

The background of the entire page is a dense, repeating pattern of blue buttons. The buttons are of various sizes and orientations, creating a textured, three-dimensional effect. They are set against a solid, slightly darker blue background.

ALA

**RAPPORTO
DI SOSTENIBILITÀ**
2023

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
1. ALA: il nostro DNA	6
1.1 Un percorso verso la leadership di settore	8
1.2 La struttura, i mercati e i prodotti	12
2. Approccio metodologico	14
2.1 Criteri per la redazione del rapporto	16
2.2 Analisi di materialità	18
2.3 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	18
2.4 Temi materiali	20
3. Governance: solidità, trasparenza, innovazione	22
3.1 Una gestione etica e trasparente del business	24
3.2 Creazione e redistribuzione del valore generato	29
3.3 Qualità e innovazione	30
4. La gestione delle relazioni: le persone e il territorio	34
4.1 Benessere e tutela dei dipendenti	36
4.2 L'impegno per il territorio e le comunità locali	44
5. Il rispetto e la tutela dell'ambiente	48
5.1 Uso responsabile delle risorse	50
5.2 Promozione di un'economia circolare	52
MODALITÀ DI GESTIONE	57
INDICE DEI CONTENUTI GRI	65



Lettera agli Stakeholder

Anche per l'anno 2024 abbiamo il piacere di presentare il Rapporto di Sostenibilità 2023, strumento fondamentale per la comunicazione continuata e trasparente con i nostri *stakeholder*.

L'anno 2023 ha segnato una tappa significativa per ALA, con il conseguimento di risultati record in termini di ricavi e marginalità.

Con riferimento al posizionamento concorrenziale internazionale, il Gruppo ALA è oggi tra i maggiori player del mercato globale e si caratterizza per essere uno dei più grandi player indipendenti all'interno del contesto competitivo.

Se il 2022 è stato caratterizzato dall'acquisizione dell'azienda spagnola SCP Sintorsa, il 2023 si è sicuramente distinto per le attività di integrazione delle controllate appena citate SCP e Sintorsa, proseguite a ritmo sostenuto. A poco più di un anno dal loro ingresso nel Gruppo ALA hanno ottenuto performance molto soddisfacenti e hanno registrato risultati commerciali e finanziari superiori alle aspettative.

Non possiamo non citare, tra gli eventi che hanno caratterizzato il nostro ultimo anno, il trasferimento della sede operativa di ALA Germany ad Amburgo, trasferimento che offre vantaggi quali la vicinanza ai clienti chiave e una maggiore accessibilità a risorse specializzate; il trasferimento della sede di ALA UK ad Esher, volto a supportare una maggiore efficienza del business; l'apertura degli uffici commerciali di Derby in UK e Fort Worth in Texas, USA, al fine di intensificare le attività di sviluppo commerciale sui territori.

Segnaliamo anche l'assegnazione da parte del Cerved Rating Agency di un importante upgrading del rating pubblico

passato da B1.1.a A3.1: con questo miglioramento ALA è stata classificata come azienda con fondamentali solidi ed una buona capacità di far fronte agli impegni finanziari, con rischio di credito basso, a sancire ulteriormente la sostenibilità economica del business di ALA.

A caratterizzare l'anno, l'assegnazione da parte di Leonardo di due importanti riconoscimenti quali il Vision for Growth per il dinamismo nell'adempimento degli obiettivi del Programma LEAP (Leonardo Empowering Advanced Partnerships) e il Sustainability Awards per il raggiungimento di risultati e l'impegno nell'ambito dello sviluppo sostenibile.

Le nostre responsabilità comprendono, oltre alla sostenibilità economica, un dovere verso le comunità di cui facciamo parte, l'ambiente e le generazioni future: siamo certi che una strategia aziendale in grado di navigare in questo delicato equilibrio sia l'unica strada percorribile.

Innovazione e sostenibilità sono i temi centrali della nostra rendicontazione d'impresa, che ha l'obiettivo di essere trasparente e integrata, ma anche efficace nella disclosure degli impatti sociali e ambientali. Questo sistema di condivisione del valore aggiunto creato in Azienda si arricchisce di anno in anno dei risultati conseguiti, di un numero crescente di dati e informazioni sui progetti realizzati, a testimonianza dell'impegno profuso verso la creazione di valore condiviso.

Siamo fieri di portare avanti progetti quali ALA For Art contenitore di iniziative dedicate all'arte contemporanea, a testimonianza del nostro impegno nel sostenere la cultura e promuovere lo sviluppo artistico, valorizzando l'identità e la creatività del territorio; il premio interno Make it Happen! intitolato a Franco Scannapieco per favorire l'innovazione

bottom-up all'interno dell'azienda, giunto alla sua quarta edizione; il progetto Concerto d' Imprese a sostegno del Teatro di San Carlo; il progetto ALA Sailing mediante l'acquisizione di una barca a vela, targata "Soulaima", che coinvolge i propri dipendenti ad entrare a far parte di un team velico aziendale, partecipando e alle principali competizioni del golfo di Napoli, e ad intraprendere attività di team building come i corsi di avvicinamento alla vela.

Nel corso del 2023 abbiamo intensificato la nostra attenzione alla sostenibilità ambientale, attuando un'iniziativa che ha visto ALA al fianco di Treedom per la creazione della "Foresta ALA": attraverso questa azione sono stati piantumati 1.000 alberi tra Africa e Sud America.

Il nostro impegno per la sostenibilità vede fortemente coinvolte le comunità locali di cui facciamo parte. Nel 2023 abbiamo infatti incrementato gli sforzi attraverso iniziative come il contributo al Progetto G_124 Napoli, di valorizzazione del Cimitero delle Fontanelle e il sostegno a Friends of Naples per il restauro dell'Obelisco della Meridiana nella Villa Comunale di Napoli. Investendo nel nostro territorio, non solo adempiamo alle nostre responsabilità aziendali, ma promuoviamo anche il tessuto sociale su cui si fonda il nostro successo.

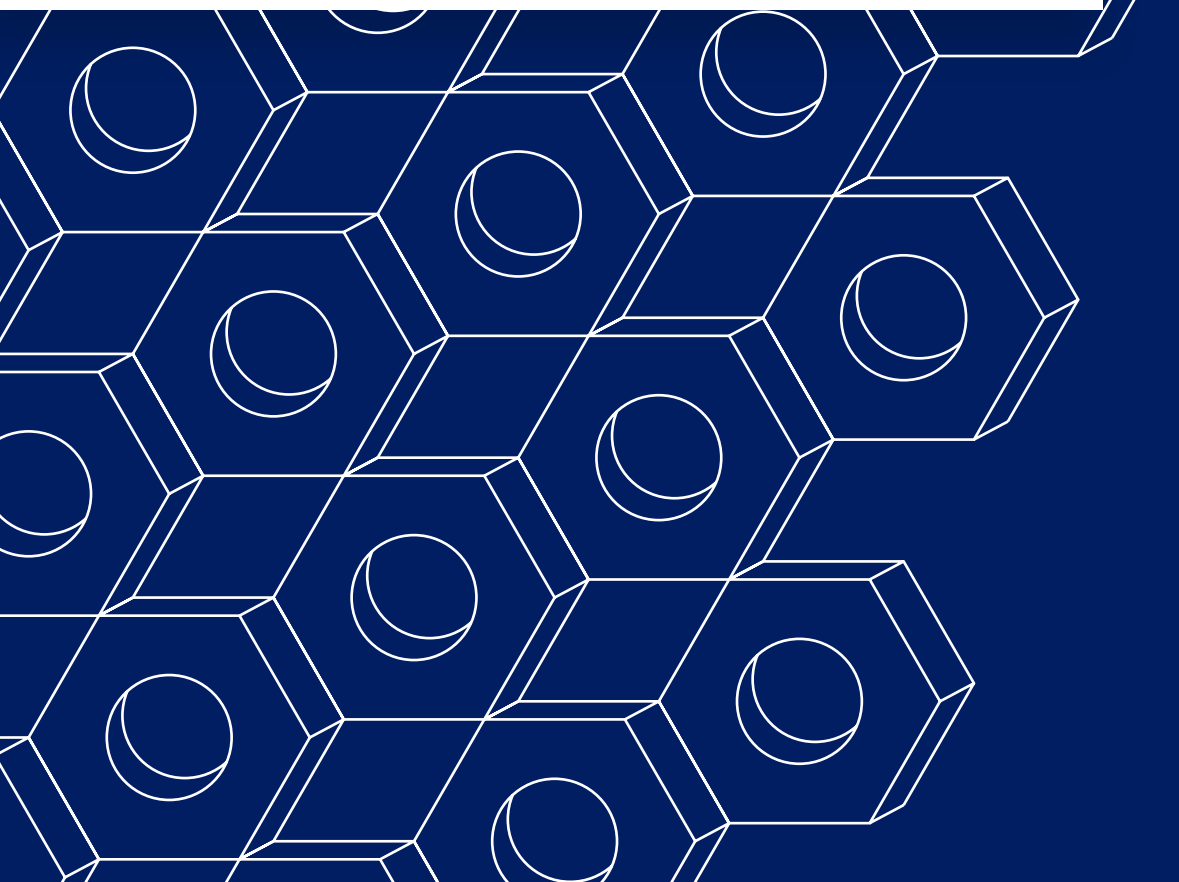
Le dimensioni raggiunte e i mercati a cui ci rivolgiamo aumentano le nostre responsabilità negli ambiti ESG, nei quali siamo determinati a perseguire una strategia di miglioramento continuativo con una pianificazione strategica di lungo termine sempre più strutturata.

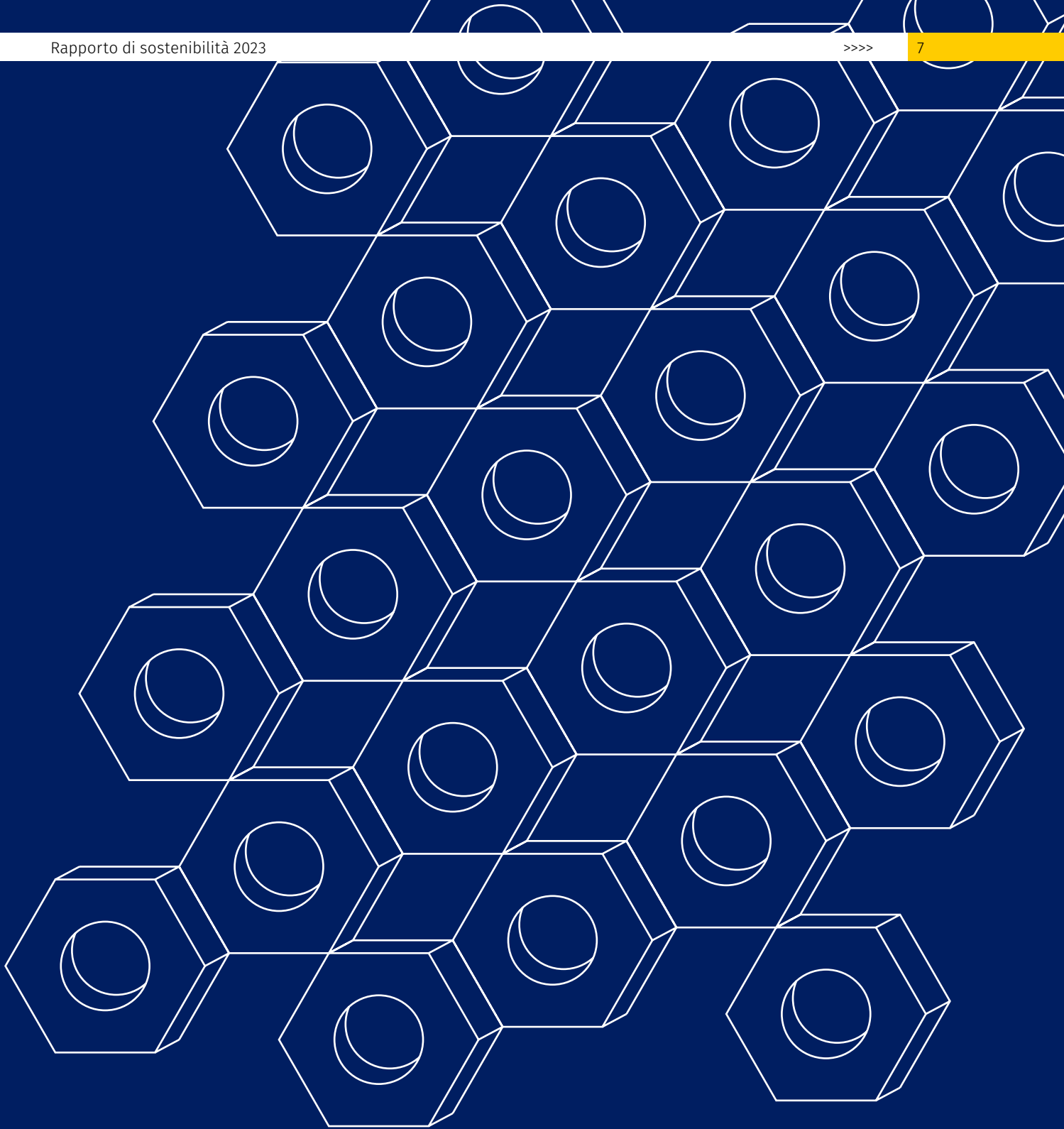
In questo rapporto troverete informazioni dettagliate sulla nostra performance di sostenibilità, tra cui i principali risultati ottenuti, le sfide affrontate e la nostra tabella di marcia verso il 2024. Valutando sempre più attentamente l'impatto delle nostre azioni sull'ambiente e sulla società, ci impegniamo a garantire che la nostra strategia di successo si svolga sempre a beneficio del bene comune, continuando a generare valore condiviso per tutte le nostre comunità di riferimento.



Fulvio Scannapieco
Co-Founder & Chairman

1. ALA: il nostro DNA





1. ALA: il nostro DNA

1.1 Un percorso verso la leadership di settore

Leader in Italia e player di primo piano nel mondo, ALA (**Euronext Growth Milan: ALA**) offre servizi di logistica integrata e distribuisce prodotti e componentistica per l'industria aeronautica e aerospaziale. Attiva anche nei settori ferroviario ed energetico, la nostra realtà è stata e continua a essere protagonista di una crescita costante nel tempo.

Da **oltre 35 anni** ci proponiamo come **partner unico di riferimento** per la gestione e la distribuzione di prodotti, servizi e soluzioni ingegneristiche ad alte prestazioni. Semplificando e ottimizzando le operazioni di supply chain management di diversi clienti, diamo loro la possibilità utile e concreta di concentrarsi sui propri core business.

Con headquarters a Napoli, Italia, ALA – insieme alla sua controllata S.C.P. Sintesa, acquisita nel settembre 2022 – conta oggi sul talento di **oltre 500 persone** e sulla forza di una **crescente rete di uffici commerciali e sedi operative** non solo in Europa – dove siamo attivi in Francia, Germania, Spagna, Portogallo e Regno Unito – ma anche in Israele e negli Stati Uniti.

ALA è l'esempio di un'azienda familiare che si è evoluta in una **solida realtà internazionale grazie all'espansione strategica e alla diversificazione**, unite alla comprovata abilità nell'esecuzione di fusioni e acquisizioni (M&A) e nel processo di integrazione seguente.

L'inizio della nostra storia risale agli anni Ottanta, quando Franco Scannapieco avvia una rappresentanza commerciale per alcuni gruppi statunitensi esperti nella produzione di organi di collegamento meccanici dell'industria aeronautica denominati **fastener**. Intraviste le potenzialità del business, nel 1986 **Franco e Fulvio Scannapieco** insieme ad altri soci **fondano Avio Import**: la Società si dedica alla distribuzione





di **fastener** e altri materiali aerospaziali.

Dopo aver rinunciato alla partecipazione in Avio Import, nel 1995 Franco e Fulvio Scannapieco danno vita insieme a Vittorio Genna ad AIP Italia: alla distribuzione di **fastener** uniscono la fornitura di servizi di **lean supply chain management** per i maggiori player del settore aerospaziale.

Per 15 anni AIP Italia è al centro di un percorso di avanzamento continuo che la porta a diventare la holding del Gruppo.

La nostra realtà prende il nome ALA nel 2010, sorgendo dalla cessione dei rami di AIP Italia e del competitor Avio Import in quota minoritaria: da questo momento diventiamo primo operatore italiano nel nostro segmento e cominciamo un **processo di internazionalizzazione** con fusioni e acquisizioni strategiche. L'obiettivo delle nostre **operazioni di M&A** è il raggiungimento di aree geografiche in cui operare in via diretta e l'investimento sui mercati a vocazione aeronautica: oggi siamo in grado di servire clienti internazionali da una singola piattaforma globale.

Per agevolare lo sviluppo ci siamo dotati di una struttura più solida e adeguata ai nuovi progetti. Oltre a un sistema gestionale più efficace (SAP), abbiamo attribuito le principali cariche direttive a manager di grande esperienza nel settore. Con questo spirito acquisiamo due Società statunitensi: Aerolyusa nel 2010 e Westbury nel 2012, entrambe locate a Long Island, nello Stato di New York. Consolidiamo ulteriormente il percorso con l'acquisizione del Gruppo anglofrancese Stag e con ulteriori operazioni di M&A che ci consentono di accedere ai mercati israeliano e tedesco.

Altri eventi hanno contribuito alla nostra crescita: la quotazione sul mercato regolamentato Euronext Growth Milan (EGM) nel 2021 e l'acquisizione del 100% del Gruppo spagnolo SCP Sintorsa nel 2022, realtà leader nella progettazione, nella produzione e nella distribuzione di componentistica e sistemi di interconnessione elettrica.

Tuttavia, l'internazionalizzazione e lo sviluppo all'estero non allentano il legame con il territorio: contiamo 187 dipendenti in Italia e centri operativi in Campania, Piemonte, Lombardia e Lazio. Il nostro quartier generale è all'interno del Teatro Mediterraneo nel parco della Mostra d'Oltremare di Napoli.

Abbiamo improntato il 2023 alla ricerca di una maggiore prossimità con i nostri clienti, procedendo a una serie di spostamenti di sedi e nuove aperture. A gennaio abbiamo trasferito la sede centrale di ALA Germany ad Amburgo, hub strategico del mercato aeronautico tedesco, e a febbraio traslocato lo stabilimento di ALA UK a Esher.

A ottobre abbiamo aperto un nuovo ufficio commerciale a Fort Worth, in Texas: con questa scelta ribadiamo la volontà di estendere e rafforzare la presenza del Gruppo negli Stati Uniti e di perseguire una strategia commerciale a lungo termine.

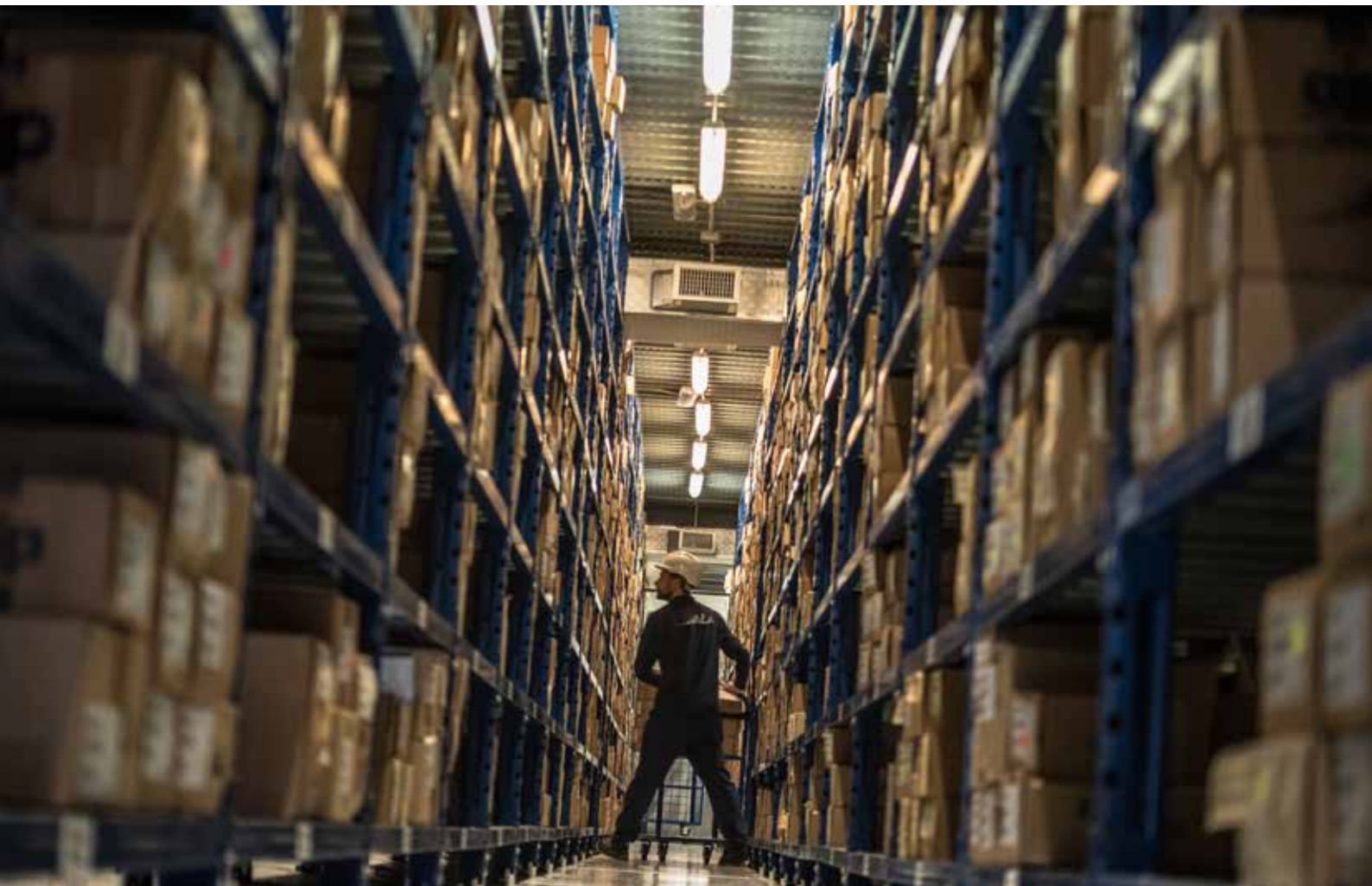
Nel mese di dicembre abbiamo inaugurato un nuovo ufficio del Gruppo ALA nelle Midlands, a Derby, UK: installazione che permette ad ALA UK di intensificare le attività di sviluppo commerciale sul territorio, concentrandosi sullo sviluppo sia delle relazioni con i clienti che su quelle altrettanto importanti con i numerosi fornitori britannici.

A luglio abbiamo ricevuto l'attestazione di un importante upgrade del **rating** pubblico da parte di Cerved Rating Agency, specializzata nella valutazione del merito di credito delle imprese non finanziarie italiane. Dal livello B1.1 definito "Solvency" siamo passati alla soglia A3.1, detta "Security".

Questo rafforzamento del **rating** riflette:

1. un crescente posizionamento competitivo nel settore;
2. i risultati economici positivi del 2022, in allineamento con gli obiettivi di budget;
3. la persistenza di un buon equilibrio finanziario (PFN/EBITDA<2,0x) alla fine del 2022, nonostante l'operazione di M&A attuata.

In questi anni di potenziamento ed espansione non abbiamo mai perso di vista i valori che ci guidano dalla nostra fondazione: **awareness, leadership, anticipation**. Cresciamo in modo intenso e progressivo grazie ad una profonda **awareness** delle dinamiche del mercato, delle attese degli **stakeholder** e della nostra storia e operiamo all'insegna dell'eccellenza, dell'innovazione e della cooperazione solo mantenendo l'ambizione di affermarci come **leadership** di settore. Infine, **anticipation** nell'intravedere non solo le esigenze dei clienti, ma anche dei trend tecnologici, ci aiuta ad affrontare le sfide quotidiane al meglio e a cogliere le opportunità che incontriamo.





1980
Italia

Franco Scannapieco
avvia una Rappresentanza di materiale aerospaziale



1995
Italia

Franco e Fulvio Scannapieco con Vittorio Genna fondano **AIP Italia**



2010
USA

Acquisizione di **Aerolyusa**



2016
Francia

Acquisizione del gruppo anglo-francese **STAG**



2019
Italia

ALA sotto il pieno controllo di **AIP Italia**



2021
Italia

ALA si quota all'**EGM di Borsa Italiana**



2022
Spagna

Acquisizione di **S.C.P.s.a. SINTERSA**



2023
UK

Apertura dell'ufficio commerciale di **Derby, East Midlands**

1986
Italia

Franco e Fulvio Scannapieco con altri partner fondano **AVIO IMPORT**



2009
Italia

AIP e AVIO cedono rami aziendali ad **ALA**



2012
USA

Acquisizione di **Westbury**



2018
Israele

Nasce **ALA Israel**



2020
Germania

Nasce **ALA Germany**



2021
USA

Apertura dell'ufficio commerciale di **Los Angeles, California**



2023
USA

Apertura dell'ufficio commerciale di **Fort Worth, Texas**



1. ALA: il nostro DNA

1.2 La struttura, i mercati e i prodotti

Abbiamo dato vita a un assetto organizzativo che tiene conto della nostra identità aperta all'estero e radicata nel territorio, e sia in grado di rispondere tanto alle esigenze internazionali quanto a quelle locali. A titolo di esempio citiamo la nostra sede di Napoli, che ospita la direzione e le funzioni centrali strategiche ponendosi non solo come quartier generale a livello globale, ma anche come riferimento principale di ALA Italia.

Inoltre, disponiamo di sedi e responsabili d'area in ciascuna delle altre cinque zone geografiche in cui siamo operativi: Francia, Regno Unito, Germania, Stati Uniti e Israele.

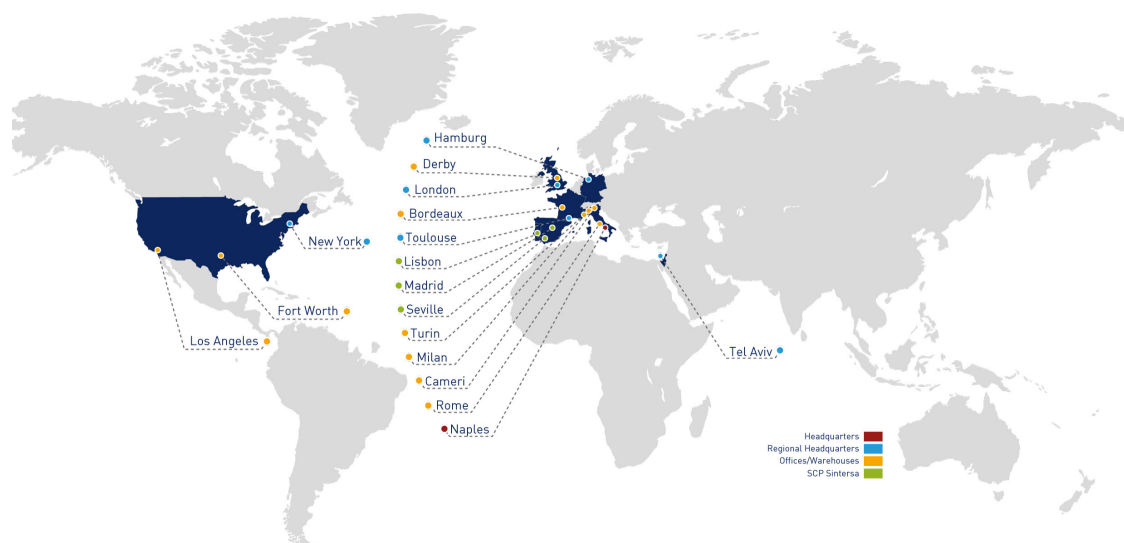
Dal 2022 siamo presenti anche in Spagna e Portogallo con l'acquisizione del Gruppo SCP Sintorsa: da oltre 35 anni

questa realtà lavora nella penisola iberica con headquarters e un polo produttivo a Madrid, un secondo sito produttivo a Siviglia e uffici commerciali siti a Barcellona e Lisbona.

In Italia abbiamo complessivamente sette sedi. Oltre al quartier generale di Napoli che comprende gli uffici amministrativi, il sistema centrale di contabilità e tutti i responsabili delle funzioni corporate, in Campania contiamo sui due magazzini di Pozzuoli, nostro hub logistico e sede delle aree *Operations e Quality*. In Piemonte ci troviamo a Torino con una sede operativa e un magazzino, e a Cameri (NO) con un insediamento ospitato dallo stabilimento di un cliente. Da ultimo siamo a Roma e a Gallarate (VA) con due uffici commerciali.

Area geografica	Controllata	HQ regionale
Francia	ALA France Sas	Toulouse
Regno Unito	ALA UK Ltd	Esher
Germania	ALA Germany GmbH	Hamburg
Stati Uniti	ALA North America Inc. Westbury Electronics Inc.	New York
Israele	ALA Yail Aerotech Israel Ltd	Tel Aviv
Spagna	S.C.P.s.a. Sintorsa	Madrid





Il capitale sociale sottoscritto e versato è pari a 9.500.000,00 euro, composto da 9.030.000 azioni ordinarie. La tabella seguente illustra la composizione della compagine sociale.

Azionisti	Nr. Azioni	%
AIP Italia S.p.A.	6.662.336	73,78%
Mercato	2.367.664	26,22%
Totale	9.030.000	100%

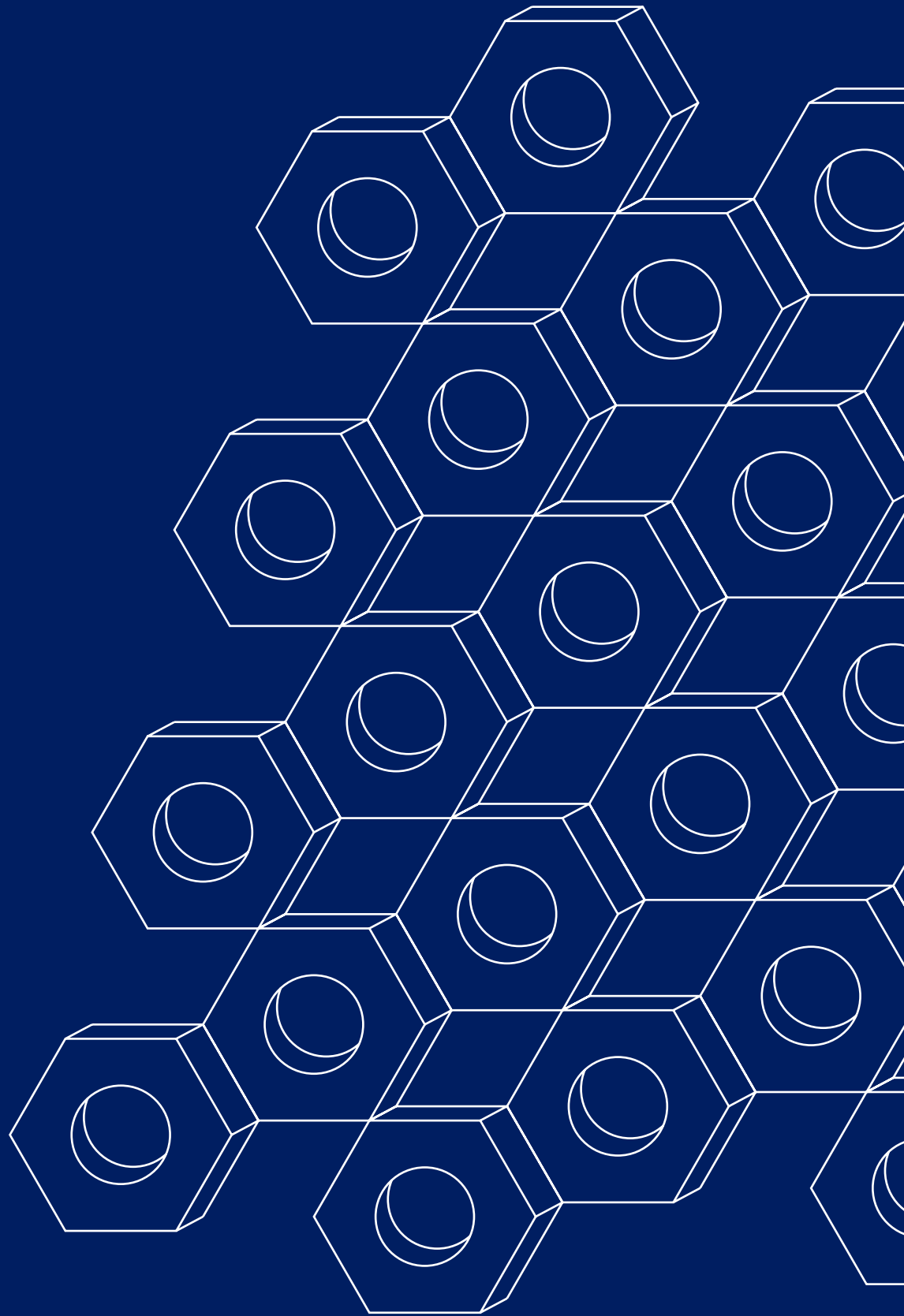
Affinato e consolidato nel tempo, il nostro modello di business si basa su rapporti solidi con i fornitori, su una forte presenza in Europa e nel mondo, e su algoritmi proprietari a lungo perfezionati. Abbiamo combinato questo modello agile e resistente con una gestione oculata delle fasi del processo e delle aree operative affidata a figure altamente specializzate e dotate di autonomia: il risultato è un modello scalabile e potenzialmente replicabile con investimenti ridotti in aree geografiche diverse e in settori affini a quello dell’Aerospazio e della Difesa.

Il nostro modello di business fa riferimento a due aree principali: **Service provider e Distribution**. Con la sottoscrizione di contratti pluriennali di durata media compresa tra tre e cinque anni e l’inserimento di clausole di mitigazione delle dinamiche di recesso o modifica degli accordi, la prima area si occupa dell’esecuzione degli ordini futuri da parte dei clienti del Gruppo. Su questo fronte gestiamo l’intero ciclo di approvvigionamento dei materiali forniti, studiando le soluzioni migliori da offrire in base alle necessità del cliente e proponendoci come partner strategico.

Per quanto riguarda l’attività di **Distribution**, siamo in relazione con un network comprendente oltre 1.300 fornitori e caratterizzato da una presenza ramificata a livello internazionale. In questo modo siamo in grado di coprire qualsiasi tipo di **request for quotation (RFQ)** e **long term agreement (LTA)** per un’estesa gamma di materiali quali minuteria, guarnizioni, elementi elettrici, indiretti ed equipaggiamenti dei settori aerospaziale, ferroviario e industriale. Le nostre performance sono notevoli infine anche nella ricerca e nella fornitura di materiale **hard-to-find**.

2. Approccio metodologico





2. Approccio metodologico

Nonostante la nostra attenzione alla sostenibilità sia radicata nel tempo e abbia già dato importanti risultati, migliorare costantemente le performance negli ambiti Environmental, Social e Governance (ESG) resta uno degli obiettivi più significativi e urgenti che ci poniamo.

Intendiamo la conduzione sostenibile delle attività non come mero rispetto di regole e interesse al monitoraggio delle prestazioni, ma come un processo ampio, dinamico e articolato, che tocca molteplici aspetti e in cui possiamo sempre fare meglio.

Lavoriamo e ci mobilitiamo quotidianamente per affiancare alla produzione di valore economico quella di valore sociale, consapevoli che le prestazioni in termini di sostenibilità si misurano su parametri intangibili quali la fiducia degli **stakeholder**, la reputazione dell'identità aziendale, l'investimento sul territorio di riferimento e l'attenzione al rispetto dell'ambiente, al benessere delle risorse umane e al miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro.

La stesura stessa di questo documento ci aiuta a gestire i temi e gli attori coinvolti nel percorso di sostenibilità della nostra Società.

2. Approccio metodologico

2.1 Criteri per la redazione del rapporto

I dati e le informazioni di questo rapporto fanno riferimento alle attività che abbiamo svolto nel 2023 e sono riconducibili alle tre sfere della sostenibilità: ambientale, sociale ed economica.

Abbiamo elaborato il documento in conformità alla versione più aggiornata dei **Sustainability Reporting Standards** pubblicati dalla Global Reporting Initiative (GRI), maggiore riferimento internazionale per la rendicontazione della sostenibilità.

Gli standard GRI definiscono alcuni principi d'indirizzo che garantiscono qualità e correttezza delle informazioni riportate, così che i portatori d'interesse e chiunque legga il documento possano valutare gli impatti dell'organizzazione e il suo contributo allo sviluppo sostenibile.

I principi sono: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, tempestività, verificabilità e contesto di sostenibilità.

Per la redazione del rapporto ci siamo avvalsi della collaborazione di diversi **stakeholder** che hanno contribuito alla raccolta dei dati necessari e alla loro contestualizzazione. In vista del consolidamento protratto dei nostri processi di rendicontazione e degli adeguamenti a cui dovremo sottoporli con l'entrata in vigore della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), abbiamo deciso di non asseverare il rapporto di sostenibilità 2023, consci che questo sarà uno dei prossimi passi nel nostro percorso.

Il CdA revisiona e approva questo documento tramite apposita assemblea.



2. Approccio metodologico

2.2 Analisi di materialità

Il rapporto si basa sull'analisi di materialità: un processo con cui definiamo i temi ESG che riteniamo materiali, cioè più importanti nell'ottica della sostenibilità e a cui indirizziamo i nostri sforzi di monitoraggio e di gestione responsabile. Lo **stakeholder engagement**, che consiste nel coinvolgimento dei nostri portatori di interesse, è un passaggio essenziale nell'analisi di materialità in quanto chiama in causa il più ampio numero possibile di punti di vista.

Per l'analisi di materialità siamo partiti da un'attenta indagine della catena del valore, del contesto in cui operiamo e della concorrenza con cui ci confrontiamo con lo scopo di determinare gli impatti effettivi e potenziali, positivi

e negativi, sul breve, medio o lungo termine che le nostre attività hanno su ambiente e società.

Una volta identificati gli impatti rilevanti, abbiamo valutato internamente la **significatività** di ciascun impatto considerando **importanza e probabilità** di accadimento su una scala 1-5. L'interpretazione dei risultati ci ha portati a definire undici temi materiali.

Nel 2023 abbiamo realizzato attività di rivalutazione del processo e degli impatti identificati nel 2022, da cui non è emersa la necessità di revisionare e modificare la lista dei temi materiali.

2. Approccio metodologico

2.3 Coinvolgimento degli stakeholder

Abbiamo articolato il processo di **stakeholder engagement** nelle fasi di ascolto, dialogo e coinvolgimento dei portatori di interesse più significativi.

In primo luogo, abbiamo individuato le categorie di **stakeholder** centrali per la nostra realtà, distinguendo quanti possono essere influenzati direttamente e quanti indirettamente dalle nostre attività.

Per identificare le categorie di maggiore importanza abbiamo considerato i principi di responsabilità, influenza, vicinanza/prossimità, dipendenza e rappresentatività come previsto dallo standard AA1000 sullo **stakeholder engagement** (AA1000 SES) sviluppato da **Accountability**; partendo da questo standard abbiamo assegnato classi di priorità.

La tabella sottostante riporta elenco e descrizione delle categorie di **stakeholder** selezionate.

Categoria di Stakeholder	Definizione
Lavoratori	Chi opera alle dipendenze di ALA
Fornitori	Chi fornisce ad ALA i prodotti che commercializza e i servizi accessori, ma anche Società di selezione del personale e di servizi IT
Clienti	Chi acquista prodotti e servizi offerti da ALA
Investitori	Possibili acquirenti di quote societarie nel medio-lungo periodo
Istituti finanziari	Banche e istituti di credito che possono contribuire al finanziamento delle attività di ALA

Nella seconda fase dello *stakeholder engagement* abbiamo definito le modalità di coinvolgimento. In primis abbiamo adottato l'ascolto di tipo indiretto, che consiste nella selezione e nell'analisi della documentazione funzionale a ricostruire le opinioni e le istanze legate agli impatti delle nostre attività. In seguito, abbiamo condotto un engagement diretto, consistente nella somministrazione di un questionario e nella conduzione di interviste con alcune categorie di *stakeholder* prioritarie per la raccolta dei punti di vista sulla significatività degli impatti.

Coerentemente con l'approccio presentato nei nuovi standard GRI, la partecipazione degli *stakeholder* ci ha supportato nelle fasi di identificazione degli impatti e di valutazione della loro rilevanza. Per questo motivo abbiamo assegnato un valore d'indirizzo e di orientamento all'analisi degli esiti espressi dalle attività di *stakeholder engagement*.



2. Approccio metodologico

2.4 Temi materiali

Di seguito riportiamo e definiamo i nostri temi materiali in ordine decrescente in base al punteggio di significatività attribuito dal nostro management. Inoltre, a ciascun tema associamo una rappresentazione della classe di significatività stabilita dagli *stakeholder*.

Tema materiale	Definizione	Significatività Stakeholder
Benessere dei dipendenti	La promozione della soddisfazione del benessere dei lavoratori attraverso la creazione di un ambiente di lavoro sereno	+++
Sostegno alle comunità locali	L'attenzione e l'impegno a garantire il benessere e lo sviluppo delle comunità locali	+
Soddisfazione del cliente e qualità di prodotti e servizi	Assicurare ai propri clienti prodotti e servizi allineati ai più elevati standard di qualità e il continuo ascolto delle loro esigenze	+++
Innovazione e R&D	La ricerca e l'innovazione tecnologica come elementi strategici per incrementare la competitività dell'Azienda in linea con uno sviluppo sostenibile	++
Generazione di valore	La creazione di utilità e ricchezza attraverso le attività e le relazioni economiche	+
Tutela delle diversità e pari opportunità	La valorizzazione delle diversità personali e culturali di collaboratori, fornitori e clienti, e la garanzia di pari opportunità evitando discriminazioni e favorendo l'inclusione	+++
Attrazione di talenti, formazione e sviluppo del capitale umano	La capacità di attrarre talenti per aumentare la competitività dell'Azienda e favorire la crescita professionale continua con la formazione	++
Circolarità e gestione dei rifiuti	La promozione dell'economia circolare e l'applicazione, dove possibile, delle migliori pratiche di riduzione e riciclo dei rifiuti	++
Anti-corrruzione	L'agire rispettando tutti i mezzi e le tecniche conformi alla normativa in materia di anticorruzione	+++
Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali	Lo svolgimento delle attività con l'uso responsabile dell'energia e nel rispetto delle risorse naturali	++
Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity	La gestione dell'Azienda e dei rischi nel rispetto di leggi, norme e regolamenti nazionali e internazionali applicabili	++

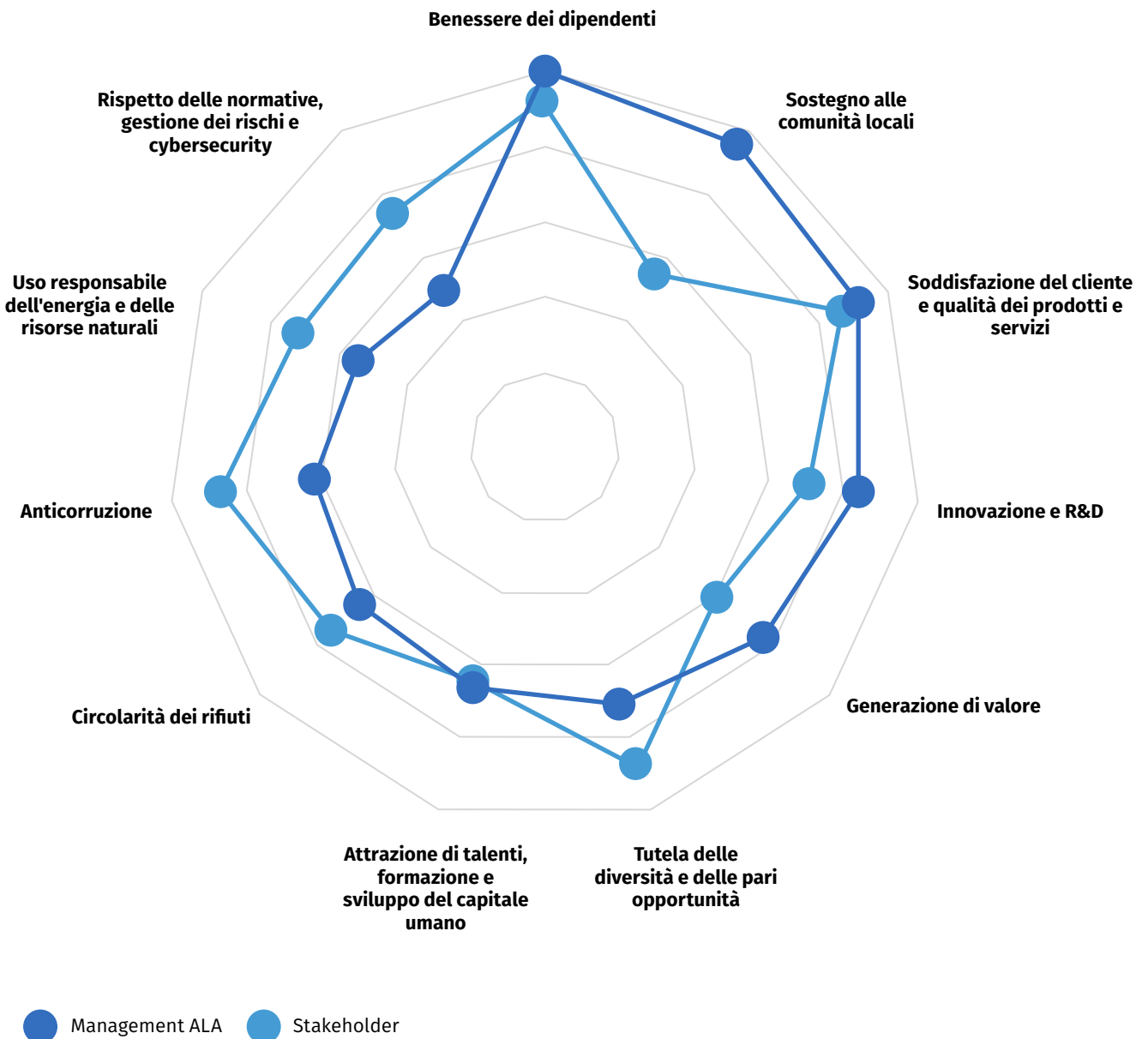
Dall'analisi di materialità abbiamo tratto alcune conclusioni che riteniamo interessanti.

In generale, rileviamo un buon allineamento tra le nostre priorità e le aspettative degli *stakeholder*. Tra i temi individuati, entrambi i gruppi intervistati hanno ritenuto di maggior rilievo *Benessere dei dipendenti e Soddisfazione del cliente*.

Da sempre trattiamo *Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity* come un tema prioritario, nonostante abbia ottenuto un punteggio inferiore alle aspettative in quanto gli impatti connessi sono ritenuti poco probabili.

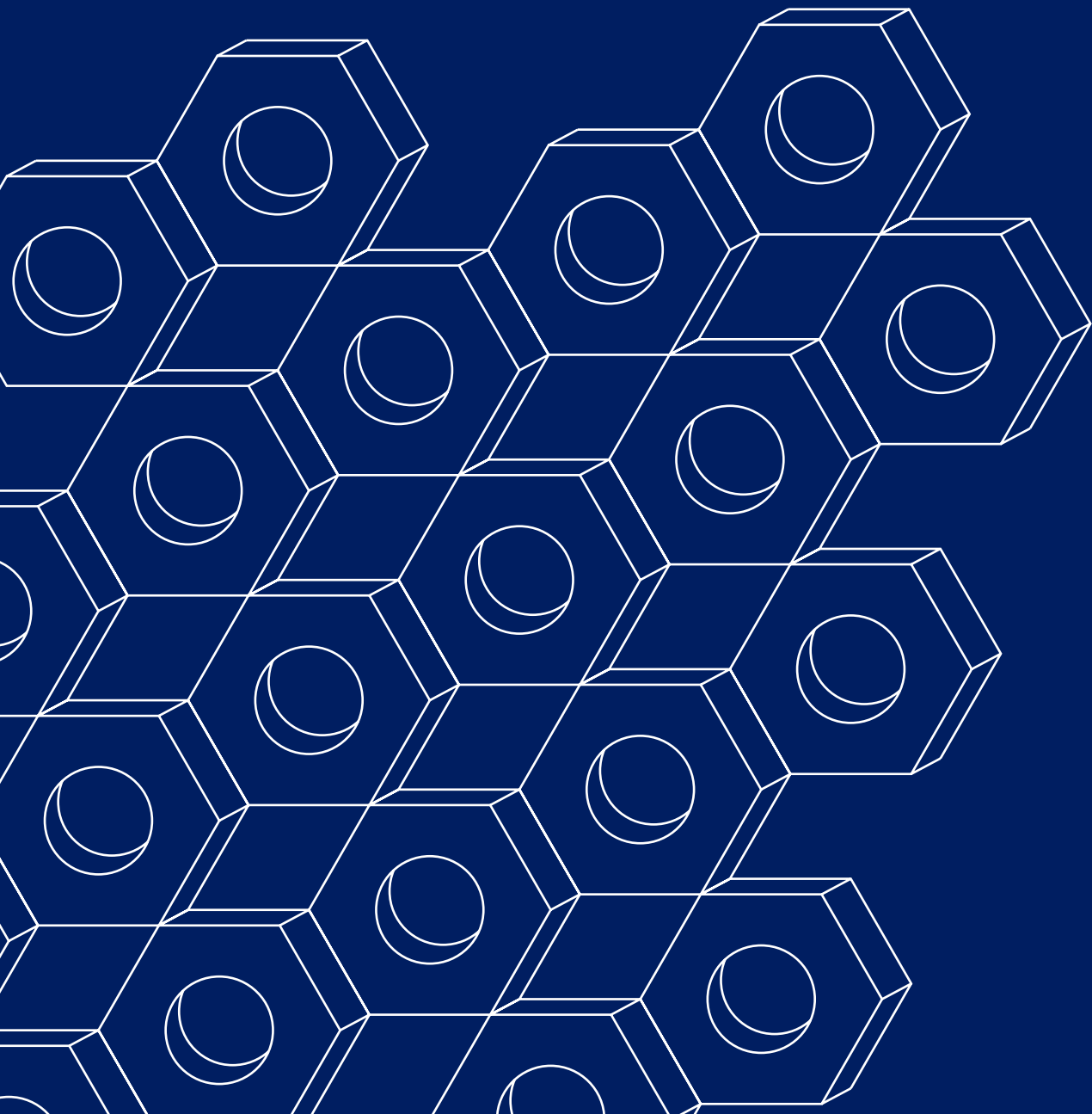
Pur non avendo impatti significativi dalle nostre attività, i temi *Circolarità e gestione dei rifiuti e Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali* sono comunque risultati materiali per la nostra Società, motivo per cui intendiamo prestare particolare attenzione alla gestione di questi aspetti.

La divergenza tra valutazione interna ed esterna nel *Sostegno della comunità locali* trova giustificazione perché, sebbene la sua considerazione sia ormai consolidata nel tempo, questo tema rimane di vivo interesse per la nostra direzione.





3. Governance: solidità, trasparenza, innovazione



3. Governance: solidità, trasparenza, innovazione

3.1 Una gestione etica e trasparente del business

Composizione e funzioni del Consiglio di Amministrazione

Contiamo su un modello di governance tradizionale e fondato su un'assemblea dei soci che rappresenta la volontà sociale. Uno dei suoi compiti principali è la nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione (CdA), a cui spetta la gestione della Società, ma anche del collegio sindacale e della Società di revisione.

Il Consiglio di Amministrazione accoglie e valuta le comunicazioni su eventuali criticità e stabilisce le strategie,

le politiche e gli obiettivi, compresi quelli di sostenibilità, che poi diffonde e attua a tutti i livelli aziendali.

Il CdA si compone di cinque membri, di cui un consigliere indipendente. Nessuno dei membri del CdA o degli alti dirigenti è portatore di interessi in conflitto con gli obblighi derivanti dalla carica o dalla qualifica ricoperta.

Fulvio Scannapieco e Vittorio Genna sono rispettivamente il Presidente e il Vicepresidente della Società.



Dal 2022 **Roberto Tonna** ricopre il ruolo di Chief Executive Officer (CEO). Ingegnere meccanico formatosi al Politecnico di Torino e alla John Molson School of Business della Concordia University di Montreal, conta su vent'anni di esperienza nella gestione commerciale e della *supply chain* nel settore aerospaziale e della difesa. Ha lavorato alla Mecaer Aviation Group (MAG), contribuendo alla trasformazione dell'impianto MAG di Montreal da stabilimento locale di produzione *make-to-print* a integratore riconosciuto a livello mondiale di sistemi per carrelli di atterraggio per elicotteri e business aircraft.



Claudio Pezzullo è Chief Operating Officer dal 2018 e General Manager dal 2022. Laureato in Ingegneria Aerospaziale all'Università degli Studi di Napoli Federico II, ha seguito un corso post-laurea in International Business Engineering presso la Finmeccanica Corporate MBA di Roma. Dal 2014 al 2016 è stato testimonial dei corsi dell'European Consortium for Advanced Training for the Aerospace (ECATA) in diverse realtà universitarie fra cui TU di Delft (Paesi Bassi), KTH di Stoccolma (Svezia) e Cranfield University (UK).



Christian De Santis è Chief Commercial Officer dal 2022. Formatosi a Milano, ha conseguito una laurea in Economics & Marketing presso l'Università IULM e un master degree in Sales Excellence presso la SDA Bocconi.

Nel 2019 entra nella nostra realtà in qualità di Business Development & Sales Director avviando una nuova business unit nel Nord Italia. Vanta oltre 15 anni di esperienza nella gestione commerciale e della supply chain nel settore aerospaziale e della difesa.



Raffaele Carriola è Chief Financial Officer dal 2021.

Laureato in Economia e Commercio all'Università di Napoli, fa parte di ALA dal 2011. Ha lavorato in diversi settori economici e industriali, maturando un'esperienza di oltre vent'anni in settori quali contabilità e bilancio, consulenza fiscale, gestione finanziaria e planning & control management.



Nevia Crispino è Chief Human Resources Officer. Dopo la laurea in Giurisprudenza all'Università degli Studi di Napoli Federico II ha avuto diverse esperienze professionali, tra cui la carica di Responsabile del Reclutamento, Formazione e Sviluppo Risorse umane della EMA – Europea Microfusioni Aerospaziali S.p.A, parte del Gruppo Rolls-Royce. Inoltre, è stata responsabile delle risorse umane del Gruppo De Nigris – Acetifici Italiani Modena dal 2010 al 2014. Dal 2014 lavora nella nostra realtà.

Controllo dei rischi ed etica: i nostri strumenti

Dal 2016 abbiamo adottato il **Modello di organizzazione, gestione e controllo dei rischi 231/2001** in risposta alle disposizioni della normativa nazionale e internazionale applicabile. Abbiamo predisposto questo documento per soddisfare diverse esigenze individuate dal decreto legislativo 231 dell'8 giugno 2001, fra cui:

- identificare le attività a rischio di reato;
- prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei reati rilevanti;
- stabilire le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- determinare obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare interno, in grado di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Parte integrante del Modello 231/2001 è il nostro **Codice Etico**, che esprime i principi, i valori condivisi e le regole comportamentali in cui ci rispecchiamo, ma anche gli impegni e le responsabilità su cui si fonda il nostro modo di fare impresa. L'osservanza delle norme delle leggi vigenti, delle regole aziendali e del Codice Etico è di fondamentale importanza per il funzionamento ottimale e la reputazione di cui la nostra Società gode presso gli *stakeholder*.

Il Codice Etico ha l'obiettivo ulteriore di accrescere le capacità e le competenze professionali delle risorse e di adottare procedure che ne premino il merito. Questo documento impone il rispetto della privacy e dei diritti sulla proprietà intellettuale e la tutela dell'ambiente.

I principali valori esplicitati dal Codice Etico sono:

- lealtà, correttezza, buona fede e rispetto della legalità;
- qualità dei prodotti e dei servizi per favorire la soddisfazione dei clienti;
- trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- cooperazione con le autorità competenti di controllo e con quelle doganali nelle visite ispettive;
- collaborazione, disponibilità e professionalità nella gestione della relazione con i clienti e le realtà terze.

Oltre al Codice Etico, il Modello 231/2001 include il regolamento dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e il sistema disciplinare che dettaglia le sanzioni previste nei casi di violazione del Modello. Abbiamo identificato potenziali rischi in tutte le fasi del processo della supply chain: per questo motivo abbiamo progettato e programmato di implementare rigorose procedure di selezione dei fornitori. Di questa categoria di rischi fanno parte anche quelli relativi alla commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione.



In aggiunta, il Modello dettaglia i processi, le politiche e le funzioni aziendali atte a prevenire fenomeni di corruzione o illegalità.

Nel 2019 abbiamo aggiornato il Modello 231/2001 e, fra le altre cose, provveduto a formare tutte le risorse sui nuovi reati di natura tributaria e sull'ampliamento delle policy aziendali.

Nel 2023 abbiamo avviato una seconda revisione del Modello. Un primo intervento è stato l'inserimento del **paragrafo 2.7 intitolato "Assetto organizzativo"** nella parte generale del Modello. In questo passaggio abbiamo illustrato il sistema di **corporate governance** che abbiamo adottato e le figure di riferimento nelle aree di rischio, ribadendo il rispetto di uno dei principi effettivi del Modello, cioè la separazione dei ruoli e l'individuazione di responsabili di processo nei settori aziendali a rischio. Il paragrafo mostra come la nostra Società abbia attuato di diritto e di fatto un sistema di gestione in linea con le disposizioni del D. Lgs n. 231 /01, che prevede una definizione chiara dei ruoli e una divisione di compiti, obblighi e controlli circoscritti a livello di organigramma e di funzionigramma. In secondo luogo, abbiamo integrato il nostro Modello con il paragrafo **3.3.4 chiamato "Whistleblowing"**: qui abbiamo indicato i principi fondamentali e le linee guida del sistema di **whistleblowing** alla luce delle nuove istruzioni del D. Lgs n. 24 del 10 marzo 2023. Il paragrafo illustra le modalità e le caratteristiche della procedura di segnalazione garantendo l'anonimato ai segnalanti e vietando atti e comportamenti ritorsivi nei loro confronti. Di conseguenza, nel sistema disciplinare abbiamo inserito gli atteggiamenti passabili di applicazioni di conseguenze sanzionatorie tra i comportamenti gravi e rilevanti ai sensi del Modello.

	2022	2023
Zero contestazioni in materia di episodi di corruzione o discriminazione	✓	✓
Zero azioni legali mosse per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust o monopolistici	✓	✓
Zero sanzioni per non-conformità in materia di legislazioni ambientali, sociali o economiche	✓	✓

A dimostrazione del nostro impegno a operare in modo etico e trasparente, abbiamo ottenuto la certificazione del **rating di legalità**. Anche quest'anno l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ci ha attribuito una valutazione di tre stelle, corrispondente al massimo punteggio indicativo del rispetto della legalità e del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del business.



A partire dal 2021 abbiamo ottenuto la **Trace certification** che attesta l'adozione di procedure e di buone pratiche internazionali per la prevenzione dei reati di corruzione, in conformità alle principali normative applicabili nei paesi in cui operiamo. Rinnoviamo questa certificazione ogni anno.



Inoltre, abbiamo sviluppato internamente uno strumento chiamato Risk register, utile a monitorare, gestire e valutare la probabilità di accadimento e di impatto dei rischi aziendali. Il Risk Register è un tool aggiornato settimanalmente o mensilmente ed essenziale alla previsione e alla conoscenza di rischi che richiedono un intervento tempestivo; così facendo contribuiamo anche alla minimizzazione degli impatti negativi potenzialmente legati alle nostre attività.

Tcompliance effettua annualmente una *due diligence* sul sistema anticorruzione per la nostra Società: nell'anno di

rendicontazione non abbiamo identificato rischi rilevanti legati alla corruzione.

Con la pubblicazione del bilancio di esercizio, del rapporto di sostenibilità e dei comunicati stampa nel nostro sito web ufficiale, condividiamo le nostre politiche e gli impegni presi con i principali *stakeholder*. Nel rapporto di sostenibilità esponiamo poi il nostro contributo alla generazione di impatti negativi e l'impegno che conseguentemente mettiamo nelle azioni di riduzione, mitigazione e compensazione.



3. Governance: solidità, trasparenza, innovazione

3.2 Creazione e redistribuzione del valore generato

La cura delle relazioni e degli impatti economici è cruciale nell'ottica di rendere la nostra Società sempre più attenta e sostenibile, con la creazione e la distribuzione di valore al centro dell'attenzione. Determinata seguendo l'indicatore che gli standard GRI denominano "valore economico diretto generato e distribuito", la distribuzione di valore coincide

con l'impatto economico delle nostre attività su diverse categorie di *stakeholder*.

Nel 2023 abbiamo registrato ricavi pari a 132 milioni di euro, di cui 9,9 milioni trattenuti e i restanti divisi tra i portatori di interesse.

Valore economico generato e distribuito

	2022	2023
Valore generato (ricavi)	104.031.639 €	132.405.406 €
Totale valore economico distribuito	97.712.941 €	122.278.293 €
<i>Costi operativi</i>	80.761.400 €	100.272.958 €
<i>Salari e benefit dei dipendenti</i>	11.075.743 €	12.482.995 €
<i>Pagamenti a fornitori di capitale</i>	3.026.166 €	6.450.082 €
<i>Pagamenti alla Pubblica Amministrazione</i>	2.405.852 €	2.889.082 €
<i>Investimenti nella comunità</i>	166.023 €	183.176 €
Valore economico trattenuto	6.596.455 €	10.127.113 €

- Nell'anno di rendicontazione abbiamo ricevuto assistenza finanziaria dalla Pubblica Amministrazione per un ammontare pari a circa euro 319,5 migliaia, riconducibili interamente alla categoria delle sovvenzioni agli investimenti, alla ricerca e sviluppo e altre forme rilevanti di contributi. Nel 2023 non abbiamo ricevuto ulteriori sovvenzioni statali come sgravi fiscali, sussidi e incentivi finanziari.

- La componente più significativa degli investimenti alla comunità nel 2023 è stata la sponsorizzazione del progetto Concerto d'Imprese, che ci vede sostenitori dal 2019 e procede grazie alla collaborazione tra la Fondazione Teatro di San Carlo e altre eccellenze imprenditoriali del territorio campano. Oltre a questa iniziativa registriamo il nostro interesse verso Treedom: recentemente abbiamo intrapreso un'iniziativa di piantumazione di 1.000 alberi tra Africa e Sud America al fianco di questa B-Corp che offre soluzioni innovative per la tutela dell'ambiente e promuove progetti agroforestali in diversi Paesi del mondo. Questo progetto testimonia la nostra intenzione ad esplorare nuove soluzioni che siano in grado di contribuire positivamente all'ambiente.

- Vincoliamo gli acquisti per il core business prevalentemente a fornitori scelti tra i nostri clienti principali: pertanto il budget destinato all'approvvigionamento da fornitori nazionali si limita ai servizi amministrativi e alle attività no core.

3. Governance: solidità, trasparenza, innovazione

3.3 Qualità e innovazione

In un percorso di valorizzazione della sostenibilità, abbiamo dato spazio maggiore alle attività di controllo e monitoraggio. Negli anni abbiamo implementato sistemi interni di controllo e qualità certificati EN 9100 ed EN 9120 che applichiamo con un insieme di procedure denominato **“Quality System Procedure”**. Fra le altre cose, il sistema comprende l’iter che deve seguire la catena di fornitura, a cui si riferiscono alcuni dei rischi più rilevanti che abbiamo riscontrato: a questo proposito regoliamo la selezione dei fornitori in base al possesso di certificazioni di qualità e incoraggiamo il monitoraggio di tutte le operazioni di acquisto delle merci e di approvvigionamento.

Inoltre, nelle nostre attività trova applicazione la sezione 1502 intitolata **“Conflict Minerals del Dodd-Frank Wall Street Reform & Consumer Protection Act (2012: Security and Exchange Commission)”**. Questo passaggio dell’atto richiede la dichiarazione e la rendicontazione dell’eventuale approvvigionamento di uno o più dei quattro minerali estratti nella Repubblica Democratica del Congo e nei paesi limitrofi che impieghiamo nella nostra operatività: stagno, tantalio, tungsteno e oro 3TG. Con questa attività confermiamo ulteriormente il nostro impegno a collaborare con realtà che condividono i nostri principi etici nell’iter di acquisto e fornitura di componenti.

Per testare ulteriormente la qualità delle nostre forniture ci affidiamo ad un laboratorio accreditato dal NADCAP, o National Aerospace and Defense Contractors Accreditation Program, una certificazione di terza parte che valuta la conformità alle normative di settore dei materiali e del processo con cui sono prodotti gli articoli che acquistiamo.

La maggior parte del nostro capitale intellettuale consiste in informazioni tutelate da mezzi informatici; ci interessiamo concretamente alla riduzione del rischio di violazione dei sistemi informatici e investiamo in pratiche e procedure capaci di garantire la sicurezza dei dati. A riprova di questo impegno nel 2023 non abbiamo ricevuto denunce su violazioni della privacy dei clienti, né rilevato fughe, furti o perdite di dati.

La nostra attenzione crescente alla **cybersecurity** si sta consolidando con **Digital Transformation**, un programma d’innovazione e trasformazione digitale avviato nel 2021 e tuttora in corso, che mira a orientare l’organizzazione aziendale al paradigma Industria 4.0. In questo programma rientrano diversi progetti tra cui:

L'integrazione dell'intelligenza artificiale e dell'apprendimento automatico nei processi per aumentare la centralizzazione della gestione e la sicurezza della rete. Con questo progetto configureremo e implementeremo una nuova rete dati aziendale in grado di assicurare la sicurezza, l'identificazione degli utenti, la segmentazione ed escludere la possibilità di accesso a dispositivi non autorizzati. Inoltre, la rete mira a individuare e apprendere le abitudini di lavoro degli utenti con l'obiettivo di isolare le azioni insolite e prevenire le eventuali minacce.

Lo sviluppo di una piattaforma che unisca tecnologie di **computer vision** e **machine learning** nelle operazioni di approvvigionamento, incluse quelle di rifornimento della merce nelle sedi dei clienti. Con questo progetto dotiamo gli operatori di strumenti che supportino la raccolta di informazioni utile ad anticipare il rifornimento, rispondendo così ai casi in cui il cliente si trovi carente o privo di materiali.

La reingegnerizzazione della gestione dei magazzini fisici e la ridefinizione dei flussi materiali interni per garantire complete tracciabilità e identificazione a ogni movimentazione di merce. Il progetto ci ha aiutato a elaborare nuove strategie di immagazzinamento e prelievo basate su tipologia di materiale e di stoccaggio richiesto. In aggiunta, l'utilizzo di dispositivi mobili supporta le attività di **picking** e **putting away** ed evita la stampa di documenti cartacei e liste di prelievo.

L'implementazione della soluzione SAP Concur per la digitalizzazione del processo di richiesta delle trasferte e della rendicontazione delle spese. Questo nuovo sistema si collega al nostro gestionale aziendale consentendo la registrazione veloce ed efficace dei costi e la loro mappatura. Allo stesso modo questa soluzione permette di consuntivare i rimborsi dovuti ai dipendenti. Con un'applicazione mobile dedicata gli utenti fotografano scontrini e ricevute che sono poi automaticamente riconosciute dal sistema: così facendo evitiamo l'inserimento manuale dei dati e la conservazione dei documenti cartacei.

L'integrazione digitale dei sistemi gestionali per migliorare lo scambio di informazioni con la **supply chain**. Una piattaforma collegata al sistema gestionale favorisce lo scambio diretto e immediato con i fornitori di informazioni relative agli ordini di acquisto, ai materiali, alle quantità e alle tempistiche.

In coda al programma di Innovazione Digitale 4.0 che abbiamo inaugurato nel 2021, nel 2023 abbiamo beneficiato dei crediti d'imposta Investimenti nel Mezzogiorno e Beni strumentali 4.0 per avviare il finanziamento di nuovi sistemi di gestione e l'acquisto di beni materiali e immateriali a potenziamento ulteriore della nostra operatività.

Investimento	Costo di acquisto
Investimenti in nuovi software innovativi, impianti e attrezzature volti al potenziamento dell'efficienza dei processi aziendali e all'ampliamento della capacità produttiva	758.832 €
Macchine di misura ottica Metrios Cross per il controllo bidimensionale dei pezzi e l'esecuzione di test qualità precisi e oggettivi	236.000 €
Terminali Zebra TC53-TC58 wireless per la lettura di codici a barre e la raccolta di dati tramite dispositivi mobili per la logistica e la gestione del magazzino	29.302 €
Sistema di gestione della Supply Chain 4.0, piattaforma di settore condivisa che fornisce supporto per i processi collaborativi di supply chain management (SCM) tra clienti e fornitori	98.000 €

Il 2 marzo 2023 abbiamo partecipato alla seconda edizione dei Leonardo Supplier Awards che hanno premiato le realtà capaci di distinguersi per l'impegno in termini di eccellenza, spirito di collaborazione e risultati raggiunti.

ALA ha ricevuto due premi significativi, che riconoscono il nostro percorso di crescita e la nostra continua attenzione a generare valore sostenibile per gli azionisti e per le comunità di cui facciamo parte:

- **Vision for Growth** nuova categoria che rende omaggio al dinamismo e all'efficacia nel raggiungimento degli obiettivi del programma **Leonardo Empowering Advanced Partnership (LEAP)** con cui Leonardo svolge un ruolo di traino e di acceleratore della crescita delle PMI nell'ecosistema nazionale.

- **Sustainability Award** assegnato in base agli esiti raggiunti e alla capacità di mobilitarsi verso uno sviluppo più sostenibile.



4. La gestione delle relazioni: le persone e il territorio





4. La gestione delle relazioni: le persone e il territorio

4.1 Benessere e tutela dei dipendenti

Anche giovando di una solida situazione economico-finanziaria, di un contesto affidabile e di un presente in continua espansione, siamo consapevoli che la nostra realtà non andrebbe lontano se non mettesse al centro i dipendenti e le condizioni in cui operano. Creare un ambiente in cui le persone possano lavorare serenamente, esprimendo le proprie peculiarità e potenzialità, resta un obiettivo prioritario del nostro modo di fare impresa.

Privilegiamo forme contrattuali durature e garantiamo stabilità ai lavoratori: questo è un tassello fondamentale con cui ribadiamo la nostra attenzione alla sostenibilità sociale. Il 97% dei dipendenti, pari a 187 risorse al termine del 2023, ha un contratto a tempo indeterminato e il 98% lavora a tempo pieno. In aggiunta, alla stessa data l'organico conta tre risorse con contratto di tirocinio e una con contratto di somministrazione.

Nelle tabelle seguenti illustriamo il numero di dipendenti per tipologia di contratto, genere e provenienza.



Nelle tabelle seguenti è dettagliato il numero di dipendenti per tipologia di contratto, genere e area geografica.

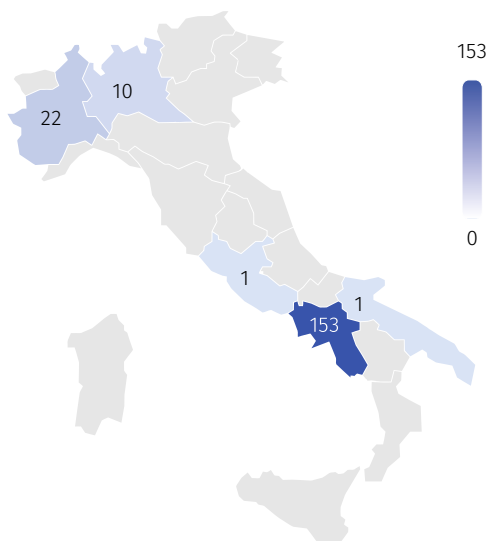
Dipendenti per contratto di lavoro e genere	2022	2023
Organico a tempo determinato	168	182
<i>Uomini</i>	113	122
<i>Donne</i>	55	60
Organico a tempo determinato	4	5
<i>Uomini</i>	4	3
<i>Donne</i>	0	0
Organico a ore non garantite	0	0
<i>Uomini</i>	0	0
<i>Donne</i>	0	2
Organico a tempo pieno	168	183
<i>Uomini</i>	117	125
<i>Donne</i>	51	58
Organico a tempo parziale	4	4
<i>Uomini</i>	0	0
<i>Donne</i>	4	4

Numero di dipendenti al 31/12/2023.

Dipendenti per provenienza						
	Campania	Piemonte	Lombardia	Lazio	Puglia	Totale
N° dipendenti 2022	136	25	9	1	1	172
N° dipendenti 2023	153	22	10	1	1	187

Numero di dipendenti al 31/12/2023.

Dipendenti per provenienza



Nel 2023 abbiamo assunto 41 dipendenti, di cui 26 sotto i 30 anni, a fronte di 26 cessazioni. Il turnover aziendale risulta positivo e mostra una situazione di rialzo rispetto all'anno precedente, coerentemente con la volontà di accogliere nuove professionalità: siamo convinti che lo sviluppo passi anche dalla preparazione e dalla qualità delle risorse che operano con noi.

Nuove assunzioni

	2022		2023	
	Numero assunzioni	Tasso di assunzione	Numero assunzioni	Tasso di assunzione
Sotto i 30 anni	12	45,2%	26	60,5%
Tra i 30 e i 50 anni	6	5,4%	15	13,8%
Sopra i 50 anni	0	0,0%	0	0,0%
Donne	3	5,5%	18	29,0%
Uomini	15	12,8%	23	18,4%
Totale	18	10,5%	41	21,9%

Cessazioni

	2022		2023	
	Numero cessazioni	Tasso di cessazione	Numero cessazioni	Tasso di cessazione
Sotto i 30 anni	9	34,6%	4	9,3%
Tra i 30 e i 50 anni	8	7,2%	22	20,2%
Sopra i 50 anni	1	2,9%	0	0,0%
Donne	5	9,1%	11	17,7%
Uomini	13	11,1%	15	12,0%
Totale	18	10,5%	26	13,9%

Dipendenti per provenienza

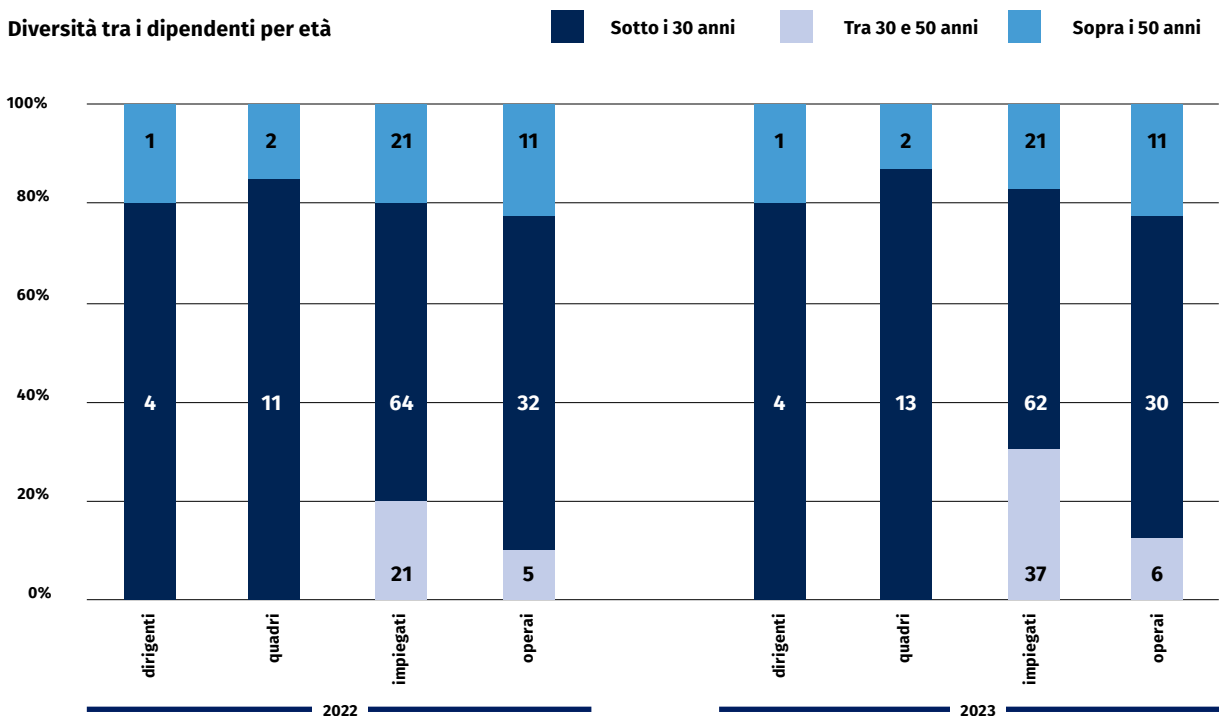
	2022		2023	
	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni
Campania	11	9	36	20
Piemonte	6	8	2	4
Lombardia	0	0	3	2
Lazio	1	1	0	0

Certi che la tensione alle pari opportunità e al rispetto delle differenze contribuisca a valorizzare i nostri dipendenti e il loro modo di lavorare, ci impegniamo a evitare ogni forma di discriminazione basata su fattori quali età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose.

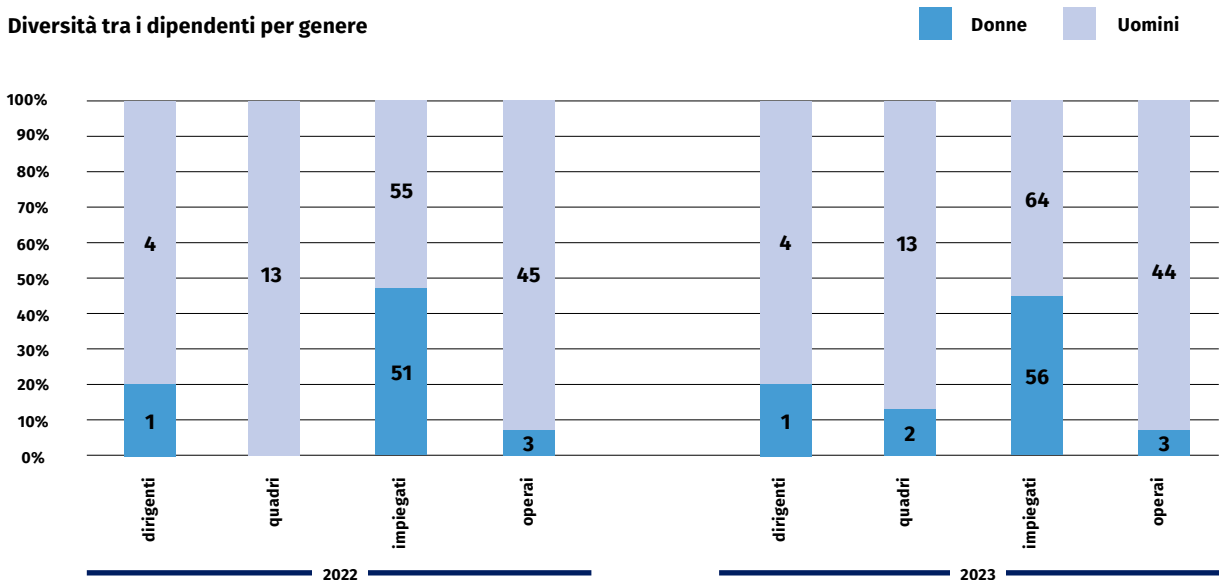
In termini di diversità il CdA è rimasto invariato rispetto al 2022. Un cambiamento interessante in questo lasso di tempo riguarda invece il personale under 30 che è aumentato, passando dal 15% al 23% del totale dei dipendenti. Allo stesso modo rileviamo un incremento della quota di personale femminile.

Diversità nell'organo di governo 2023	
Sotto i 30 anni	0
Tra i 30 e i 50 anni	3
Sopra i 50 anni	2
Donne	0
Uomini	5
Totale	5

Diversità tra i dipendenti per età



Diversità tra i dipendenti per genere



Basiamo la nostra politica retributiva su dati oggettivi quali posizione ricoperta, compiti assegnati, responsabilità e retribuzione media applicata per profili affini. Il CdA stabilisce le retribuzioni dei membri del più alto organo di governo: quelle dei dirigenti invece dipendono da un processo di budgeting e possono subire l'influenza delle valutazioni delle performance annuali. Nella determinazione dei compensi dei dirigenti il CdA può applicare il Management By Objectives (MBO), metodo che attribuisce un valore e un premio a ogni obiettivo strategico e ne prevede l'erogazione in caso di raggiungimento.

I membri del CdA non si esprimono direttamente sulla retribuzione da assegnare al singolo dipendente, ma in maniera generica sull'approvazione del budget destinato al costo del lavoro. I consulenti esterni non hanno voce in capitolo nella politica retributiva.

Quest'anno abbiamo registrato un rapporto di retribuzione totale annuale pari a 565% e un rapporto della variazione di retribuzione pari a 260%².

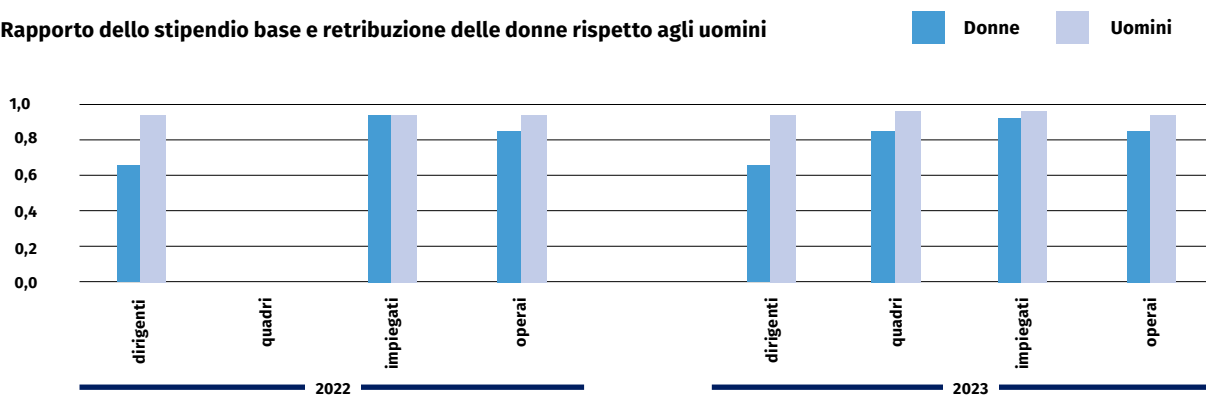
Nelle tabelle seguenti dettagliamo il rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti, prendendo in considerazione le sedi operative più significative.

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini 2023 ³		
	Stipendio base	Retribuzione
Dirigenti	12,8	0,7
Quadri	0,9	0,9
Impiegati	1,0	1,0
Operai	0,9	0,9

Nell'ottica di migliorare l'equilibrio vita-lavoro e di salvaguardare il benessere e la soddisfazione di tutti i dipendenti, negli ultimi anni abbiamo inaugurato e portato avanti iniziative quali l'erogazione di buoni pasto, l'istituzione di due giorni di lavoro agile alla settimana e l'assicurazione sanitaria integrativa.

Da ultimo, nel 2023 abbiamo cominciato a fornire crediti di welfare aziendale per dotare i lavoratori e le loro famiglie di risorse e servizi aggiuntivi. Abbiamo avviato questo progetto di welfare grazie ai risultati preliminari relativi agli utili (EBITDA) e al fatturato riscontrati al 31 dicembre 2023.

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini



² Abbiamo calcolato il rapporto di retribuzione totale annuale mettendo a rapporto la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti esclusa la suddetta persona. Abbiamo calcolato la variazione del rapporto mettendo a rapporto l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e di quelle che hanno ricevuto un aumento nel 2023 e l'aumento percentuale medio della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti esclusa la suddetta persona.

³ Per stipendio base intendiamo la retribuzione con esclusione di elementi aggiuntivi quali patti di non concorrenza o altre forme di indennità. Per retribuzione intendiamo la retribuzione annua lorda (RAL), comprensiva degli elementi aggiuntivi esclusi dallo stipendio base.

Formazione e sviluppo del capitale umano

Gestiamo il capitale umano mettendo al centro la cura delle capacità e delle competenze professionali e personali: crediamo che una formazione di qualità sia fondamentale per assicurare la crescita individuale e conseguentemente quella della nostra competitività. Nel 2023 abbiamo offerto un totale di 14593 ore di formazione ai nostri dipendenti, con una media di 78 ore pro capite. L'organizzazione di molteplici corsi di formazione non obbligatoria nell'ultimo anno ha comportato un deciso aumento del numero di ore di lezione rispetto al 2022.

Ore medie di formazione annua per dipendente				
	2022		2023	
	ore totali	ore medie	ore totali	ore medie
Dirigenti	44	9	501	100,2
Quadri	109	8	1128	75,2
Impiegati	3367	32	11099	92,5
Operai	935	19	1865	39,7
Donne	1526	28	5081	82,0
Uomini	2929	25	9512	76,1
Totale	4455	26	14593	78,0

Nella relazione con i nostri dipendenti manteniamo un fine duplice: da un lato favorire soddisfazione, crescita e benessere, dall'altro sensibilizzare a un maggiore interesse per la sostenibilità a tutti i livelli. A questo proposito abbiamo fondato e consolidato diverse iniziative: esempi sono un premio rivolto alle idee innovative e un'attività in grado di unire sport, lavoro di squadra e legame con il territorio.

Make it Happen! Award

Nato in memoria di Franco Scannapieco e giunto alla quarta edizione, nel 2023 il premio si conferma un'occasione per stimolare un processo di avanzamento e miglioramento *bottom-up* fondato sulle intuizioni delle nostre risorse. Apriamo la competizione a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, invitandoli a presentare idee ascrivibili a tre direttrici: innovazione, efficienza dei processi e sostenibilità. Escludiamo il top management dalla gara, riservandogli il ruolo di sponsor.

Il regolamento di *Make it Happen! Award* prevede due idee vincitrici, da premiare con un voucher viaggio del valore di 5.000 euro ciascuno. Tuttavia, quest'anno abbiamo selezionato tre iniziative, consegnando complessivamente 15.000 euro.

MAKE IT HAPPEN! AWARD



ALA Sailing Project

ALA Sailing prevede il coinvolgimento dei dipendenti in una squadra velica aziendale impegnata a competere in regate internazionali. Il lancio del progetto risale al 2021 con l'acquisizione di una barca a vela X-35 X-Yachts, adatta a gareggiare nella categoria ORC-C. Il progetto valorizza il forte legame che abbiamo con la nostra città, Napoli, e si fonda sulla vela che, oltre a essere uno sport molto sostenibile, incarna i valori che ci guidano e su cui costruiamo il nostro sviluppo. Il principale di questi valori è il lavoro di squadra, essenziale tanto nelle competizioni veliche quanto nelle attività aziendali in cui tutti i membri sono responsabili di quanto ottenuto e guadagnato. Entrambi i contesti mostrano come il gioco di squadra e la valorizzazione del talento e della capacità del singolo siano centrali per conseguire il miglior esito possibile.

Nel corso dell'anno 2023 abbiamo partecipato a tre competizioni, raggiungendo risultati ottimi e dimostrando spirito di squadra e competitività: dopo la Tre Golfi Sailing Week, abbiamo preso parte al XXVIII Campionato Autunnale del Golfo di Napoli arrivando al primo premio e al 51° Campionato Invernale Vela d'Altura del Golfo di Napoli in cui ci siamo aggiudicati il secondo posto in classifica generale.

Questi posizionamenti eccellenti non hanno coinvolto solo i membri del team velico, ma hanno anche appassionato i colleghi esterni che hanno partecipato come spettatori e contribuito al tifo.

Per ampliare la portata del progetto oltre il nucleo di persone del team, abbiamo deciso di organizzare corsi gratuiti di avvicinamento alla vela nei week-end. Ai corsi abbiamo invitato chi è alle prime armi, chi vuole accostarsi a questo sport, ma anche chi intende semplicemente vivere l'emozione di un'uscita in mare con Soulaima, la nostra barca a vela. In aggiunta, nel prossimo futuro prevediamo di ricorrere alla barca per uscite di gruppo e attività di team building.

Infine, abbiamo voluto estendere l'iniziativa ai dipendenti del Nord Italia, organizzando corsi di avvicinamento alla vela tenuti dagli istruttori di un circolo velico attivo sul Lago Maggiore.



Salute e sicurezza

L'attenzione al benessere delle risorse umane si articola anche in una gestione oculata della salute e della sicurezza sul lavoro. A questo proposito sottolineiamo che tutti i nostri lavoratori godono delle tutele e delle garanzie previste dal CCNL Terziario Confcommercio.

Demandiamo il controllo della salute e della sicurezza sul lavoro a un medico competente e a un responsabile del servizio di prevenzione e protezione per la sicurezza (RSPP) esterni alla Società. Seguiamo processi specifici per identificare, valutare e minimizzare o eliminare i rischi correlati al lavoro grazie all'applicazione del D. Lgs. n. 81/08: in particolare ci occupiamo della redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e, nel caso di affidamento di lavori o servizi a ditte terze, del Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI). Al RSPP spetta l'elaborazione e l'aggiornamento puntuale del DVR: dopo la valutazione del datore di lavoro, i contenuti di questo documento possono comportare l'adozione di azioni correttive.

Prevediamo la sorveglianza sanitaria nei casi in cui i rischi di mansione la richiedono e la formazione di tutti i lavoratori sulle tematiche connesse alla salute e alla sicurezza. Il servizio di prevenzione e protezione (SPP) e il datore di lavoro condividono la strategia per la valutazione e la gestione dei rischi, che passa poi ai preposti incaricati delle attività di controllo e sorveglianza. I risultati della valutazione del rischio si traducono nel mantenimento o, quando necessario, nella modifica dei processi produttivi. In caso di modifiche, il SPP promuove tempestivamente campagne di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori interessati.

Inoltre, abbiamo messo a punto procedure per segnalare criticità e anomalie così come comportamenti inadempienti riscontrati nel lavoro. Nell'eventualità che un lavoratore riporti una situazione di rischio interna, gestiamo la segnalazione mantenendo l'anonimato della persona e valutando la criticità e le possibili soluzioni in modo concreto. Disponiamo di una procedura specifica per indagare gli incidenti lavoro-correlati e determinare le azioni correttive e di miglioramento da applicare al sistema di gestione della salute e della sicurezza.

Per quanto riguarda la partecipazione e la consultazione dei lavoratori sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro abbiamo nominato due rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori (RSL): uno dedicato all'area Nord e uno all'area Sud. Con i due RLS organizziamo una riunione annuale a cui prendono parte anche datore di lavoro, RSPP e medico

competente. Condividiamo tutte le informative su questi temi con il personale e predisponiamo tempestivamente un registro utile a certificare la presa visione di tali documentazioni.

Come previsto dall'articolo 35 del D. Lgs. n. 81/08, dotiamo i nostri dipendenti di un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro con aggiornamenti periodici che rispettano le tempistiche stabilite dalla legge. Sempre in osservanza del D. Lgs. n. 81/08 e del protocollo della sorveglianza sanitaria di cui parla l'articolo 41, i servizi di medicina del lavoro prevedono l'organizzazione periodica di visite mediche.

Offriamo un'assicurazione sanitaria integrativa a ciascun lavoratore con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Inoltre, copriamo la totalità dei lavoratori dipendenti e non dipendenti con le disposizioni del sistema di gestione della salute e della sicurezza.

Nel 2023 abbiamo riscontrato un unico infortunio tra i dipendenti: l'episodio ricade nella categoria che denominiamo infortuni in itinere. Oltre a questo, non abbiamo rilevato infortuni gravi né tra i dipendenti diretti né tra i somministrati.

Infortuni sul lavoro dei dipendenti⁴

	2022	2022
Ore-uomo lavorate⁵	255.459	299.823
N° infortuni registrabili	1	1
N° infortuni gravi	0	0
N° incidenti mortali	0	0
Tasso di infortuni	3,9	3,3
Tasso di infortuni gravi	0,0	0,0
Tasso di incidenti mortali	0,0	0,0

⁵Abbiamo calcolato i tassi di infortunio rapportando il numero di infortuni al numero di ore-uomo lavorate per un fattore di moltiplicazione di 1.000.000.

⁶Per i dipendenti abbiamo estratto il dato dal sistema gestionale utilizzato per la registrazione delle presenze; per i somministrati il dato è mancante perché le ore sono rendicontate alle agenzie per il lavoro tramite fogli presenza.

4. La gestione delle relazioni: le persone e il territorio

4.2 L'impegno per il territorio e le comunità locali

Siamo membri di varie associazioni di settore attive nei territori che accolgono le nostre sedi: Federazione Aziende Italiane per l'Aerospazio, la Difesa e la Sicurezza (AIAD), Unione Industriali Napoli, Unione degli Industriali della Provincia di Varese (UNIVA), Fondazione Mezzogiorno, Distretto Tecnologico Aerospaziale della Campania (DAC), Lombardia Aerospace Cluster (LAC), ASSORAM, American Chamber of Commerce in Italy (AmCham), Camera di Commercio Francese in Italia (CCI France Italie).

Facciamo del nostro meglio affinché il legame con il territorio non si limiti alle relazioni imprenditoriali, ma includa il sostegno attivo delle comunità locali. Per questo motivo nel 2023 abbiamo confermato e proseguito diversi progetti che mirano allo sviluppo dei territori in cui operiamo.

Siamo tra i fondatori dell'iniziativa **Concerto d'Imprese del Teatro di San Carlo di Napoli**, a cui ogni anno destiniamo un supporto economico di 45.000 euro in regime di Art Bonus. Il progetto nasce con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio storico e musicale, la mobilità artistica, il confronto professionale e la circolazione transnazionale delle opere. La sponsorizzazione del progetto, durata per tre anni a partire dal 2019, si unisce a quella delle principali realtà imprenditoriali del territorio campano, ribadendo il nostro ruolo di promotori del patrimonio artistico e culturale napoletano. A tal fine, nel 2022 abbiamo deciso di rinnovare per altri 3 anni il nostro contributo a questo importante progetto.



TEATRO DI SAN CARLO
Napoli 1737

ALA For Art è un progetto avviato nel 2021 come programma di iniziative dedicate all'arte, a testimonianza del nostro impegno nel sostenere la cultura e promuovere lo sviluppo artistico, valorizzando l'identità e la creatività del territorio. La mission è consolidare la sinergia tra mondo della cultura e realtà imprenditoriale contribuendo a definire un nuovo spazio di confronto tra arte, impresa e creatività contemporanea.

Prima iniziativa realizzata nell'ambito del progetto è l'**ALA Art Prize**, un premio annuale, istituito nel 2021, nato con l'obiettivo di sostenere, valorizzare e promuovere i giovani talenti e al tempo stesso illustrare la molteplicità di linguaggi del panorama artistico contemporaneo.

Attraverso una open call gratuita invitiamo artisti e artiste a pensare ad un progetto inedito site-specific per gli spazi della nostra sede di Napoli, un not-white cube che li porterà a dialogare con l'ambiente di lavoro e la sua comunità stimolando una riflessione sul potenziale dell'arte in luoghi particolarmente connotati come gli spazi di lavoro.

L'opera vincitrice, selezionata da un Comitato Scientifico composto da critici e curatori dal profilo internazionale, entra a far parte della corporate collection ospitata nei nostri Headquarters all'interno del Teatro Mediterraneo della Mostra d'Oltremare di Napoli.

Dopo una prima edizione dedicata ad artisti attivi in Campania — a testimonianza del nostro legame con il territorio — abbiamo scelto di estendere la partecipazione a tutti gli artisti, artiste e collettivi under 40 attivi in Italia. Dal 2023 al premio di produzione di 10.000€ è affiancata una fee di 2.000€. Dallo stesso anno il tema dell'open call è ispirato ad uno dei principi che informano l'Agenda 2030.

Dopo una prima edizione dedicata ad artisti attivi in Campania — a testimonianza del nostro legame con il territorio — abbiamo scelto di estendere la partecipazione a tutti gli artisti, artiste e collettivi under 40 attivi in Italia. Dal 2023 al premio di produzione di 10.000 euro è affiancata una fee di 2.000 euro. Dallo stesso anno il tema dell'open call è ispirato ad uno dei principi che informano l'Agenda 2030.

Come ulteriore tassello del progetto ALA For Art nel 2022 nasce ALA For Art — Acquisition Program. Dopo le acquisizioni del 2022 degli artisti Bolognino, Garzilli e Della Guardia, scelti tra i partecipanti della prima edizione del Premio, è entrata in collezione nel 2023 un'opera di Giulia Piscitelli, per un investimento complessivo di circa 35.000 euro.

Le opere e gli artisti sono stati scelti per riflettere l'attuale panorama artistico locale ed evidenziare il nostro legame con le comunità di riferimento.

La collezione è pensata per essere in linea con la nostra filosofia ed in dialogo con la vita dell'impresa, per restituire la complessità del panorama artistico e culturale dei nostri tempi e tradursi in motore di visibilità e relazione con il territorio.

Le opere sono allestite in ambienti condivisi, così che tutti possano liberamente fruirne.

Le iniziative realizzate vengono raccontate in una pubblicazione cartacea annuale, con testi critici del Comitato Scientifico, focus e interviste agli artisti coinvolti.

Con ALA For Art il nostro Gruppo è parte del progetto ArtVenture, una mappatura del territorio italiano che racconta i dialoghi più significativi attivati da imprese che hanno scelto non solo di investire nell'arte contemporanea ma che accolgono opere e artisti all'interno dei propri spazi aziendali.

Il progetto ALA For ART è intrapreso coerentemente ad alcuni tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile, SDGs, introdotti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



Obiettivo 3 – Promuovere la salute mentale e il benessere

La partecipazione alla vita culturale e il confronto con l'arte possono contribuire a migliorare salute e benessere (Rapporto OMS). La collezione d'arte, esposta e liberamente accessibile, offre l'occasione a *stakeholder* interni, esterni e cittadinanza di fruire del patrimonio culturale e trarre così benefici per la salute e il benessere individuale.



Target 4.7 – Assicurarsi che tutti i discenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile anche attraverso la promozione e la valorizzazione del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.

Output e Outcome del progetto esemplificano il valore del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.



Target 5.c – Promuovere l'uguaglianza di genere e l'empowerment

ALA Art Prize è un'opportunità per le artiste di partecipare attivamente alla vita culturale del paese. La 1° e la 3° Edizione dell'ALA Art Prize sono state vinte da un'artista donna. La Collezione è ben bilanciata tra artisti/e (3 donne/3 uomini). Inoltre nei progetti sono state impiegate per la maggior parte risorse under 40 e donne.



Target 8.3 – Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino la creazione di lavoro dignitoso, la creatività e l'innovazione.

Il supporto economico agli artisti costituisce un'occasione concreta per lo sviluppo della creatività, permette loro di dedicarsi alla ricerca e a progetti innovativi garantendo dignità nel lavoro in ambito culturale.



Target 10.2 – Potenziare e promuovere l'inclusione sociale

La sede ALA di Napoli si apre gratuitamente alla cittadinanza come nuovo spazio per la cultura aumentando l'offerta culturale della città.



Target 11.4 – Proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale

Il sostegno alla produzione artistica è uno strumento strategico per la crescita del patrimonio culturale del paese. L'ingresso in Collezione delle opere ne consente non solo la valorizzazione ma anche la protezione e la corretta conservazione.



Obiettivo 17 – Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile

Le iniziative facilitano il networking e il rapporto con potenziali partner accomunati dall'impegno di sostenere e promuovere la cultura come chiave di sviluppo sostenibile del paese.

Il nostro investimento in cultura vuole tradursi in un fattore dinamico capace di mettere in moto le energie del territorio, generando impatto sociale positivo e consentendoci una maggiore redistribuzione del valore generato in azienda verso *stakeholder* interni ed esterni. La cultura diventa per noi strumento di sviluppo socioeconomico, asset strategico per offrire sostegno alle comunità, strumento di progresso civile, strumento di inclusione sociale e fattore trainante per una crescita economica sostenibile.

Il programma si inserisce inoltre tra le nostre azioni di Welfare aziendale, aiutandoci a promuovere il benessere dei dipendenti e a rafforzare l'identità condivisa del Gruppo. Le attività, strutturate per essere inclusive e coinvolgere attivamente il team, sono finalizzate a veicolare un'idea di cultura intesa come generatore di capitale intellettuale capace di influire positivamente sull'ambiente di lavoro.

È il caso della Commissione ALA grazie alla quale dipendenti e collaboratori prendono parte al processo di selezione dell'opera vincitrice dell'open call. In occasione dell'evento di presentazione è prevista inoltre una conversazione dedicata con artista e Comitato Scientifico.



Nel 2023 abbiamo introdotto nuovi progetti e aumentato l'insieme delle attività che hanno un impatto sul territorio in modo da giovare la collettività da un punto di vista sociale e culturale. Con l'impegno di raccolta fondi di **Friends of Naples**, associazione che promuove la conservazione dei beni artistici di Napoli, abbiamo contribuito al restauro dell'**Obelisco della Meridiana** nella Villa Comunale di Napoli, mediante donazione liberale di 5.000 euro in regime di Art Bonus. Si tratta di un progetto di mecenatismo in collaborazione tra operatori pubblici e privati che ha restituito alla città un importante pezzo di storia.



Un altro intervento sul territorio riguarda la donazione di 25.000 euro al Progetto G124 Napoli, che si interessa al recupero e alla valorizzazione del Cimitero delle Fontanelle. Nato dalla volontà dell'architetto e senatore a vita Renzo Piano di sostenere i giovani architetti in progettazione di interventi di "rammendo delle periferie" di diverse città italiane, questa iniziativa mira a ridurre la marginalità e il disagio sociale.

Il **Cimitero delle Fontanelle** è patrimonio del Rione Sanità di Napoli: negli ultimi venti anni questo quartiere ha rafforzato il senso di appartenenza al territorio e ai suoi beni comuni, richiamando l'attenzione di fondazioni, imprenditori e sostenitori che hanno deciso di investire in un "sistema" di sviluppo oggi riconosciuto come affidabile e credibile.

Il progetto beneficerà di un partenariato tra pubblico e privato con il coinvolgimento del Comune di Napoli e della cooperativa la Paranza, puntando non solo a riqualificare un

luogo di memoria collettiva e di culto popolare dalla forte identità culturale, ma anche a costituire una cooperativa sociale che impiegherà quaranta ragazzi del luogo nella gestione del sito.

Con il nostro contributo incoraggiamo il miglioramento di questa zona di Napoli in modo sostanziale, apportando vantaggi economici e sociali a tutto il quartiere e rafforzando il processo di valorizzazione del territorio.



Sosteniamo **Make-A-Wish® Italia Onlus** che realizza i desideri dei bambini affetti da gravi patologie. Con la donazione di 2.900 euro abbiamo trasformato in realtà il sogno di una bambina di nome Giada: "Vorrei vivere la magia di Disneyland". Un'altra realtà di cui ci interessiamo è la **Fondazione Renato Piatti Onlus** che lavora per garantire una serie di servizi a bambini, giovani adulti e anziani con disabilità e disturbo dello spettro autistico e alle loro famiglie: cura, assistenza e riabilitazione che li aiutino a raggiungere la migliore qualità di vita possibile. Il nostro sostegno si è concretizzato nella partecipazione alla raccolta fondi aperta in occasione della Varese City Run di ottobre 2023, di cui la fondazione è stata charity partner. Un ulteriore coinvolgimento c'è stato con la campagna natalizia Accendi una scintilla nell'ambito della quale abbiamo scelto le e-card di questa realtà per rivolgere a tutti un augurio solidale. Infine, al fianco di **Treedom**,

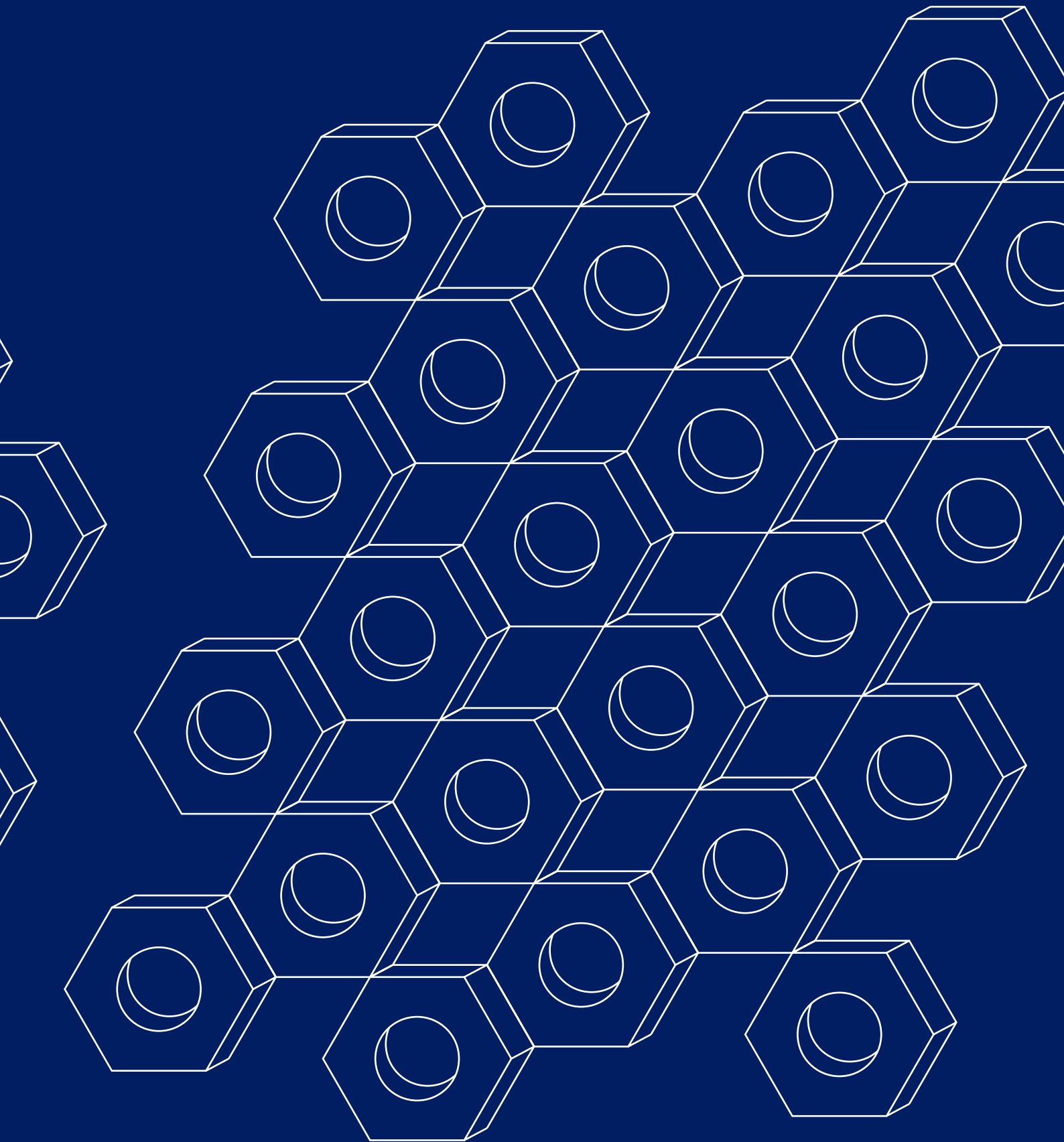
B-Corp che offre soluzioni innovative volte a favorire la tutela dell'ambiente promuovendo progetti agroforestali in diversi paesi del mondo, abbiamo piantumato 1.000 alberi tra Colombia, Ecuador, Tanzania, Malawi, Haiti, Repubblica Dominicana tramite un contributo di 12.960 euro.

La "Foresta ALA" è un segno tangibile dell'impegno dell'azienda a creare un impatto positivo sul pianeta e a lasciare un'eredità di sostenibilità per le generazioni a venire.



5. Il rispetto e la tutela dell'ambiente





5. Il rispetto e la tutela dell'ambiente

Nel nostro lavoro quotidiano siamo chiamati ad affrontare il tema imprescindibile dei nostri impatti sull'ambiente, consapevoli che la salvaguardia degli ecosistemi è una sfida complessa e di portata globale.

Il primo passo che facciamo come Società è impegnarci concretamente a sviluppare un business che guarda con rispetto al futuro del pianeta e delle persone. La scelta di arricchire dal 2020 la nostra governance di un sistema di

gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001:2015 rientra in questa progettualità. La norma si fonda su cinque principi di base: politica ambientale, pianificazione, implementazione e attività, controllo e revisione della gestione.

Tale sistema ci consente di attivarci su vari fronti: la prevenzione dell'inquinamento, la riduzione dei rifiuti, l'uso di energia e materiali in modo integrato in base alla metodologia definita Plan-Do-Check-Act.

5. Il rispetto e la tutela dell'ambiente

5.1 Uso responsabile delle risorse

L'utilizzo che facciamo dell'energia riguarda soprattutto l'impiego di combustibili ed elettricità necessario al riscaldamento, al condizionamento dell'aria e al funzionamento delle strutture e degli apparecchi elettronici della sede centrale alla Mostra d'Oltremare di Napoli e dei poli di Pozzuoli, Roma, Gallarate e San Maurizio Canavese.

Nel 2023 abbiamo misurato un consumo energetico totale pari a circa 2392 GJ.

Impieghiamo combustibili non rinnovabili soprattutto nella sede di San Maurizio Canavese e per il mantenimento della flotta aziendale composta da 7 veicoli commerciali e 26 autovetture. Questi usi formano il 51% dei consumi totali,

mentre il rimanente 49% deriva dall'utilizzo di energia elettrica. Nel 2023 abbiamo acquistato da rete 325,9 MWh, cioè 1.173 GJ.

Sappiamo che anche nell'approvvigionamento dell'energia possiamo agire per ridurre la nostra impronta sul pianeta. A tal fine, a San Maurizio Canavese abbiamo introdotto un impianto fotovoltaico dalla potenza installata di 39,6 kW, con lo scopo di autoprodurre parte dell'energia che utilizziamo; stiamo inoltre valutando la creazione di un impianto fotovoltaico anche nelle altre sedi campane.

Nel 2022 abbiamo autoprodotta 61,4 MWh di energia elettrica tramite fotovoltaico, vale a dire 221 GJ, di cui abbiamo consumato il 70,4%.

Consumo interno di energia 2023 ⁶	
Categoria	GJ
Combustibili da fonti non rinnovabili	1.219
Combustibili da fonti rinnovabili	0
Elettricità acquistata da rete	1.173
Totale	2.392

Le emissioni di gas a effetto serra (GHG) imputabili alla nostra realtà sono di due tipi: le emissioni dirette prodotte dal consumo di combustibili (Scope 1) e le emissioni indirette legate all'energia elettrica acquistata (Scope 2).

Emissioni di gas a effetto serra Scope 1 e Scope 2	
Emissioni GHG Scope 1	87,07 t CO ₂ e
Emissioni GHG Scope 2 – <i>market based</i> ⁷	169,41 t CO ₂ e
Emissioni GHG Scope 2 – <i>location based</i> ⁸	89,83 t CO ₂ e

L'uso della risorsa idrica è ascrivibile sostanzialmente alle attività degli uffici e delle sedi che operano all'interno di contesti differenziati di stress idrico. In totale, nel 2023 abbiamo utilizzato circa 42.000 m³ di acqua.

Classificazione delle sedi in termini di stress idrico dell'area	
Sede	Classe di stress idrico ⁹
Mostra d'Oltremare di Napoli	Extremely high
Pozzuoli	Extremely high
Roma	Extremely high
San Maurizio Canavese	Medium - high
Gallarate	Low

⁶ Il consumo energetico totale relativo al 2023 non include la quantità di energia elettrica autoprodotta tramite fotovoltaico poiché il dato sarà disponibile in seguito alla pubblicazione del presente Rapporto e pertanto sarà riportato nel rapporto 2024.

⁷ Fattore di emissione: 0,077 t CO₂ e /GJ. Fonte: Ecoinvent 3.9.1

⁸ Fattore di emissione: 0,144 t CO₂ e /GJ. Fonte: Ecoinvent 3.9.1

⁹ Fonte: Water Risk Atlas

5. Il rispetto e la tutela dell'ambiente

5.2 Promozione di un'economia circolare

Produciamo principalmente rifiuti ferrosi e di piccole dimensioni quali rivetti, bulloni, rondelle e cuscinetti: risultando non conformi e non restituibili ai fornitori, destiniamo tali elementi alla rottamazione. Effettuiamo annualmente il processo di smaltimento in un sito esterno autorizzato, con il rilascio della relativa certificazione da parte di un ente terzo.

Nel 2023 abbiamo generato 550 chilogrammi di rifiuti delle tipologie CER 170405 riferita a ferro e acciaio e 170402 indicante l'alluminio. Sono rifiuti non pericolosi che, una volta accumulati, affidiamo alla Società Ecorottami Srl per il trasporto e poi a Salfer Srl, realtà che da oltre dieci anni è attiva nel recupero di materiali ferrosi in Campania.

Rifiuti prodotti nel 2023			
CER 170405	Non pericolosi	150 kg	Destinati a recupero
CER 170402	Non pericolosi	400 kg	Destinati a recupero

In linea con gli obiettivi del 2023 riguardanti la promozione della circolarità e di una gestione meno inquinante dei rifiuti, abbiamo introdotto nel parco stampanti delle macchine e-STUDIO5008LP Toshiba dotate di funzione sostenibile. Le stampanti sono presenti nelle sedi di Pozzuoli, Cameri e Torino.


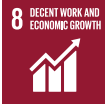

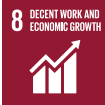


Nel 2023 abbiamo confermato la nostra politica di contenimento dei rifiuti connessi al packaging dei materiali in ingresso e uscita dal magazzino ricorrendo, dove possibile, a materiali riciclati come cartone¹⁰ e polietilene.






In seguito alla nostra campagna per rendere gli uffici **plastic free**, ci siamo attivati per far diventare i magazzini **paperless**: abbiamo concretizzato l'iniziativa nel 2022 con l'introduzione del modulo SAP Warehouse Management System (WMS) nel nostro sistema gestionale. Il software permette di controllare tutte le operazioni di magazzino, dall'ingresso delle merci alla redistribuzione, compresi i processi intermedi quali operazioni di **picking** e imballaggio, gestione dell'inventario e uso delle risorse.

¹⁰ Recuperiamo il cartone attraverso il sistema di raccolta dei Comuni di appartenenza: i quantitativi di rifiuti di questo materiale non rientrano nei nostri registri di rendicontazione

Tabella degli obiettivi

Tema materiale	Obiettivo	Target al 2023	Stato di raggiungimento	Target al 2024	SDG di riferimento
Benessere dei dipendenti	Promuovere la soddisfazione e il benessere dei collaboratori	Migliorare ulteriormente il livello di welfare aziendale	<p>Obiettivo raggiunto.</p> <p>A settembre 2023 è stato attivato il welfare aziendale nell'ottica di fornire un supporto al reddito, con l'erogazione dell'importo di € 800 per tutti i dipendenti. È stato inoltre definito un regolamento per la gestione del Piano Welfare 2024 con l'identificazione di 2 obiettivi (EBITDA e fatturato al 31/12/2023) per l'erogazione dei crediti Welfare 2024 modulati in base della RAL, poiché questi sono inversamente proporzionali al reddito. Sempre in un'ottica di worklife balance e dopo i suggerimenti pervenuti attraverso l'indagine sul clima aziendale abbiamo aumentato da 1 a 2 giorni a settimana la possibilità di svolgere il lavoro da remoto.</p> <p>Sono stati installati all'interno dei locali aziendali dei locker atti alla ricezione e allo stoccaggio di ordini personali dei dipendenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confermare il piano welfare aziendale con relativa identificazione degli obiettivi di business da raggiungere al 31/12/2024, propedeutici all'erogazione di nuovi crediti welfare nel corso del 2025. Gli stessi saranno sempre inversamente proporzionali al reddito del ricevente. • Arricchire la gamma di servizi messi a disposizione tramite la piattaforma welfare. 	
Sostegno delle comunità locali	Sostenere le iniziative culturali e benefiche del territorio	Supportare almeno 2 progetti sul territorio	<p>Obiettivo raggiunto.</p> <p>Nel 2023 abbiamo supportato le comunità del territorio locale mediante il finanziamento di progetti e/o donazioni a: Comunità di San Gennaro – contributo al Progetto G124 Napoli di valorizzazione del Cimitero delle Fontanelle; Friends of Naples – contributo a favore del restauro Obelisco della Meridiana nella Villa Comunale di Napoli; Make-A-Wish Italia Onlus per sostenere la realizzazione di desideri di bambini affetti da gravi patologie; Fondazione Renato Piatti Onlus tramite il sostegno concretizzatosi con la partecipazione alla raccolta fondi in occasione della Varese City Run e la partecipazione alla campagna natalizia Accendi una scintilla; Comunità di Sant'Egidio – contributo e partecipazione alla distribuzione di pasti ai senza fissa dimora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Supportare almeno 2 progetti sul territorio locale sia per quanto riguarda la sede centrale che per le altre sedi operative. 	
	Contribuire positivamente al tasso di occupazione della comunità	Assumere nuove risorse provenienti dal territorio con contratto a tempo indeterminato	<p>Obiettivo raggiunto.</p> <p>Nel 2023 abbiamo assunto, dal territorio, 41 risorse di cui 34 con contratto a tempo indeterminato e 7 con contratto a tempo determinato. 16 delle 41 assunzioni sono avvenute al termine di tirocini formativi svolti in azienda. Abbiamo inoltre stabilizzato 3 lavoratori con passaggio a contratto a tempo indeterminato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assumere almeno 20 risorse con contratto a tempo indeterminato di cui almeno 10 a seguito di tirocinio. • Stabilizzare almeno 3 dipendenti con passaggio a tempo indeterminato 	
Soddisfazione del cliente e qualità di prodotti e servizi	Perseguire la soddisfazione del cliente per la qualità dei servizi erogati	Valutare la fattibilità di implementazione di un sistema interno per la valutazione della soddisfazione dei clienti	<p>Obiettivo raggiunto.</p> <p>Abbiamo sviluppato un'indagine "Customer Satisfaction Survey" somministrata ad un range di clienti per conoscere ed implementare la percezione del nostro livello di servizio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strutturare un processo di condivisione continua dei KPI di performance con i principali Clienti in un'ottica di trasparenza, condivisione e supporto. I KPI oggetto del report saranno puntualità di consegna (OTD), LdS e OQD. 	

Tema materiale	Obiettivo	Target al 2023	Stato di raggiungimento	Target al 2024	SDG di riferimento
Innovazione e R&D	Perseguire attività di ricerca e innovazione per contribuire allo sviluppo del settore e al miglioramento della qualità dei nostri servizi.	Perseguire i progetti avviati nel 2022 e rendicontati nel presente rapporto di sostenibilità	Obiettivo raggiunto. Investimento Tecnologico 2023: Credito investimento in Beni Strumentali 4.0 € 160.236,08; Bonus Sud € 189.707,88	• Mantenere la quota di investimenti dedicati ai progetti in ambito di sviluppo e innovazione come fatto per l'anno 2023.	
Generazione di valore	Massimizzare la redistribuzione del valore all'esterno dei nostri confini aziendali per poter contribuire allo sviluppo socioeconomico del nostro territorio.	Mantenere la quota di investimenti dedicati alla comunità nel 2022	Obiettivo raggiunto. Nel 2023 sono stati investiti 183.176 € a fronte dei 166.063 € del 2022.	• Mantenere almeno la quota di investimenti dedicati allo sviluppo della comunità locale del 2023	
	Massimizzare la redistribuzione del valore all'esterno dei nostri confini aziendali per poter contribuire al benessere delle persone e dell'ambiente	-	Nel 2023 abbiamo intrapreso un'iniziativa di piantumazione di alberi al fianco di Treedom, B-Corp che si occupa di finanziare progetti agroforestali in diversi paesi del mondo realizzando ecosistemi sostenibili e permettendo a migliaia di contadini di far fronte ai costi iniziali della piantumazione di nuovi alberi, garantendo nel tempo sovranità alimentare ed opportunità di reddito. Con la "Foresta ALA" sono stati piantumati 1.000 alberi tra Africa e Sud America.	• Investire almeno in un'altra iniziativa a favore dell'incremento del benessere della comunità e dell'ambiente.	
Attrazione di talenti, formazione e sviluppo del capitale umano	Promuovere lo sviluppo professionale dei collaboratori	Mantenere almeno la quota di ore di formazione erogate ai dipendenti nel 2022	Obiettivo raggiunto. Nel 2023 sono state erogate 14.593 a fronte delle 4.455 del 2022.	-	
	Promuovere lo sviluppo delle competenze in materia di sostenibilità dei collaboratori	NA	NA	• Prevedere la partecipazione dei manager al corso Modelli di responsabilità, etica e sostenibilità aziendale (o altro corso affine) affinché gli stessi possano divulgare quanto appreso alle risorse da loro gestite.	
Tutela delle diversità e pari opportunità	Promuovere la diversità di genere a tutti i livelli	NA	NA	• Mantenere il numero di dipendenti di sesso femminile inquadrati come Quadro non inferiore a 2	

Tema materiale	Obiettivo	Target al 2023	Stato di raggiungimento	Target al 2024	SDG di riferimento
Circularità e gestione dei rifiuti	Perseguire la dematerializzazione nella gestione operativa aziendale	Ridurre progressivamente la quantità di carta acquistata	Nel 2023 il consumo di carta A4 è stato di 4.410 kg (pari a 360 confezioni da 2500 fogli)	• Ridurre del 10% circa la quantità di carta acquistata	 
Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali	Ridurre gli impatti legati al parco auto e ai mezzi commerciali aziendali	Aumentare il numero di mezzi ibridi aziendali	Obiettivo raggiunto Nel 2023 sono stati integrati 5 mezzi ibridi (tra veicoli commerciali e autovetture) all'interno della flotta aziendale.	• Introdurre almeno 3 nuovi mezzi ibridi aziendali rispetto al 2023	
		NA	NA		
Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity	Rispettare le leggi e le normative di riferimento che regolano l'operare dell'azienda	Mantenere a zero il numero di non conformità ricevute sugli audit esterni	Obiettivo raggiunto. Anche per il 2023 non sono state rilevate non conformità negli audit esterni	• Mantenere a zero il numero di non conformità ricevute sugli audit esterni	
	Promuovere una condotta di business trasparente	NA	NA	• Continuare a mantenere un comportamento diligente al fine di ottenere il rinnovo del Rating di Legalità con punteggio massimo di tre stelle nel 2025. Ci impegneremo altresì a comunicare eventi che possano incidere sul possesso dei requisiti obbligatori per il rilascio del rating, previsti dall'art. 2 del "Regolamento attuativo in materia di Rating di Legalità".	
Anticorruzione	Implementare un sistema di gestione all'insegna della prevenzione dei reati di corruzione	NA	NA	• Mantenere la Certificazione TRACE	



MODALITÀ DI GESTIONE

Per semplificare lo sviluppo della rendicontazione delle modalità di gestione, i temi prioritari per ALA sono stati aggregati in tre macro-temi che condividono l'approccio gestionale.



Valore generato

Soddisfazione del cliente e qualità di prodotti e servizi

Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity

Anticorruzione

Generazione di valore

Innovazione e R&D



Responsabilità sociale

Benessere dei dipendenti

Tutela delle diversità e pari opportunità

Attrazione di talenti, formazione e sviluppo del capitale umano

Sostegno delle comunità locali



Responsabilità ambientale

Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali

Circolarità e gestione dei rifiuti

PROCESSI COMUNI A TUTTI I MACRO-TEMI

I temi materiali sono stati identificati applicando i principi per la definizione dei contenuti del rapporto e attraverso i processi di *stakeholder* engagement e di analisi di materialità descritti nel dettaglio nel capitolo 2 del presente rapporto. Per ogni tema materiale è stato individuato il perimetro all'interno del quale può ricadere l'impatto potenziale:

- **Esterno all'Azienda**, coinvolgendo principalmente tutti quei soggetti che operano al di fuori dell'azienda.
- **Interno all'Azienda**, coinvolgendo prevalentemente quei soggetti che interagiscono dall'interno dell'organizzazione.

Nella gestione dei temi materiali abbiamo considerato sia l'eventuale impatto che può causare direttamente sia quello che indirettamente può derivare dal suo operato.



POLITICHE E OBIETTIVI

Abbiamo intrapreso un percorso verso la sostenibilità in tutte le sue declinazioni: economica, sociale e ambientale. L'obiettivo è di generare valore per le persone e il pianeta, tramite una governance solida e una conduzione etica del nostro business. Ci prefissiamo di consolidare di anno in anno il nostro sforzo nell'infondere la cultura della sostenibilità a tutti i livelli aziendali. Il rapporto di sostenibilità serve ad articolare tale percorso, renderlo accessibile a tutti gli *stakeholder* e a monitorarlo nel tempo. All'interno del nostro Codice Etico, inoltre, sono riportate gli impegni e le politiche aziendali riguardanti i tre ambiti della sostenibilità.

Gli obiettivi e i traguardi che ci siamo posti nel nostro percorso verso la sostenibilità si ritrovano in questo rapporto e saranno monitorati annualmente. Altri obiettivi di miglioramento più specifici in materia di qualità e ambiente sono identificati e monitorati nei sistemi di gestione implementati dall'azienda in accordo agli standard internazionali di riferimento (EN 9100, EN 9120, ISO 14001). Abbiamo inoltre identificato gli obiettivi di sviluppo sostenibile ai quali possiamo contribuire, tra questi prioritari sono 8 "Lavoro dignitoso e crescita economica", 9 "Industria, innovazione e infrastrutture", 11 "Ridurre le disuguaglianze", e 12 "Consumo e produzione responsabili".



VALORE GENERATO

Tema materiale e definizione.

Di seguito sono riportati gli impatti individuati per ciascun tema materiale:

Soddisfazione del cliente e qualità di prodotti e servizi

Garantire ai propri clienti prodotti e servizi allineati ai più elevati standard di qualità e il continuo ascolto delle loro esigenze

- Consolidamento dei rapporti di fiducia verso l'azienda tramite la fornitura di servizi affidabili.
- Miglioramento della reputazione dell'azienda dimostrando una forte attenzione alle esigenze dei propri clienti.

Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity

La gestione dell'azienda e dei rischi aziendali nel rispetto di leggi, norme e regolamenti nazionali e internazionali applicabili

- Non conformità alla verifica sui dati contabili.
- Perdita delle certificazioni sui sistemi di gestione aziendale.
- Sanzioni legate al mancato rispetto di norme nazionali e internazionali relative agli ambiti in cui l'azienda opera e/o in materia di protezione dei dati.

Anticorruzione

L'agire rispettando tutti i mezzi e le tecniche conformi alla normativa in materia anticorruzione

- Contributo allo sviluppo di una società più etica tramite la conduzione del proprio business in modo responsabile e rispettoso delle leggi.
- Miglioramento della reputazione dell'azienda tramite la conduzione del business in modo corretto e trasparente.
- Sanzioni per mancato rispetto della normativa applicabile in materia di anticorruzione.

Generazione di valore

La creazione di utilità e ricchezza attraverso le attività e le relazioni economiche

- Maggiore redistribuzione del valore generato verso **stakeholder** interni ed esterni.
- Espansione di ALA sul mercato globale grazie all'acquisizione di nuovi stabilimenti e infrastrutture all'estero.
- Perdita di competitività sul mercato a causa di basse performance dei fornitori.
- Totale o parziale interruzione delle attività a seguito di incidenti o eventi con conseguente riduzione degli introiti.

Innovazione e R&D

La ricerca e l'innovazione tecnologica come elementi strategici per incrementare la competitività dell'azienda in linea con uno sviluppo sostenibile

- Aumento della competitività dell'azienda tramite il continuo miglioramento ed efficientamento dei processi aziendali.



POLITICHE E OBIETTIVI

La motivazione principale di ogni attività economica è la creazione di valore, un obiettivo legato all'esigenza di crescita e di sviluppo dell'impresa che riflette gli effetti delle strategie aziendali. Da questo dipendono anche gli impegni presi nei confronti dei nostri **stakeholder**. Pertanto, lavoriamo per garantire la massima qualità dei nostri servizi, anche attraverso una costante e approfondita valutazione dei rischi che possono impattare l'operatività aziendale. Adottiamo inoltre un approccio operativo trasparente e rispettiamo scrupolosamente tutte le norme e le leggi applicabili negli ambiti della qualità, della sicurezza, dell'ambiente e della tutela dei dati personali.



RESPONSABILITÀ SOCIALE

Tema materiale e definizione.

Di seguito sono riportati gli impatti individuati per ciascun tema materiale:

Benessere dei dipendenti

La promozione della soddisfazione del benessere dei lavoratori attraverso la creazione di un ambiente di lavoro sereno

- Aumento della soddisfazione dei collaboratori tramite la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e sereno.
- Aumento della competitività dell'azienda grazie alla creazione di un ambiente di lavoro sereno e stimolante.

Tutela delle diversità e pari opportunità

La valorizzazione delle diversità personali e culturali di collaboratori, fornitori e clienti, e la garanzia di pari opportunità evitando discriminazioni e favorendo l'inclusione

- Diffusione anche al di fuori dell'azienda di una cultura più rispettosa delle diversità.
- Miglioramento della reputazione dell'azienda grazie alla creazione di un ambiente di lavoro che tutela le diversità e favorisce le pari opportunità.

Attrazione di talenti, formazione e sviluppo del capitale umano

La capacità di attrarre talenti per aumentare la competitività dell'azienda e garantire la crescita professionale continua tramite la formazione

- Crescita umana e professionale dei collaboratori investendo sul loro sviluppo e formazione.
- Perdita di personale qualificato a causa di una scarsa attenzione alle tematiche sociali.
- Aumento della competitività dell'azienda grazie all'ingresso in azienda di nuovi talenti.

Sostegno delle comunità locali

L'attenzione e l'impegno per garantire il benessere e lo sviluppo delle comunità locali

- Crescita economica del territorio tramite l'assunzione di dipendenti locali.
- Miglioramento della reputazione dell'azienda correlato al sostegno alle comunità locali.

**POLITICHE E OBIETTIVI**

Oltre a tutelare la salute e sicurezza dei nostri collaboratori, ci impegniamo ad offrire loro un percorso di sviluppo umano e lavorativo stimolante e soddisfacente. Questo per noi implica anche una politica aziendale rivolta all'arricchimento sociale e culturale del territorio in cui operiamo, favorendo la creazione, e il mantenimento nel tempo, di collaborazioni e rapporti con le istituzioni e le comunità locali.



RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

Tema materiale e definizione.

Di seguito sono riportati gli impatti individuati per ciascun tema materiale:

Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali

Lo svolgimento della attività aziendali mediante l'uso responsabile dell'energia e nel rispetto delle risorse naturali

- Miglioramento della reputazione aziendale grazie ad una maggiore attenzione e prevenzione degli impatti delle attività di ALA, sull'ambiente e gli ecosistemi.
- Aumento dei consumi energetici.
- Sanzioni derivanti dal mancato rispetto delle normative ambientali.

Circolarità e gestione dei rifiuti

La promozione dell'economia circolare e l'applicazione, laddove possibile, delle migliori pratiche di riduzione e riciclo dei rifiuti

- Miglioramento della reputazione aziendale grazie all'allineamento con gli obiettivi nazionali e internazionali relativi alla transizione verso un'economia circolare.
- Perdita di clienti e/o fornitori per mancato allineamento con gli obiettivi di transizione verso un'economia circolare.
- Difficoltà di approvvigionamento di beni a causa di scarsità di materie prime.



POLITICHE E OBIETTIVI

La tutela dell'ambiente è una parte fondamentale del nostro approccio alla Corporate Social Responsibility. La politica aziendale è volta alla minimizzazione degli impatti che le nostre attività hanno sull'ambiente, tramite l'adozione dei principi di economia circolare e l'utilizzo responsabile delle risorse naturali. Vogliamo anche contribuire alla diffusione della cultura della sostenibilità ambientale sia tra i nostri collaboratori, sia tra i nostri **stakeholder** esterni.



INDICE DEI CONTENUTI GRI



Capitolo e temi materiali	Standard GRI	Informativa	Pagina	Omissione		
				Requisito omesso	Motivazione	Spiegazione
	GRI 2: Informativa Generale 2021	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4			
1. ALA: il nostro DNA						
	GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	8-11			
		2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	12-13			
2. Approccio metodologico						
	GRI 2: Informativa Generale 2021	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	16			
		2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	16,17			
		2-4 Revisione delle informazioni	16			
		2-5 Assurance esterna	-			
		2-29 Approccio al coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i>	18,19			
	GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	18,19			
		3-2 Elenco di temi materiali	20			
		3-3 Gestione dei temi materiali	57-64			
3. Governance: solidità, trasparenza, innovazione						
<i>Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity</i>	GRI 2: Informativa Generale 2021	2-9 Struttura e composizione della <i>governance</i>	22-28			
		2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	22-28			
		2-11 Presidente del massimo organo di governo	22-28			
		2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	22-28			
		2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	22-28			
		2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	22-28			
		2-15 Conflitti d'interesse	22-28			
		2-16 Comunicazione delle criticità	22-28			
		2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	-	v	informazioni non disponibili	La società attualmente non adotta misure volte a sviluppare le conoscenze del più alto organo di governo riguardo allo sviluppo sostenibile

Capitolo e temi materiali	Standard GRI	Informativa	Pagina	Omissione		
				Requisito omissso	Motivazione	Spiegazione
Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity	GRI 2: Informativa Generale 2021	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	-	v	informazioni non disponibili	Il processo è in fase d'implementazione
		2-23 Impegno in termini di policy	26-27, 57-64			
		2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	26-27, 57-64			
		2-25 Processi volti a rimediare gli impatti negativi	27,57-64			
		2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	27,57-64			
		2-27 Conformità a leggi e regolamenti	22-28			
	GRI 400: Sociale 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	22-28			
Anticorruzione	GRI 200: Economico 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	22-28			
		206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	22-28			
Valore Generato	GRI 200: Economico 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	29			
		201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	29			
		203-1 Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	29			
		204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	29			
Innovazione e R&D						
Soddisfazione del cliente e quantità di prodotti e servizi	GRI 400: Sociale 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	30-32			
		417-1 Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	30-32			

Capitolo e temi materiali	Standard GRI	Informativa	Pagina	Omissione		
				Requisito omesso	Motivazione	Spiegazione
4. La gestione delle relazioni: le persone e il territorio						
<i>Benessere dei dipendenti</i>	<i>GRI 2: Informativa Generale 2021</i>	2-7 Dipendenti	36-37			
		2-8 Lavoratori non dipendenti	36-37			
		2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	40			
		2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	40			
		2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	40			
		2-30 Contratti collettivi	43			
	<i>GRI 400: Sociale 2016</i>	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	43			
		403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	43			
		403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	43			
		403-9 Infortuni sul lavoro	43			
<i>Tutela delle diversità e pari opportunità</i>	<i>GRI 400: Sociale 2016</i>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	39			
		405-2 Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	40			
<i>Attrazione di talenti, formazione e sviluppo del capitale umano</i>	<i>GRI 200: Economico 2016</i>	401-1 Nuove assunzioni e turnover	38			
		404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	41			
<i>Sostegno alle comunità locali</i>	<i>GRI 2: Informativa Generale 2021</i>	2-28 Appartenenza ad associazioni	44			
	<i>GRI 400: Sociale 2016</i>	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	44-47			
5. Il rispetto e la tutela dell'ambiente						
<i>Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali</i>	<i>GRI 300: Ambientale 2016</i>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	50-51			
		303-5 Consumo di acqua	51			
		305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	51			
		305-2 Emissioni dirette di GHG (Scope 2)	51			
<i>Circolarità e gestione dei rifiuti</i>	<i>GRI 300: Ambientale 2016</i>	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	52			
		306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	52			
		306-3 Rifiuti prodotti	52			
		306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	52			
		306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	52			





Thank you.

Contact

ALA SpA

54, J.F. Kennedy
Mostra d'Oltremare
80125, Napoli (NA) – Italy



