni di apertura, combinati ad un'azione strategica volta a massimizzare l'occupazione attraverso un approccio di vendita basato sui prezzi dinamici hanno contribuito all'aumento di fatturato che si è registrato nel biennio.

Infatti, l'occupazione nel 2022 è stata del 53,0%, che cresce al 58,7% se scorporiamo le camere e le relative vendite della dependance.

Considerando i soli giorni di apertura, l'occupazione è stata del 61,4%, che sale al 68,1% senza considerare la dependance.

I nostri stakeholder

L'azienda è particolarmente attenta allo sviluppo di relazioni basate sulla fiducia reciproca con tutti i suoi interlocutori, per questo, il costante ed efficace confronto con i propri stakeholder, interni ed esterni, costituisce per Brunet – The Dolomites Resort uno strumento determinante per prendere decisioni più consapevoli sullo sviluppo del business e nella gestione dei propri impatti anche non finanziari.

Nello svolgimento delle proprie attività Brunet – The Dolomites Resort opera seguendo principi di lealtà e correttezza, richiedendo altresì a tutti coloro che operano per suo conto comportamenti onesti, trasparenti e conformi alle leggi.

Nella tabella di seguito riportata si identificano le differenti categorie di stakeholder e le loro modalità di coinvolgimento:

TIPOLOGIA DI STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
Ospiti	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo costante mediante vari mezzi di comunicazione (es. canali social, email, telefono, ecc.) • Newsletter periodica • Dialogo diretto in struttura
Collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri in presenza • Riunioni periodiche • Corsi di formazione • Dialogo quotidiano
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo costante mediante vari mezzi di comunicazione (es. email, telefono, ecc.) • Sito istituzionale • Gruppi d'acquisto

Comunità locale	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni periodiche • Occasioni pubbliche di confronto
Enti legislativi	<ul style="list-style-type: none"> • Sito istituzionale • Relazioni e bilanci
Istituti di credito	<ul style="list-style-type: none"> • Siti istituzionali • Relazioni e bilanci
Media & Partner	<ul style="list-style-type: none"> • Siti istituzionali • Relazioni e bilanci • Riunioni periodiche • Dialogo costante mediante vari mezzi di comunicazione (es. canali social, email, ecc.) • Newsletter periodica
Artigiani e ditte per il mantenimento della struttura	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo quotidiano e aperto • Briefing su progetti

Allo scopo di mantenere solide relazioni all'interno del territorio in cui opera, nel mercato e nel settore di riferimento, Brunet – The Dolomites Resort partecipa sin dal principio ai seguenti enti/associazioni:

- ASAT (Associazione Albergatori ed Imprese Turistiche della Provincia di Trento);
- UNAT (Unione Albergatori del Trentino);
- ApT San Martino di Castrozza, Passo Rolle, Primiero e Vanoi.

Analisi di materialità

La definizione degli aspetti da trattare all'interno del presente documento, dei contenuti su cui porre particolare attenzione e su cui l'azienda si impegna in maniera costante è stata effettuata attraverso il coinvolgimento del management, il quale come portavoce della visione globale sui processi e sulle attività aziendali ha valutato le singole tematiche sia dal lato aziendale sia dal punto di vista degli stakeholder. Infatti, per il primo anno di rendicontazione, i referenti che quotidianamente si interfacciano con i diversi stakeholder, ognuno per l'area di propria competenza, hanno rappresentato anche la prospettiva degli stessi. Gli aspetti sono stati valutati tenendo conto dell'importanza degli aspetti socio-ambientali e di governance potenzialmente rilevanti per i processi e le attività di Brunet – The Dolomites Resort, nonché dei loro impatti sui diversi stakeholder aziendali.

L'analisi è stata condotta andando dapprima ad indagare le tematiche rilevanti per il settore attraverso un'attività di benchmark su un panel di grandi brand a livello mondiale del settore hotellerie con strutture simili per caratteristiche di ubicazione della struttura o di filosofia di gestione. In un secondo momento, dopo la normalizzazione e il raggruppamento 7 macro-ambiti delle 19 tematiche emerse dall'analisi di settore, le stesse sono state sottoposte alla valutazione del management interno secondo le modalità sopra descritte.

Di seguito vengono rappresentati i 15 temi individuati come materiali per Brunet – The Dolomites Resort.

MACRO AMBITO	TEMA MATERIALE	CAPITOLO DI RIFERIMENTO
Governance	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione etica e sostenibile del business • Performance economica • Comunicazione trasparente 	Governance
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Soddisfazione, benessere e rispetto del cliente • Cucina sana, sicura, inclusiva e sostenibile • Privacy e protezione dei dati 	Persone e territorio
Collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> • Diversità, equità e inclusione • Formazione • Soddisfazione e benessere dei collaboratori 	
Comunità e Territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Impatto sulla comunità locale 	
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Approvvigionamento responsabile 	Ambiente
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Consumi energetici ed emissioni • Acqua • Rifiuti • Costruzioni ed infrastrutture 	

In una logica di consolidamento del percorso intrapreso, nel corso dei successivi periodi di rendicontazione verrà condotta attività di coinvolgimento dei propri stakeholder funzionale altresì alla valutazione della c.d. doppia materialità.

PERSONE E TERRITORIO

Le attenzioni per i nostri ospiti

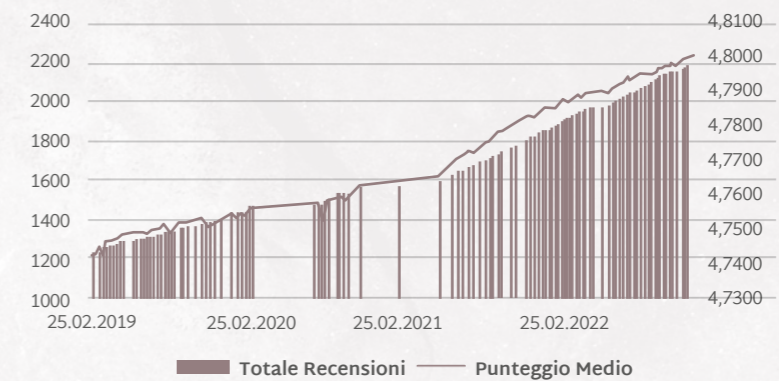
Il nostro modo di fare accoglienza: passione per l'ospitalità, benessere degli ospiti e rispetto del territorio che ci ospita.

Da sempre Brunet ha voluto essere sinonimo di relax e di famiglia, coccolando gli ospiti sin dall'arrivo e fino al momento della partenza, senza però tralasciare tutte le altre fasi della customer journey, sia prima del soggiorno, fase in cui si cerca di dare la massima disponibilità al cliente così che possa organizzare al meglio la propria vacanza, non solo in Hotel, ma alla scoperta di tutta la destinazione della valle di Primiero, sia dopo il soggiorno, restando in contatto con l'ospite ed aiutandolo a conservare un ricordo felice del nostro territorio, della nostra struttura e della nostra famiglia.

L'obiettivo è quello di alzare sempre l'asticella della qualità, stupendo di anno in anno l'ospite con migliorie sia strutturali dell'Hotel, votate al maggior benessere, sia dal punto di vista del servizio offerto, con un occhio di riguardo alla proposta enogastronomica.

Tali sforzi ci vengono riconosciuti anche dalle recensioni online, dove ad esempio su Tripadvisor, per quanto riguarda gli Hotel della provincia di Trento, secondo la "classifica dei viaggiatori" la struttura si trova costantemente in prima pagina, tra i primi 10 Hotel della Provincia, con un punteggio di 5/5.

La brand reputation aziendale ha seguito nell'ultimo anno un costante trend di crescita. A dimostrazione di questo possiamo citare i risultati di Tripadvisor, che ci vede ormai costantemente in prima posizione nella classifica dei viaggiatori per la Valle di Primiero e nelle prime quindici posizioni nella classifica dei viaggiatori per il Trentino-Alto Adige. Ad inizio 2022 il punteggio medio era di 4,7839 su 5 (ad inizio 2021 fu di 4,7644), mentre alla fine del 2022 il punteggio medio è salito a 4,8003. La crescita nel numero di recensioni nell'arco del 2022 è stata di poco più di 370 unità, mentre nel 2021 fu di circa 250 unità.



Anche analizzando i questionari interni, con 2.666 compilazioni nel 2022 e 1.905 compilazioni nel 2021, otteniamo un punteggio medio di gradimento dell'89,5% nel 2022, che era dell'89,0% nel 2021. Considerando la domanda specifica "come valuta complessivamente il suo soggiorno?", il punteggio medio sale al 94,1%, anche questo dato in crescita rispetto al 2021, quando fu 93,6%. In particolare, i punti di forza riconosciuti dagli ospiti sono l'accoglienza, la ristorazione e la proposta per il benessere.

La cucina

La nostra cucina vuole essere un'interpretazione personale, a volte più classica e a volte più moderna, della cucina mediterranea di tradizione italiana, nonché della cucina locale trentina e più in generale dell'arco alpino italiano.

Vengono prediletti ingredienti di qualità, sfruttando i prodotti di stagione. Particolare attenzione viene posta alla valorizzazione delle eccellenze locali, in particolare di salumi e formaggi, presentati con orgoglio in serate dedicate.

La nostra cucina, che vuole colpire per il gusto pieno delle pietanze, può essere definita inclusiva in quanto sempre pronta a declinare le ricette per andare incontro alle esigenze di chi, ospite o collaboratore, ha delle intolleranze alimentari. In particolare, siamo costantemente informati e verificati dall'Associazione Italiana Celiachia, proponendo sempre alti standard di cucina anche i nostri ospiti celiaci. Durante l'anno sono infine previsti momenti di formazione atti a migliorare la proposta gastronomica, nonché ad espandere gli orizzonti della stessa, potendo proporre anche succulente alternative a chi sceglie ad esempio un'alimentazione vegana.

Privacy e trasparenza comunicativa

L'azienda si impegna ad adottare una comunicazione trasparente, che possa essere emozionale, ma comunque in linea con la reale offerta del resort, senza pubblicizzare nulla che non sia veritiero. La comunicazione non riguarda solo l'Hotel, ma vuole anche proporre il territorio che la ospita, una vera perla tra le Dolomiti.

L'azienda si impegna ad adempiere a tutti gli obblighi previsti dalla normativa GDPR, richiedendo il consenso della privacy in tutti i punti di contatto sensibili.

Per l'anno 2022, così come per l'anno precedente, non sono state rilevate denunce riguardanti la violazione della privacy dei clienti.

Le attenzioni per i nostri collaboratori

Uno degli elementi da sempre riconosciuti come di pregio della struttura è il fattore umano, ben rappresentato dallo staff, fondamentale per la valorizzazione dei servizi e la realizzazione di un'esperienza oltre le aspettative degli ospiti.

Data la natura stessa del settore alberghiero si è deciso di rappresentare i dati dei dipendenti in ULA¹ medie annue per poter rendere confrontabili le diverse nature di rapporti contrattuali che si susseguono nel corso dell'anno (stagionale, indeterminato), con, specificatamente per l'azienda in esame, due chiari momenti di picco, corrispondenti ai mesi estivi ed alle festività di fine anno.

Il personale dell'hotel è organizzato in 8 macroaree:

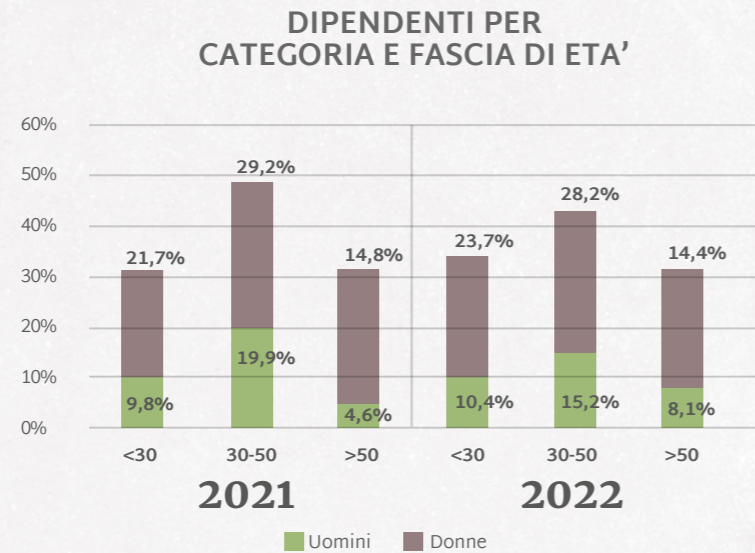


Tutti i collaboratori vengono assunti con il contratto previsto dal CCNL settore turismo e non viene applicata alcuna distinzione sulla base del sesso; le categorie presenti in struttura sono operai (85% nel 2022, +3% rispetto al 2021) e impiegati (15% nel 2022, -3% rispetto al 2021). Nel corso del biennio non si registrano episodi di discriminazione.

Nel 2022 poco più del 66% della compagine dei collaboratori era rappresentata da donne. L'età media dello staff nel corso del 2022 è di poco meno di 39 anni, in linea con l'anno precedente.

¹ Unità di lavoro dipendente equivalente a tempo pieno. Fonte: ISTAT.

Di seguito si riporta un grafico che rappresenta in media la composizione del personale del Resort. Si nota che i collaboratori del Resort sono in prevalenza donne, per tutte le fasce d'età analizzate.



Nel corso del 2021 e del 2022 sono stati ospitati due stagisti (stage curricolare del quarto anno di scuola alberghiera) per ciascun anno; nel corso del biennio non sono presenti dipendenti a ore non garantite e lavoratori interinali.

Nel corso dell'esercizio 2022 è stata formalizzata ed introdotta una lista di benefit per i collaboratori che spaziano da agevolazioni all'interno dell'Hotel, per l'acquisto di prodotti e servizi caratteristici, ad agevolazioni esterne, grazie alla partnership con diversi negozi locali.

L'obiettivo dell'azienda per i prossimi esercizi è quello di espandere la lista dei benefit, darne miglior visibilità e monitorarne l'utilizzo, così da poter migliorare l'offerta introducendo nuove proposte che creino ancor più valore aggiunto per i collaboratori.

Dato il forte legame esistente con il territorio in cui risiede l'azienda, da sempre la ricerca dei collaboratori è partita dal territorio stesso, per poi espandersi oltre qualora non venissero trovate in loco le professionalità richieste in quel dato momento. Nel corso del 2022 i collaboratori residenti in Valle di Primiero e Vanoi erano il 79% del totale della forza lavoro.

La volontà di valorizzare le professionalità locali coincide anche con la necessità di creare i presupposti affinché anche le nuove generazioni possano continuare a fare del turismo un pilastro dell'economia di valle, con però logiche moderne e sostenibili.

All'interno dell'azienda vengono organizzati i corsi di formazione obbligatoria previsti per legge ed anche altri corsi di formazione non obbligatori, specifici per reparto, per innalzare la professionalità e rappresentare anche momenti di team building.

Obiettivo futuro è quello di aumentare costantemente la quantità di ore di formazione non obbligatoria proposte ai collaboratori e raccogliere i dati per una rendicontazione organica della formazione effettuata sia con specialisti esterni, sia attraverso periodi di training-on-the-job.

Non esiste ancora una sistema di misurazione della soddisfazione dei collaboratori, così come al momento la valutazione delle performance non viene fatta in modo sistematico, con criteri chiari e condivisi, nonché con un confronto costante con il management ed i capi reparto.

L'azienda intende impegnarsi a medio termine nello sviluppo di chiari processi di sviluppo professionale, di formazione e di eventuali periodi di cross-training tra reparti con l'obiettivo di migliorare il tasso di retention e la qualità dell'offerta dei propri servizi.

Infine, ulteriore aspetto da considerare per i prossimi esercizi sarà la condivisione degli obiettivi e dei risultati conseguiti, con la definizione di un sistema di incentivazione e riconoscimenti al conseguimento dei suddetti obiettivi.

Al fine di raggiungere i target desiderati, chiarire, definire e migliorare le modalità di comunicazione tra management e collaboratori, tra reparti ed anche all'interno dei singoli reparti sarà di fondamentale importanza.

Il Brunet – The Dolomites Resort adotta come filosofia generale di interazione con i propri collaboratori uno spirito di lealtà, fiducia e professionalità nella gestione del rapporto di lavoro. È per questo che a tutti i dipendenti, anche nei periodi di alta stagione, l'azienda vuole di garantire un orario conforme alle previsioni del CCNL di riferimento e i dovuti riposi settimanali. Questo aspetto, per il settore di operatività, è un elemento di fondamentale importanza e pregio in quanto agisce come fattore di attrattività e permette alla struttura di collocarsi tra le aziende di riferimento locale per i lavoratori del settore.

L'azienda è consapevole della necessità di rendere il lavoro nel settore del turismo più attrattivo garantendo un work-life balance sempre migliore, pertanto il tema della settimana lavorativa di cinque giorni e della pianificazione a medio termine dei turni lavorativi è un tema già sul tavolo del top management che sta ragionando su come, a tendere, tali misure possano garantire una miglior soddisfazione del lavoratore, un miglior servizio al cliente ed essere altresì economicamente sostenibili.

Il turnover² in entrata si attesta attorno al 63% e attorno 57% in uscita, segnando un incremento generale del personale in struttura circa del 6%. Tale aumento è dovuto anche al fatto che il settore è attrattivo per tanti giovani, spesso studenti, che cambiano prospettive di vita e/o perseguono, nel giro di qualche anno, la loro carriera lavorativa nell'ambito degli studi svolti. Il management ritiene questa prassi funzionale alla gestione dei massimi picchi di lavoro, anche se da limitare, in favore di personale che possa garantire il servizio della propria professionalità all'azienda nel medio-lungo periodo e nel quale l'azienda può investire con programmi di alta formazione. Le politiche di modificazione del modello lavorativo sopra citate sono volte anche ad incentivare tale cambiamento.



Brunet The Dolomites resort contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo 8 dell'Agenda 2030, target 8.5: "Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore".

Nonostante il turnover si possa considerare medio-alto, ma comunque fisiologico, nel 2022 il 18% della forza lavoro ha anzianità lavorativa³ maggiore di 10 anni presso la struttura e il 23% tra 5 e 10 anni. Questo garantisce l'offerta di un servizio di qualità elevata nel tempo.

Nel corso del 2022 non si sono registrati infortuni gravi o decessi; si sono registrati infortuni di lieve entità sul lavoro e uno in itinere. A tutti i lavoratori viene garantita la formazione obbligatoria per la corrispondente area di operatività; è obiettivo dell'azienda a breve termine nominare un medico competente per una valutazione in loco dei potenziali rischi lavoro-correlati. L'azienda è dotata di tutti i manuali e protocolli previsti dalla normativa per il settore di operatività.

² Si precisa che, date le caratteristiche del settore turistico, contraddistinto da picchi di lavoro come precedentemente illustrato, nel calcolo delle ULA di dipendenti assunti/cessati non sono stati considerati i dipendenti assunti/cessati con contratto stagionale che sono stati ri-assunti con la medesima tipologia contrattuale all'inizio della stagione successiva.

³ Data la tipologia di business l'anzianità lavorativa per i dipendenti stagionali viene considerata dalla prima stagione di assunzione presso la struttura, in presenza di un rapporto continuativo di stagione in stagione.

La promozione del territorio

Da sempre il legame dell'azienda con il territorio è forte e l'impegno a valorizzare le bellezze e le eccellenze locali è costante.

La promozione è sia passiva, attraverso i nostri canali di comunicazione online ed offline, come ad esempio la "gazzetta" che gli ospiti trovano al mattino e che contiene tra le altre cose anche informazioni sugli eventi della destinazione o curiosità e consigli sulla valle di Primiero, sia attiva, attraverso l'offerta di passeggiate guidate sul territorio, alla scoperta degli scorci più panoramici, ma anche attraverso visite guidate ad alcune realtà del territorio, come ad esempio il birrifico Bionoc di Mezzano, con il quale ormai da qualche anno esiste una sinergia positiva apprezzata da molti ospiti, oppure la proposta una sera alla settimana di un buffet dei formaggi del Caseificio di Primiero, assoluta eccellenza primierotta, raccontati dallo staff di cucina.

Le collaborazioni con altre aziende locali non si esauriscono qui, ma si sviluppano anche con altri partner che condividono i nostri stessi valori, dove la qualità e l'ospitalità sono al primo posto.



Brunet – The Dolomites Resort si impegna da sempre a sostenere le iniziative locali, sponsorizzando sia alcune associazioni del luogo, che organizzano eventi che possono avere effetti positivi anche per i turisti, che singoli eventi non necessariamente d'interesse turistico, ma d'importanza per la comunità locale.

L'azienda, inoltre, direttamente o per il tramite del suo top management, detiene partecipazioni in associazioni e imprese di diritto privato costituite con lo scopo di promuovere iniziative, progetti e infrastrutture che rendano sempre più attrattiva la Valle del Primiero, garantendosi, anche in questo modo oltre che con lo sviluppo della propria struttura, un afflusso turistico nel medio-lungo periodo.

Nel dettaglio, si citano le principali partecipazioni:

- Imprese e territorio Srl, società nata con lo scopo di sviluppare il comparto impianti da Sci, con un particolare focus ora sul collegamento San Martino di Castrozza – Passo Rolle mediante impianto a fune. La partecipazione ammonta ad Euro 81.000, pari al 3% del capitale sociale;
- Primiero iniziative, società cooperativa che si occupa della gestione e dello sviluppo delle attività turistiche che ne fanno parte, con particolare attenzione alla domanda incoming di grandi gruppi ed alle attività organizzative di soggiorno a supporto di eventi in valle. La partecipazione è basata su una quota annuale non fissa.

Approvvigionamento locale: la scelta dei nostri fornitori

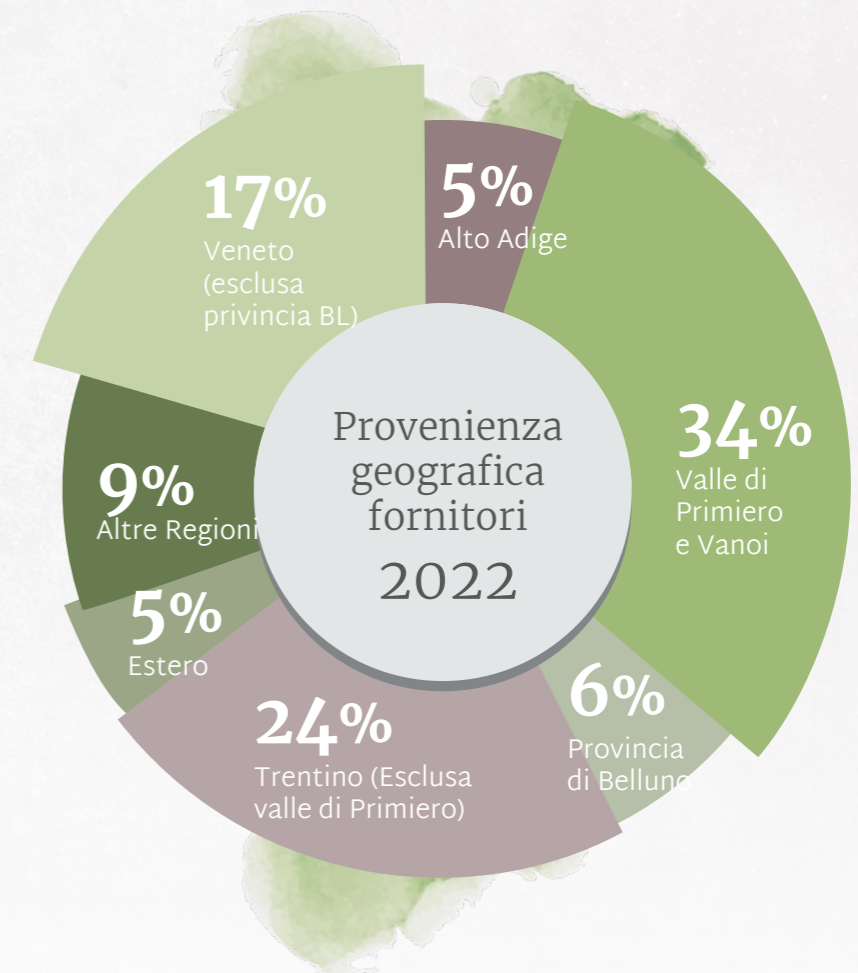
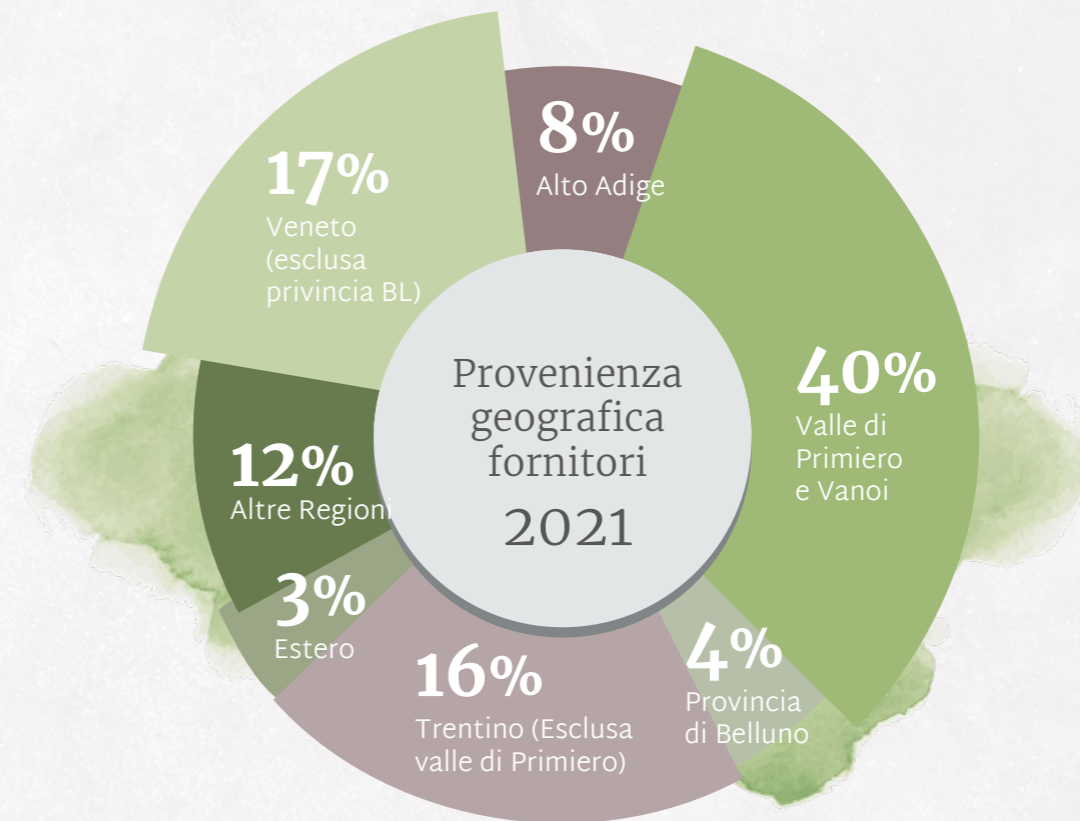
La scelta dei fornitori avviene secondo i criteri di prossimità degli stessi, di varietà e qualità dell'offerta, della disponibilità all'approvvigionamento frequente e di convenienza economica rispetto ad altri soggetti che operano nello stesso territorio; a parità di prezzo viene sempre preferito il fornitore geograficamente più vicino.

Dal 2022, l'azienda è tornata a far parte di un gruppo di acquisto trentino, attivo in particolare nelle proposte di fornitura Food & Beverage, nonché di prodotti di consumo in generale per l'Hotel. Tale scelta ha il duplice vantaggio di avere chiare condizioni economiche più favorevoli rispetto ad una contrattazione diretta e di centralizzare una parte della contabilità, con facilitazioni nel processo di controllo di gestione. Rappresentando Brunet – The Dolomites Resort un'azienda di dimensioni superiori alla media dei facenti prima parte del gruppo di acquisto, l'entrata ha giovato anche all'intera rete di acquisto, favorendo in taluni casi la contrattazione di condizioni migliorative per tutti.

Andando a valutare il fatturato d'acquisto degli anni 2022 e 2021, emerge come il concetto di approvvigionamento locale sia visibile anche nei numeri, con, nel 2022, una percentuale del 70% del fatturato d'acquisto proveniente da fornitori regionali o della confinante e vicina provincia di Belluno.

Nel corso dei prossimi esercizi il Resort intende avvicinarsi sempre più all'acquisto locale, favorendo l'utilizzo di materie prime, soprattutto nel Food & Beverage, che provengano dal territorio, cercando in questo modo di sostenere il tessuto imprenditoriale locale.

L'azienda si è inoltre prefissata l'obiettivo di migliorare il proprio sistema di controllo di gestione per fornire, oltre che una rendicontazione puntuale dei volumi di materie prime / materiali utilizzati, anche un monitoraggio dell'approvvigionamento più efficace nel corso dell'anno; questo garantirà una gestione più efficiente e una migliore sostenibilità nella gestione.



Acqua



Brunet – The Dolomites Resort si colloca in una valle ricca di risorse idriche⁴, le quali vengono utilizzate sia a scopi domestici sia a scopi ricreativi e di produzione di energia elettrica.

L'acqua viene prelevata dall'acquedotto locale e scaricata nella rete fognaria. L'acqua, che è utilizzata sia per l'alimentazione dell'impianto di riscaldamento, sia per uso gastronomico, sia per le pulizie e sia per il riempimento delle piscine, viene in parte trattata. In particolare, l'acqua delle piscine, come da legislazione, viene trattata con cloro: le nostre strutture sono dotate di un sistema di idrolisi che tramite l'utilizzo di Sali lo genera autonomamente e ne minimizza l'impiego negli impianti, in modo da rendere l'ambiente più sicuro per l'ospite ed i collaboratori.

L'acqua che entra invece nell'edificio dell'Hotel Iris, essendo molto calcarea, al fine di prevenire alcune problematiche determinate dal calcare, viene equilibrata tramite un addolcitore apposito.

Il sistema idrico della struttura viene costantemente monitorato da un ente esterno accreditato al fine di prevenire problematiche legate alla legionella.

⁴Stress idrico medio-alto (20%-40%). Fonte: World Resources Institute – Aqueduct | Water Risk Atlas- <https://wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas>.



Nel corso del 2022 sono stati utilizzati circa 8.970 m³ di acqua (+31% vs 2021), ovvero 0,23 m³ per presenza nella struttura, con un risparmio del 7% rispetto al 2021.

Nonostante il Resort non si localizzi in un'area ad elevato stress idrico, l'utilizzo di acqua è costantemente monitorato e vengono ridotti al minimo gli svuotamenti delle piscine, in modo da evitare inutili sprechi.

Un'area della struttura ad intenso utilizzo d'acqua è la lavanderia interna. Al fine di ridurre l'impatto dei lavaggi, sono state adottate politiche di sensibilizzazione dell'ospite che può autonomamente decidere quando ritiene opportuno cambiare la biancheria evitando così il lavaggio quotidiano di asciugamani inutilizzati o ancora utilizzabili, pur rispettando elevati standard di igiene, costantemente controllati dal reparto di housekeeping.

Viene inoltre posta attenzione alla gestione degli sprechi d'acqua nei bagni: 80 camere su 95 dell'intera struttura sono dotate di bagni con pulsante per regolare il flusso di risciacquo del WC.

Nel corso dei prossimi anni si intende migliorare l'impatto della lavanderia, utilizzando detersivi a sempre minor impatto ambientale e sensibilizzando ulteriormente la clientela, proponendo una filosofia di soggiorno ancor più rispettosa dell'ambiente circostante, migliorando la comunicazione all'ospite delle politiche messe in campo in questo senso e delle scelte individuali che lui può fare per aiutarci a migliorare.

HOTEL SUSTAINABILITY BENCHMARKING INDEX 2021

Con lo scopo di verificare il punto di partenza del Resort nei confronti del settore si è deciso di procedere al calcolo dell'acqua utilizzata secondo l'Hotel Sustainability Benchmarking Index 2021 (al momento della stesura non è ancora stato pubblicato il report aggiornato al 2022). Per il calcolo è stato utilizzato il valore del benchmark quantificato per ogni stanza occupata nel corso dell'anno.

L'utilizzo medio di acqua in Italia nel 2021 risulta essere di circa 686 litri per ogni stanza occupata nel corso di un anno; il Resort si attestava circa sui 537 litri per ogni stanza occupata nel 2021, mentre nel 2022 questo dato è ulteriormente calato, del -9% a 488 litri per ogni camera occupata.

Consumi energetici ed emissioni di CO₂



In questo primo periodo di rendicontazione l'obiettivo principale è quello di definire un biennio base da prendere come riferimento per la definizione di obiettivi di riduzione delle emissioni e di efficientamento energetico.

All'interno di Brunet – The Dolomites Resort vi sono alcuni reparti ad alto consumo di energia elettrica. Nel dettaglio, tra i reparti a più alto assorbimento energetico troviamo la cucina, la lavanderia, nonché tutti i sistemi di controllo delle piscine e delle aree benessere. Per tale motivo per l'approvvigionamento di energia elettrica è stato scelto un partner locale, avendo in tal modo la certezza che essa sia prodotta al 100% da fonti rinnovabili (in questo caso al 100% energia idroelettrica).

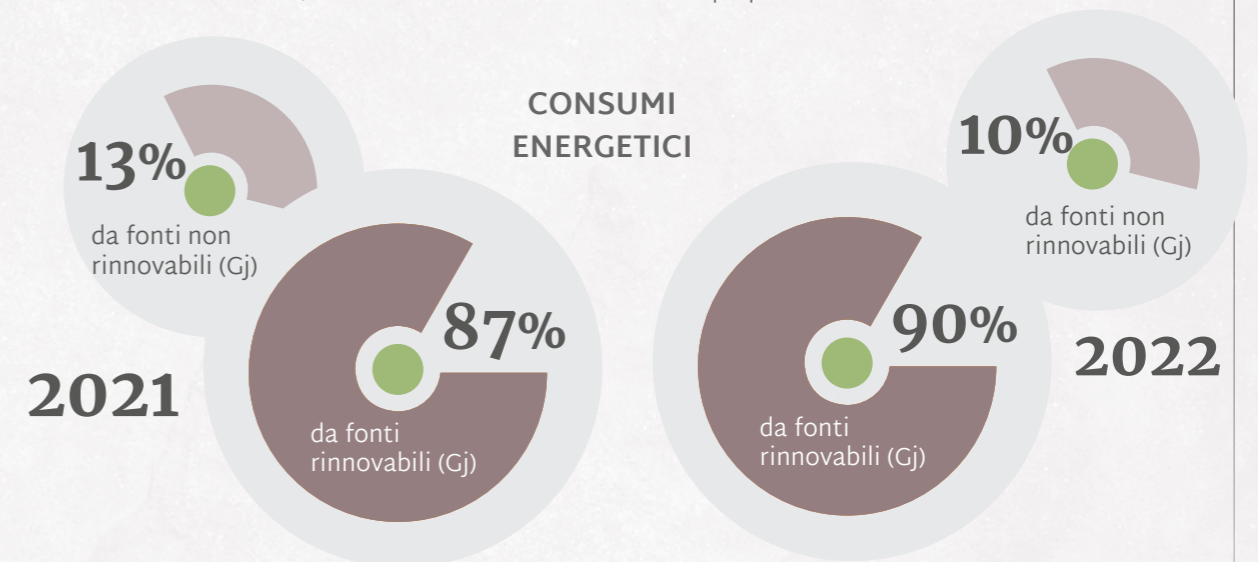
Con lo scopo di ottimizzare il mix energetico della struttura negli ultimi anni sono stati installati due impianti di cogenerazione a gas che permettono di supportare i consumi elettrici del Resort, producendo inoltre anche energia termica, altrimenti prodotta interamente dalla caldaia a biomassa (pellet) o dall'impianto di teleriscaldamento di valle, anch'esso a biomassa (cippato). Solo in una piccola parte del resort, relativamente ad una struttura secondaria più datata e destinata, viene usato ancora il gasolio per il riscaldamento, che verrà abbandonato in favore del teleriscaldamento di valle nel corso del 2023. Per la produzione di acqua calda sono installati inoltre dei pannelli solari, che però garantiscono un'efficienza limitata, specialmente

nei periodi dell'anno lontani dall'estate in cui vi sono meno ore di sole. I vantaggi reali di tale impianto sono trascurabili e pertanto non sono rendicontati all'interno del presente report.

Per questo motivo, al fine di efficientare la superficie disponibile, obiettivo di medio periodo è quello di sostituire i pannelli solari con pannelli fotovoltaici, ampliando ove possibile la superficie di installazione.

La necessità di avere almeno una parte di energia elettrica prodotta internamente deriva sia dai costi dell'energia, che proprio nel 2022 hanno subito un forte aumento, che dai consumi interni, destinati ad aumentare con l'aumentare dei servizi benessere offerti.

Al fine di efficientare il consumo energetico e ridurre le emissioni prodotte, l'azienda sta con il tempo sostituendo le dotazioni della cucina più datate, alcune funzionanti a gasolio, con nuova strumentazione elettrica più efficiente e più efficace, oltre che a livello energetico, anche a livello di manutenzione e di preparazione dei cibi stessi.



Brunet The Dolomites resort contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo 12 dell'Agenda 2030, target 12.2: "Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali".

Per l'anno 2022 l'intensità dei consumi è pari a 0,19 Gj per ospite che ha soggiornato in struttura (0,06 Gj/ospite in meno rispetto al 2021) di cui 0,17 Gj/ospite provenienti da fonti rinnovabili e 0,02 Gj/ospite da fonti non rinnovabili. Nell'anno precedente l'intensità dei consumi era pari a 0,26 Gj per ospite che ha soggiornato in struttura, di cui 0,22 Gj/ospite provenienti da fonti rinnovabili e 0,03 Gj/ospite da fonti non rinnovabili.

Il totale dei consumi pari a 7.646 Gj (+7 % vs 2021) è così suddiviso:



CUCINA

5% (NEL 2021 10%)
relativa alla quota di energia
da fonti non rinnovabili

RISCALDAMENTO ACQUA CALDA

67% (NEL 2021 70%)

di cui il 96% da fonti rinnovabili (nel 2021 95%)



ENERGIA ELETTRICA

26% (NEL 2021 20%)

di cui il 100% da fonti rinnovabili,
come nel 2021

AUTOVETTURE

2% (NEL 2021 N.D.)

di cui il 100% da fonti di origine fossile



Nella voce energia elettrica sono ricompresi anche i consumi della lavanderia, oltre che quelli per il funzionamento delle pompe degli impianti delle piscine e delle aree benessere, nonché delle attrezzature elettriche della cucina, che nel corso dell'anno 2022 ha visto un ammodernamento, sostituendo sia macchinari datati con nuovi a maggiore efficienza energetica, sia una parte di cucina funzionante a gasolio, con nuovi blocchi elettrici.

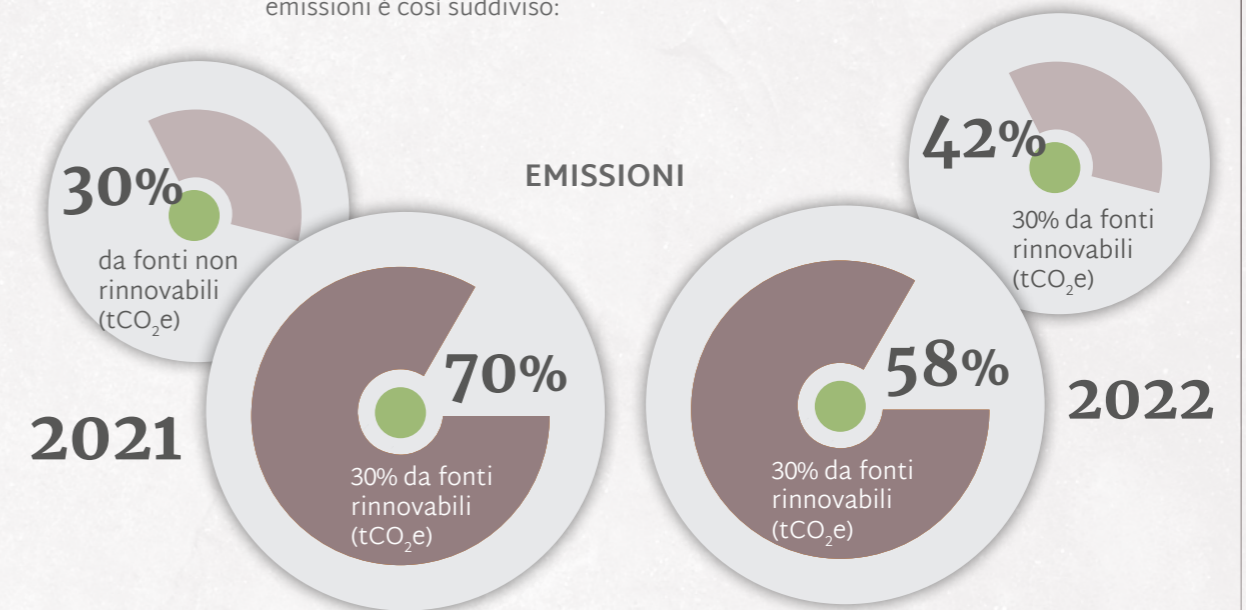
Brunet The Dolomites resort contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo 12 dell'Agenda 2030, target 12.2: "Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali".



⁵Eseguendo il calcolo delle emissioni scope 2 con il metodo market based il totale delle emissioni ammonta a zero tCO₂e (fattori di conversione pubblicati da AIB nel 2020, in quanto tutti i consumi di energia prodotta esternamente all'organizzazione sono provenienti da fonti rinnovabili. In modo prudente e trasparente il management ha deciso di considerare le emissioni calcolate con il metodo location based (fattori di conversione pubblicati da Ispra nel 2021) come rappresentative dell'impatto del Resort. Si rende noto che nel 2021 non è stato possibile raccogliere i dati relativi ai consumi di carburante per le vetture del Resort. Il dato è stato integrato nel corso dell'esercizio 2022.

Il bilancio delle emissioni complessivo del Resort ammonta a circa 939 tCO₂e per l'anno 2022, contro le circa 943 tCO₂e dell'anno precedente, e proviene per 590 tCO₂e da consumi di fonti energetiche (SCOPE 1) (-21% vs 2021) e per 349 tCO₂e da consumi di energia prodotta all'esterno dell'organizzazione (SCOPE 2 – location based – energia elettrica e termica⁵ (+74% vs 2021). Nel corso dell'anno, nonostante le emissioni totali siano rimaste stabili, vi è stata una redistribuzione delle stesse: grazie principalmente all'intervento di sostituzione di una parte delle cucine è stato ridotto il consumo di fonti energetiche fossili, in favore di un aumento del consumo di energia prodotta all'esterno dell'organizzazione (da fonti rinnovabili).

Considerando la provenienza delle fonti energetiche il totale delle emissioni è così suddiviso:



Intensità delle emissioni pari a circa 24 kgCO₂e per ospite che ha soggiornato in struttura, di cui 10 kgCO₂e/ospite provenienti da fonti rinnovabili e 14 kgCO₂e /ospite da fonti non rinnovabili. Rispetto all'anno precedente c'è stata una diminuzione di 10 kgCO₂e /ospite da fonti non rinnovabili, anche grazie all'aumento delle presenze, specialmente nella stagione invernale.

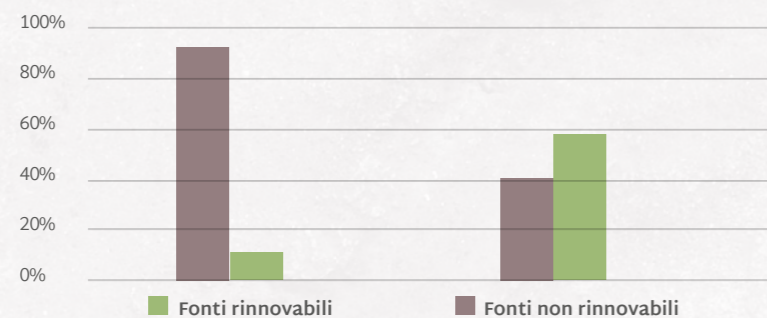
Il costo delle emissioni prodotte dal Resort nel 2022, volendo compensare le stesse con l'acquisto di certificati verdi, si attesta attorno ai € 74.800⁶. Nel 2021 tale dato si sarebbe attestato attorno ai €

⁶Il calcolo è stato eseguito considerando il valore medio di vendita dei certificati EUA in Italia da GSE nel report relativo all'anno 2022.

49.000: in un anno il valore medio di vendita dei certificati EUA in Italia da GSE è infatti passato da circa 52,00 €/tCO₂ a poco meno di 80,00 €/tCO₂ e. In un'ottica di medio periodo il management riconosce questo come un possibile costo emergente e di tendenza crescente per l'aumento del costo alla tonnellata di CO₂e e pertanto sta definendo un piano di miglioramento della struttura per l'efficientamento energetico complessivo.

Comparando le emissioni con i consumi quello che emerge è che il consumo di fonti fossili, benché in percentuale minore (10%) rispetto al totale del fabbisogno energetico, produce un quantitativo di emissioni pari al 58% del totale delle emissioni del Resort. L'utilizzo delle fonti non rinnovabili rispetto all'anno precedente è sceso di 3 punti percentuali, infatti nel 2021 era pari al 13% del mix energetico utilizzato.

Le emissioni da fonti fossili sono generate per il 54% dal gasolio utilizzato per il funzionamento delle cucine, per il 30% dal gasolio utilizzato per il riscaldamento e per il restante 16% circa dal gasolio utilizzato per le autovetture. L'azienda sta investendo nell'ammodernamento ed efficientamento della cucina e nel corso dell'esercizio 2023 abbandonerà l'utilizzo del gasolio per scopi di riscaldamento.



Nel corso dei prossimi 5 anni si prevede l'abbattimento del 90% delle emissioni generate da fonti non rinnovabili attraverso l'ammodernamento del layout delle cucine e la sostituzione degli elementi obsoleti, oltre che dalla sostituzione della caldaia a gasolio con soluzioni alimentate con fonti rinnovabili. In futuro verrà valutata inoltre la sostituzione delle vetture aziendali con nuovi mezzi ibridi o elettrici.

HOTEL SUSTAINABILITY BENCHMARKING INDEX 2021

Con lo scopo di verificare il punto di partenza del Resort nei confronti del settore si è deciso di procedere al calcolo delle emissioni teoriche secondo il già citato in precedenza Hotel Sustainability Benchmarking Index 2021. Per il calcolo è stato utilizzato il valore del benchmark quantificato secondo la metodologia HCMI per room nights.

I dati raccolti da Brunet – The Dolomites Resort risultano essere comparabili con la metodologia proposta dalla Sustainable Hospitality Alliance nel documento riportante l'Hotel Carbon Measurement Initiative (HCMI – 2020) in quanto i fattori di conversione utilizzati sono stati pubblicati dalle più autorevoli fonti nazionali a livello europeo (DEFRA, AIB, TERNA).

Le emissioni medie in Italia risultano essere circa 26 kgCO₂e per room night venduta; il Resort con il mix energetico attuale si attesta circa sui 51 kgCO₂e per room night venduta (era 74 kgCO₂e nel 2021). Tale differenza è sicuramente da attribuirsi alla cucina, nonché alla numerosa quantità di servizi che la struttura offre se comparata con il set indagato da HCMI, rappresentato per lo più da hotel di città che offrono primariamente il servizio di stanza e prima colazione ed in molti casi non hanno a disposizione degli ospiti servizi quali la SPA e le piscine riscaldate.

MOBILITÀ ELETTRICA E A EMISSIONI ZERO

Con lo scopo di invogliare l'ospite a contribuire alla riduzione dell'impatto del soggiorno da cinque anni la struttura dispone di tre colonnine per la ricarica di veicoli elettrici.

Inoltre gli ospiti di Brunet – The Dolomites Resort possono scegliere di visitare la Valle del Primiero con le 5 mountain bike elettriche oppure con le numerose biciclette tradizionali sempre a disposizione.



Rifiuti



Al Brunet – The Dolomites Resort la corretta gestione dei rifiuti e la possibilità di dar nuova vita agli stessi è ormai una prassi operativa consolidata.

Come da normativa viene fatta la raccolta differenziata per tutti i rifiuti e per incentivare ciò sono stati disposti in tutte le zone di lavoro i diversi bidoni appositi.

Lato ospite invece, dunque nelle stanze e negli spazi comuni, non sono presenti i diversi bidoni per la raccolta differenziata, che viene effettuata in un secondo momento dallo staff in modo da garantire il puntuale rispetto delle normative di differenziazione dei rifiuti vigenti a livello locale.

Per la tipologia di business non vengono prodotti rifiuti speciali particolari, se non quelli come l'olio da frittura e le batterie, entrambi correttamente conferiti ai luoghi preposti e/o a aziende di smaltimento professionale autorizzate.

L'ammontare annuale di rifiuti prodotti è riferito ai soli Rifiuti Solidi Urbani Indifferenziati (secco) è stato di circa 96 m³, un aumento del 61% rispetto al 2021, quando furono 59 m³.

Entro i prossimi tre esercizi, l'obiettivo aziendale è quello di misurare anche la quantità di rifiuti di altro tipo prodotti dalla struttura.

95,7 m³

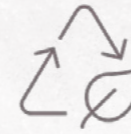
(nel 2021 59,4 m³)

per il totale degli svuotamenti dei Rifiuti Urbani Indifferenziati prodotti dalle strutture.

2,43 dm³/ospite

(nel 2021 2,13 dm³/ospite)

totale dei rifiuti indifferenziati prodotti per ciascun ospite che ha soggiornato in struttura.



Il Resort ormai da anni adotta politiche di recupero degli oggetti, dei complementi di arredo e delle attrezzature che vengono dismesse in quanto non più utili, ma ancora funzionanti, grazie alla collaborazione con il mercatino dell'usato locale.

Rispettiamo l'ambiente

A partire dal 2020 la plastica monouso ha cominciato ad essere sostituita in favore di prodotti in confezioni riutilizzabili. Innanzitutto, è stato sostituito parte del kit di cortesia in camera, preferendo dispenser "refill" per quanto riguarda il sapone ed il doccia shampoo. Parte del kit di cortesia, quale il sapone per l'igiene intimo e la crema idratante sono ancora in confezioni di plastica monouso.

Il secondo step di eliminazione della plastica monouso ha coinciso con la sostituzione delle bottigliette d'acqua in plastica con bottiglie di vetro, vuoto a rendere, nei minibar e con bottigliette in Tetrapak al bar, per chi ha la necessità di portare la bottiglia fuori struttura. Viene promosso l'utilizzo delle borracce in alluminio, proponendole alla vendita e gratuitamente riempibili in tutto l'Hotel, data la potabilità dell'acqua.

Nel corso dei prossimi esercizi, per limitare l'impatto, non misurato, che ha anche il modello della acqua in bottiglia "vuoto a rendere", sarà valutata l'introduzione di un impianto di microfiltrazione dell'acqua, per poter proporre l'acqua di fonte, correttamente filtrata e trattata secondo la legislazione corrente.

Alcuni prodotti di consumo rimangono in confezioni di plastica monouso per motivi di sicurezza (ad esempio prodotti senza glutine) o per mancanza di valide alternative della stessa qualità.

L'Hotel svolge la raccolta differenziata, che porta a riciclare la plastica, il vetro, l'alluminio e la carta, oltre a gestire separatamente i rifiuti umidi.

Al momento non è stato ancora valutato l'insieme dei prodotti utilizzati che possono avere un impatto negativo sulla flora e la fauna e dunque non sono state ancora messe in campo iniziative a tutela di questo aspetto.

Un obiettivo per i prossimi cinque esercizi sarà quello di mappare tutti i prodotti monouso ancora utilizzati e sostituirli con prodotti "refill" dove possibile e/o prestare maggiore attenzione alla provenienza ed alla filosofia produttiva, favorendo la filiera corta ed i processi di produzione biologici, nonché preferendo packaging a ridotto impatto ambientale.

Le azioni concrete che possono essere intraprese a tutela della biodiversità nei prossimi anni sono ancora molte e tutte partono dalla necessità di diffusione della cultura del rispetto della montagna all'ospite, ai collaboratori ed a tutti gli altri stakeholder. Questo report di sostenibilità vuole rappresentare infatti una prima concreta presa di coscienza.

In particolare, i reparti su cui poter maggiormente fare la differenza, riteniamo essere la lavanderia, l'housekeeping e la gestione del centro benessere.

L'organizzazione non è andata incontro ad alcuna sanzione per il mancato rispetto delle leggi e delle normative in tema ambientale.

APPENDICE

	u.m.	2021	2022
Gasolio per cucina	Gj	706,42	420,03
Gasolio per autovetture		-	121,02
Gasolio per riscaldamento		229,11	229,11
Gas per cogeneratore (non rinnovabile)		2,99	3,06
Pellet per caldaia (rinnovabile)		4.212,88	3.725,71

Energia elettrica	Gj	1.433,21	1.979,02
da fonti rinnovabili		1.433,21	1.979,02
da fonti non rinnovabili		-	-
Energia termica		570,39	1.167,67
da fonti rinnovabili		570,39	1.167,67
da fonti non rinnovabili		-	-
TOT		7.155,02	7.645,61
TOT DA FONTI RINNOVABILI		6.216,49	6.872,40
TOT DA FONTI NON RINNOVABILI		938,53	773,22

	u.m.	2021	2022
SCOPE 1	tCO ₂ e		
Gasolio per cucina		496,29	298,44
Gasolio per autovetture		-	85,99
Gasolio per riscaldamento		160,96	162,79
Gas per cogeneratore (non rinnovabile)		0,15	1,70
Pellet per caldaia (rinnovabile)		84,98	41,18
TOT SCOPE 1		742,39	590,10

	u.m.	2021	2022
SCOPE 1			
Gasolio per cucina		496,29	298,44
Gasolio per autovetture		-	85,99
Gasolio per riscaldamento		160,96	162,79
Gas per cogeneratore (non rinnovabile)	tCO ₂ e	0,15	1,70
Pellet per caldaia (rinnovabile)		84,98	41,18
TOT SCOPE 1		742,39	590,10
SCOPE 2 (market based)			
Energia elettrica		-	-
da fonti rinnovabili		-	-
da fonti non rinnovabili		-	-
Energia termica		-	-
da fonti rinnovabili	tCO ₂ e	-	-
da fonti non rinnovabili		-	-
TOT SCOPE 2		-	-
TOT SCOPE 1 + 2		742,39	590,10
TOT SCOPE 1+2 DA FONTI RINNOVABILI		84,98	41,18
TOT SCOPE 1+2 DA FONTI NON RINNOVABILI		657,41	548,92
SCOPE 2 (location based)			
Energia elettrica		125,41	195,76
da fonti rinnovabili		125,41	195,76
da fonti non rinnovabili		-	-
Energia termica		74,79	153,09
da fonti rinnovabili	tCO ₂ e	74,79	153,09
da fonti non rinnovabili		-	-
TOT SCOPE 2		200,19	348,85
TOT SCOPE 1 + 2		942,58	938,95
TOT SCOPE 1+2 DA FONTI RINNOVABILI		285,18	390,03
TOT SCOPE 1+2 DA FONTI NON RINNOVABILI		657,41	548,92

Intensità delle emissioni con SCOPE 2 market based	u.m.	2021	2022
Ospiti in struttura	n°	27.913	39.381
Intensità delle emissioni	tCO ₂ e / ospite	0,026	0,015
Intensità delle emissioni da fonti rinnovabili	tCO ₂ e / ospite	0,003	0,001
Intensità delle emissioni da fonti non rinnovabili	tCO ₂ e / ospite	0,024	0,014

Intensità delle emissioni con SCOPE 2 location based	u.m.	2021	2022
Ospiti in struttura	n°	27.913	39.381
Intensità delle emissioni	tCO ₂ e / ospite	0,034	0,024
Intensità delle emissioni da fonti rinnovabili	tCO ₂ e / ospite	0,010	0,010
Intensità delle emissioni da fonti non rinnovabili	tCO ₂ e / ospite	0,024	0,014

Età media (ULA)	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Età media dei dipendenti	39,44	38,91	39,09	38,86	38,64	38,71

Dipendenti per contratto di lavoro, per area geografica e per genere	u.m.	2021					
		Tempo indeterminato		Tempo determinato		Totale	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Estero		0,00	0,00	0,40	2,00	0,00	2,40
Valle del Primiero		6,00	4,60	6,40	15,90	10,60	22,30
Trentino (escluso Valle del Primiero)	ULA	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,50
Veneto		0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00
Altre regioni		0,00	0,00	0,40	0,20	0,00	0,60
Totale		6,00	4,60	7,20	20,60	10,60	27,80

Dipendenti per contratto di lavoro, per area geografica e per genere	u.m.	2021					
		Tempo indeterminato		Tempo determinato		Totale	Totale
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Estero		0,00	0,00	0,90	5,82	0,00	6,72
Valle del Primiero		7,00	5,54	10,00	19,66	12,54	29,66
Trentino (escluso Valle del Primiero)	ULA	0,00	0,00	0,00	1,03	0,00	1,03
Veneto		0,00	0,00	0,00	2,10	0,00	2,10
Altre regioni		0,00	0,00	0,10	1,25	0,00	1,35
Totale		7,00	5,50	11,00	30,40	12,54	40,86

Dipendenti per anzianità lavorativa *	u.m.	2021			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
0 a 5 anni		5,00	15,22	20,22	8,66	22,76	31,42
6 a 10 anni		4,20	5,49	9,69	5,35	7,27	12,52
11 a 15 anni		-	1,99	1,99	-	1,94	1,94
16 a 20 anni		1,00	-	1,00	1,00	-	1,00
21 a 25 anni		2,95	1,15	4,10	3,00	1,39	4,39
26 a 30 anni	ULA	-	-	-	-	-	-
31 a 35 anni		-	1,00	1,00	-	1,00	1,00
36 a 40 anni		-	-	-	-	-	-
più di 40 anni		-	0,40	0,40	-	1,03	1,03
Totale		13,15	25,25	38,40	18,01	35,39	53,40

*Data la tipologia di business l'anzianità lavorativa per i dipendenti stagionali viene considerata dalla prima stagione di assunzione presso la struttura.

Dipendenti per tipo di impiego, per area geografica e per genere	u.m.	2021					
		A tempo pieno		Part-time		Totale	Totale
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	A tempo pieno	Part-time
Estero		0,00	0,00	0,40	2,00	0,00	2,40
Valle del Primiero		6,00	4,60	6,40	15,90	10,60	22,30
Trentino (escluso Valle del Primiero)	ULA	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,50
Veneto		0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00
Altre regioni		0,00	0,00	0,40	0,20	0,00	0,60
Totale		6,00	4,60	7,20	20,60	10,60	27,80

Dipendenti per tipo di impiego, per area geografica e per genere	u.m.	2022					
		A tempo pieno		Part-time		Totale	Totale
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	A tempo pieno	Part-time
Estero		0,00	0,00	0,90	5,82	0,00	6,72
Valle del Primiero		7,00	5,54	10,00	19,66	12,54	29,66
Trentino (escluso Valle del Primiero)	ULA	0,00	0,00	0,00	1,03	0,00	1,03
Veneto		0,00	0,00	0,00	2,10	0,00	2,10
Altre regioni		0,00	0,00	0,10	1,25	0,00	1,25
Totale		7,00	5,54	11,00	29,86	12,54	40,86

Dipendenti per categoria di dipendenti e per genere	u.m.	2021			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Impiegati		1,95	5,13	7,08	2,00	6,16	8,16
Operai	ULA	11,20	20,12	31,32	16,00	29,24	45,24
Totale		13,15	25,25	38,40	17,91	35,99	53,40

Dipendenti per categoria di dipendenti e per fascia d'età	u.m.	2021				2022			
		<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Impiegati		1,67	5,02	0,39	7,08	0,88	6,59	0,68	8,15
Operai	ULA	10,45	13,75	7,12	31,32	17,32	16,60	11,32	45,24
Totale		12,12	18,77	7,51	38,40	18,20	23,19	12,00	53,39

Tasso di turnover per area geografica	u.m.	2022					
		Estero	Valle del Primiero	Trentino	Veneto	Altre regioni	Totale
Dipendenti assunti**		11,25	16,76	0,00	4,00	1,92	33,93
Dipendenti medi annui	ULA	6,72	42,20	1,03	2,10	1,35	53,40
Tasso di turnover in entrata	%	167,41	39,72	0,00	190,48	142,22	63,54
Dipendenti cessati**		4,76	20,04	2,02	2,01	1,93	30,76
Dipendenti medi annui	ULA	6,72	42,40	1,03	2,10	1,35	53,40
Tasso di turnover in uscita	%	70,83	47,49	196,12	95,71	142,96	57,60

**Data la tipologia di business nel calcolo delle ULA di dipendenti assunti/cessati non sono stati considerati i dipendenti assunti/cessati con contratto stagionale che sono stati ri-assunti con la medesima tipologia contrattuale all'inizio della stagione successiva.

Tasso di turnover per fascia d'età	u.m.	2022			
		<30	30-50	>50	Totale
Dipendenti assunti**		21,24	8,69	4,00	33,93
Dipendenti medi annui	ULA	18,20	23,19	12,00	53,39
Tasso di turnover in entrata	%	116,70	37,47	33,33	63,55
Dipendenti cessati**		17,51	8,10	5,05	30,66
Dipendenti medi annui	ULA	18,20	23,19	12,00	53,39
Tasso di turnover in uscita	%	96,21	34,93	42,08	57,43

**Data la tipologia di business nel calcolo delle ULA di dipendenti assunti/cessati non sono stati considerati i dipendenti assunti/cessati con contratto stagionale che sono stati ri-assunti con la medesima tipologia contrattuale all'inizio della stagione successiva.

Tasso di turnover per genere	u.m.	2022		
		Uomini	Donne	Totale
Dipendenti assunti**		10,69	23,25	33,94
Dipendenti medi annui	ULA	18,00	35,40	53,40
Tasso di turnover in entrata	%	59,39	65,68	63,56
Dipendenti cessati**		11,94	18,79	30,73
Dipendenti medi annui	ULA	18,00	35,40	53,40
Tasso di turnover in uscita	%	66,33	53,08	57,55

**Data la tipologia di business nel calcolo delle ULA di dipendenti assunti/cessati non sono stati considerati i dipendenti assunti/cessati con contratto stagionale che sono stati ri-assunti con la medesima tipologia contrattuale all'inizio della stagione successiva.

Infortuni - Dipendenti	u.m.	2022		
		Uomini	Donne	Totale
Numero totale di ore lavorate	h.	34.390	67.887	102.277
Estero		1.305	11.799	13.104
Valle del Primiero	%	32.843	48.553	81.396
Trentino (escluso Valle del Primiero)	ULA	0	687	687
Veneto		0	4.269	4.269
Altre regioni	%	242	2.579	2.821
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	n.	2	1	3
sul lavoro		n.	1	1
Estero	n.	0	0	0
Valle del Primiero		1	1	2
Trentino		0	0	0
Veneto		0	0	0
Altre regioni		0	0	0
in itinere		n.	1	0
Estero	n.	0	0	0
Valle del Primiero		1	0	1
Trentino		0	0	0
Veneto		0	0	0
Altre regioni		0	0	0

Tasso di infortuni	u.m.	2022		
		Uomini	Donne	Totale
Tasso di infortuni sul lavoro		58,16	14,73	29,33
Tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro	ogni 1.000.000 di ore di lavoro	0,00	0,00	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi		0,00	0,00	0,00

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento, pubblicato con periodicità annuale, è redatto secondo i GRI Standards (opzione "GRI-referenced") pubblicati nel 2021 dal Global Reporting Initiative, che costituiscono ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione di sostenibilità. Al fine di agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all'interno del documento alle pagine 52 è riportato il GRI Content Index.

La rendicontazione di sostenibilità contenuta nel presente documento riflette il principio di materialità o rilevanza, elemento caratterizzante i GRI Standards. L'identificazione e rendicontazione dei contenuti ha tenuto altresì in considerazione i principi GRI di inclusività, contesto di sostenibilità e completezza. Per la definizione dei criteri di qualità informativa e del perimetro di rendicontazione sono stati applicati anche i principi GRI di equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità.

I dati e le informazioni qualitative e quantitative contenuti nel presente documento si riferiscono alla performance di sostenibilità di Brunet – The Dolomites Resort per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 e forniscono, ove disponibile, il raffronto rispetto all'esercizio precedente.

Processo di rendicontazione

La predisposizione del documento è avvenuta a cura dell'area amministrativa di Brunet – The Dolomites Resort, sulla base del seguente processo:

- il coinvolgimento del management aziendale anche come responsabile degli ambiti rilevanti e dei relativi dati e informazioni oggetto di rendicontazione. È stato richiesto loro un contributo nell'individuazione e valutazione delle tematiche rilevanti, delle iniziative da descrivere nel documento e, nella fase di raccolta e analisi dei dati, con il ruolo di verificare e validare tutte le informazioni riportate nel documento, ciascuno per la propria area di competenza. In particolare, i dati e le informazioni inclusi nel presente documento derivano dal sistema informativo aziendale utilizzato per la gestione operativa delle strutture e la contabilità, e da un sistema di reporting di sostenibilità (schede raccolta dati) appositamente implementato per soddisfare le richieste dei GRI Standards. I dati sono stati elaborati mediante estrazioni e calcoli puntuali e, laddove specificatamente indicato, mediante stime. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio di Esercizio 2022;
- la pubblicazione del documento sul sito internet al fine di renderlo disponibile in maniera trasparente a tutti gli stakeholder.

GRI Index

Standard Disclosure		Descrizione dell'indicatore	Numero di pagina/Note	Omissioni
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Dettagli organizzativi	p.20, ultima di copertina	
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	p.51	
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	p.51, ultima di copertina	
	2-7	Dipendenti	p.24, p.45-47	
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p.4-5	
	2-28	Appartenenza ad associazioni	p.17	
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	p.18-19	
	2-30	Contratti collettivi	p.23	
	GRI 3: Temi materiali	3-2	Elenco dei temi materiali	p.19
3-3		Gestione del tema materiale: Gestione etica e sostenibile del business	p.7-8	
3-3		Gestione del tema materiale: Comunicazione trasparente	p.16-17, p.22	
3-3		Gestione del tema materiale: Soddisfazione, benessere e rispetto del cliente	p.20	
3-3		Gestione del tema materiale: Formazione	p.21, p.25, p.27	
3-3		Gestione del tema materiale: Soddisfazione e benessere dei collaboratori	p.23-27	

	3-3	Gestione del tema materiale: Impatto sulla comunità locale	p.28-29	
	3-3	Gestione del tema materiale: Ambiente	p.32-42	
	3-3	Gestione del tema materiale: Cucina sana, sicura, inclusiva e sostenibile	p.21	
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	p.15	
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	p.31	
GRI 302: Energy 2016	302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	p.35-36, p.43	
	302-2	Consumo di energia esterno all'organizzazione	p.35-36, p.43	
	302-3	Intensità energetica	p.35	
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-3	Prelievo idrico	p.33	
GRI 305: Emissions 2016	305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	p.37, p.43-44	
	305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	p.37, p.43-44	
	305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	p.37, p.45	
GRI 306: Waste 2020	306-3	Rifiuti generati	p.40	
GRI 401: Employment 2016	401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	p.27, p.48-49	

GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-9	Infortuni sul lavoro	p.27, p.50	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Diversità negli organi di governan- ce e tra i dipendenti	p.15, p.24, p.45-48	
GRI 406: Non-discrimina- tion 2016	406-1	Episodi di discrimi- nazione e misure correttive adottate	p.23	
GRI 418: Custo- mer Privacy 2016	418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	p.22	

SASB Index

Standard Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Numero di pagina/Note	Omissioni
SASB	SV-HL-000.A	Numero di room-nights disponibili	p.15
	SV-HL-000.B	Tasso di occupazione media	p.15



Brunet Hotels s.n.c. di Brunet Remo & C.

Via Roma 30 - Tonadico 38054
Primiero San Martino di Castrozza (TN)
Tel. 0439 762 000
info@brunethotels.it
www.brunethotels.it

in collaborazione con

Akos Srl Società Benefit

Via industrie, 18
32030 Seren del Grappa (BL)
P.IVA e CF: 01259920252
E-Mail: info@akoscorp.it
www.akoscorp.it

