



# rapporto di sostenibilità

2024



# INDICE

<b>LETTERA AGLI <i>STAKEHOLDER</i></b>	<b>4</b>
<b>1. Il nostro DNA</b>	<b>6</b>
1.1 Un percorso verso la leadership di settore	8
1.2 La struttura, i mercati e i prodotti	14
<b>2. Approccio metodologico</b>	<b>16</b>
2.1 Criteri per la redazione del rapporto	18
2.2 Analisi di materialità	20
2.3 Coinvolgimento degli stakeholder	20
2.4 Temi materiali	22
<b>3. Governance: solidità, trasparenza, innovazione</b>	<b>24</b>
3.1 Una gestione etica e trasparente del business	26
3.2 Creazione e redistribuzione del valore generato	31
3.3 Qualità e innovazione	32
<b>4. La gestione delle relazioni: le persone e il territorio</b>	<b>36</b>
4.1 Benessere e tutela dei dipendenti	38
4.2 L'impegno per il territorio e le comunità locali	48
<b>5. Il rispetto e la tutela dell'ambiente</b>	<b>52</b>
5.1 Uso responsabile delle risorse	52
5.2 Promozione di un'economia circolare	54
<b>TABELLA DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>57</b>
<b>MODALITÀ DI GESTIONE</b>	<b>63</b>
<b>INDICE DEI CONTENUTI GRI</b>	<b>71</b>



# Lettera agli Stakeholder

Gentili *Stakeholders*,

È sempre con orgoglio e grande soddisfazione che presentiamo il Bilancio di Sostenibilità 2024, un importante strumento che riflette l'impegno costante verso una gestione aziendale responsabile, orientata alla trasparenza e alla sostenibilità.

Questo rapporto non solo raccoglie i risultati e gli obiettivi raggiunti, ma riflette anche la visione e la dimostrazione tangibile della volontà di continuare a comunicare in modo chiaro e diretto con tutti i nostri interlocutori, con l'intento di costruire un futuro sempre più orientato al benessere e all'impatto positivo sulle nostre comunità di riferimento.

Nel corso dell'esercizio 2024 abbiamo consolidato la nostra posizione sul mercato con risultati economici significativi, che ci permettono di guardare al futuro con ottimismo e ambizione. Oggi possiamo confermare che grazie anche ai successi ottenuti da tutte le nostre controllate estere, ALA ha raggiunto posizioni di mercato forti, diversificate e di leadership in tutta Europa ed è ben posizionata per sviluppare la propria presenza in regioni ad alto potenziale come il Nord America, l'APAC ed il Medio Oriente.

Il nostro percorso di crescita ci impone una riflessione ancora più profonda sulla responsabilità che abbiamo nei confronti della tutela dell'ambiente, il benessere del territorio, e la qualità della vita delle persone che ne fanno parte. In un contesto di continua espansione e di maggiore riconoscimento del Gruppo ALA come grande impresa, è nostro impegno continuare ad integrare le esigenze economiche con quelle ambientali e sociali, affinché il nostro sviluppo sia sempre in sintonia con i valori che ci contraddistinguono.

È importante infatti sottolineare che il nostro impegno verso la comunità, sia interna che esterna, prosegue con continuità. Negli anni precedenti, abbiamo lanciato e supportato numerosi progetti e iniziative che hanno avuto un impatto concreto sul territorio e sul benessere delle persone che ne fanno parte. Alcuni dei 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 quinta 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; la creazione della "Foresta ALA" che ha visto ALA al fianco della B-Corp Treedom per la piantumazione di un totale di 1.800 alberi, come simbolo dell'impegno aziendale verso un futuro più verde e responsabile.

Per quanto riguarda le nuove attività, mi fa piacere citare il progetto biennale (2024-2025) di restauro del Santuario parrocchiale dell'Immacolata Concezione a Pizzo Falcone e del suo scalone monumentale. Gli interventi di restauro saranno tali da consentire la completa fruizione dell'edificio del XVII secolo. Dopo aver subito danni di guerra il Santuario fu interessato da un intervento di restauro compromesso dal sisma del 1980 e oggi riversa in uno stato di degrado. Abbiamo voluto supportare un'iniziativa per riportare in auge uno degli esempi più interessanti di architettura

barocca napoletana del Settecento.

L'anno trascorso è stato molto importante anche in termini di riconoscimenti ottenuti. Questi ultimi rappresentano chiari segnali che il nostro impegno sta portando risultati concreti.

ALA ottiene per la prima volta da Deloitte Private il riconoscimento di *Best Managed Company*, posizionandosi tra le eccellenze del tessuto imprenditoriale italiano, celebrando la capacità di poter operare con successo in un contesto sempre più competitivo e complesso.

In occasione del 57° evento *Industria Felix – l'Italia che compete*, ALA si è distinta tra le migliori imprese del settore commercio per performance gestionale e affidabilità finanziaria Cerved con sede legale nella regione Campania.

Nella tappa campana dell'evento *EY On The Road: l'imprenditorialità italiana, il valore degli ecosistemi territoriali*, l'Azienda è premiata per la capacità di innovarsi costantemente e distinguersi in mercati internazionali e strategici posizionandosi come partner unico di riferimento per la gestione e distribuzione di soluzioni ingegneristiche ad alte prestazioni.

In ultimo, quest'anno siamo rientrati per Top500 Campania di PWC, scalando oltre 30 posizioni, tra le top 50 aziende Campane per fatturato e indici di redditività: siamo sempre più orgogliosi di essere un'eccellenza che arricchisce il patrimonio aziendale e imprenditoriale della nostra Regione, a cui siamo estremamente legati.

Continueremo a lavorare con l'intento di creare valore non solo per la nostra azienda, ma per la comunità e per le future generazioni, mettendo in atto pratiche che favoriscano la sostenibilità in tutte le sue forme. Siamo certi che solo un approccio responsabile e integrato possa garantire risultati duraturi, ci impegniamo perciò a monitorare continuamente i nostri impatti e a migliorarci costantemente, in un percorso di crescita che è, e continuerà ad essere, condiviso con voi tutti.



**Fulvio Scannapieco**  
Co-Founder & Chairman



# 1. Il nostro DNA



## 1. Il nostro DNA

### 1.1 Un percorso verso la leadership di settore

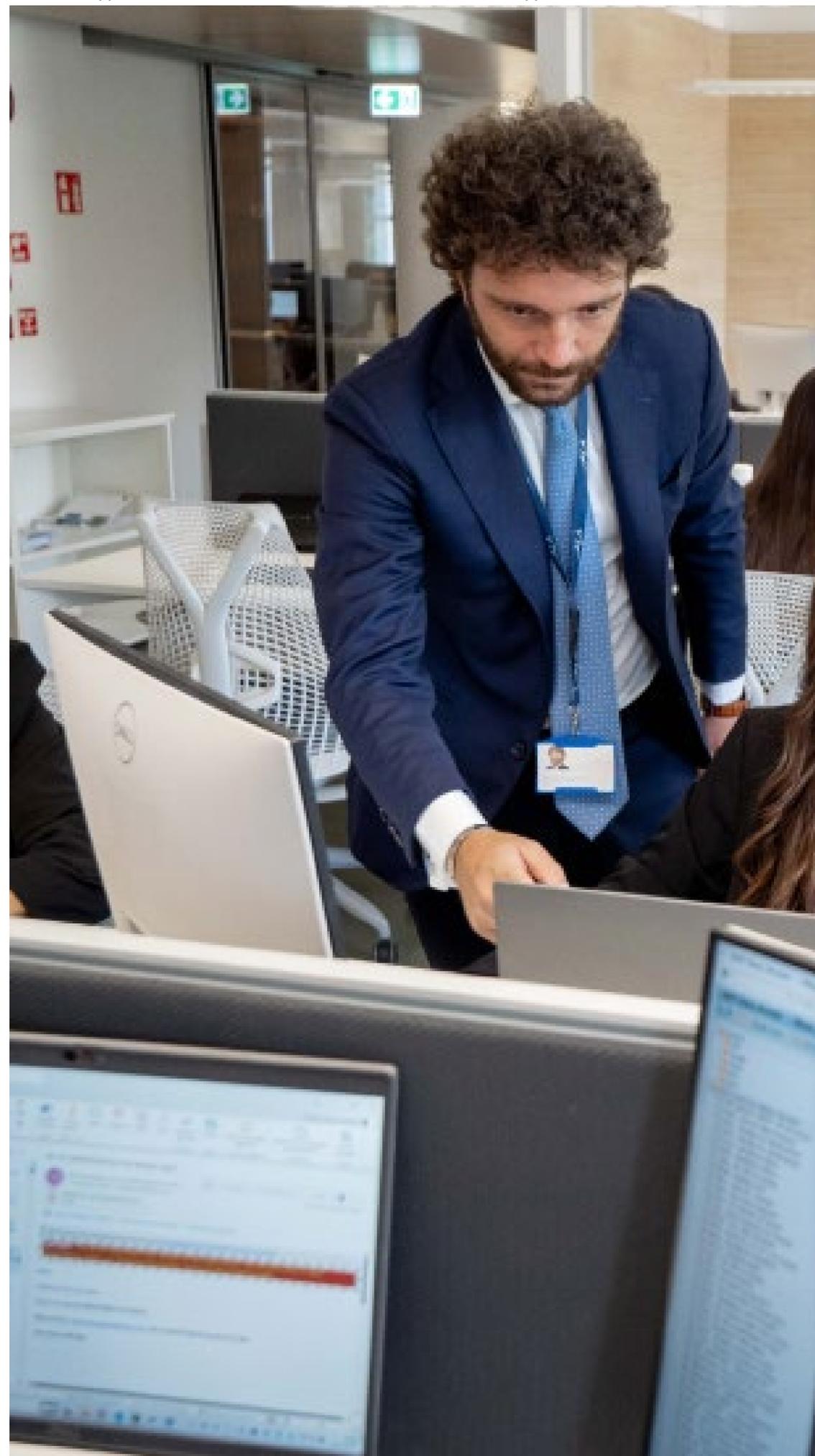
Leader in Italia e player di primo piano a livello globale, ALA (**Euronext Growth Milan**) offre servizi di logistica integrata e distribuisce prodotti e componentistica per l'industria aeronautica e aerospaziale. Attiva anche nei settori ferroviario ed energetico, la nostra realtà è stata e continua 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. Sintorsa, acquisita nel settembre 2022 – conta oggi sul talento di **oltre 650 persone** e sulla forza di una **crecente 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 progetti di acquisizioni (M&A) e nei processi di post- integrazione.

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, come risultato della cessione dei rami di AIP Italia e del competitor Avio Import in quota minoritaria. Da questo momento diventiamo il 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, permettendoci di servire clienti internazionali da una singola piattaforma globale. 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. Abbiamo successivamente dedicato le nostre attenzioni a ricercare una maggiore prossimità con i nostri clienti procedendo, nel 2023, a una serie di variazioni di sede e nuove aperture, tra cui il trasferimento della sede centrale di ALA Germany ad Amburgo, *hub* strategico del mercato

aeronautico tedesco e dello stabilimento di ALA UK a Esher. Nello stesso anno abbiamo aperto un nuovo ufficio commerciale a **Fort Worth, in Texas**, con la volontà di estendere e rafforzare la presenza del Gruppo negli Stati Uniti, e a fine anno abbiamo inaugurato un nuovo ufficio del Gruppo ALA a Derby, nel Regno Unito, permettendo così ad ALA UK di intensificare le attività di sviluppo commerciale sul territorio.

Nel corso del 2024 non sono mancate importanti novità relative al nostro contesto aziendale. Al fine di favorire l'integrazione e la creazione del maggior numero di sinergie commerciali possibili con le controllate SCP e Sintorsa, a febbraio il Gruppo ALA ha comunicato con grande soddisfazione l'**apertura della prima filiale operativa estera della controllata spagnola Sintorsa, localizzata nel nord Italia**.

La presenza di Sintorsa in Italia, con la sua significativa esperienza in settori complementari a quelli del Gruppo ALA, in particolare nell'industrializzazione, produzione, assemblaggio, installazione e riparazione di *Electrical Interconnection Systems*, consentirà al Gruppo ALA di entrare in nuovi segmenti strategici di prodotto e di mercato e contestualmente di ampliare il market share di ALA sul mercato domestico.

L'apertura della filiale di Sintorsa in Italia è un segnale forte e concreto dell'impegno e dell'attenzione del Gruppo ALA verso le esigenze specifiche dei propri clienti, proponendo soluzioni all'avanguardia e un livello di servizio secondo a nessuno.

Ad aprile la controllata **Sintorsa ha finalizzato i lavori di approntamento della nuova sede operativa di Siviglia** e completato a giugno 2024 il trasferimento di tutte le attività produttive.

La nuova sede, adiacente a quella precedente e tre volte più grande, per un totale di ca. 5,000 m2, permetterà a Sintorsa di supportare i piani di ramp-up dei programmi di produzione di cablaggi già contrattualizzati, nonché di assicurare gli spazi operativi necessari ad accogliere i frutti delle nuove iniziative di sviluppo del business.



Il nuovo stabilimento di Siviglia rappresenta un passo significativo nella strategia di crescita del Gruppo ALA e consentirà di consolidare ulteriormente la propria presenza nel mercato rispondendo in maniera efficace alla crescente domanda di prodotti e servizi per l'industria dell'Aerospazio e della Difesa.

In particolare, l'area dell'Andalusia è caratterizzata dalla presenza di grandi OEMs e Tier 1s e da una domanda in costante crescita per programmi di rilievo. Siviglia, insieme a Tolosa in Francia e ad Amburgo in Germania, rappresenta infatti uno dei principali centri aerospaziali in Europa e costituisce un'area strategica per il settore.

A luglio il Gruppo ALA comunica di aver ricevuto la **conferma del rating pubblico A3.1 da Cerved Rating Agency**, agenzia specializzata nella valutazione del merito di credito delle imprese non finanziarie italiane.

La conferma del rating A3.1, detta "Security", riflette:

1. Il solido posizionamento in settori ad alto potenziale di crescita come la Difesa, l'Aerospazio e il Ferroviario;
2. Le positive performance economiche nel FY23 con revenues e margini operativi in crescita, grazie anche al contributo del Gruppo SCP-Sintorsa;
3. La conferma di un assetto finanziario e patrimoniale equilibrato al 31/12/2023 nonostante un maggior assorbimento del circolante, in linea con le previsioni.

L'internazionalizzazione e lo sviluppo all'estero non allentano, tuttavia, il legame con il territorio: nel 2024 contiamo 201 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.

In questi anni di potenziamento ed espansione non abbiamo inoltre mai perso di vista i valori che ci guidano dalla nostra fondazione: **awareness, leadership, anticipation**. Cresciamo in modo intenso e progressivo grazie a 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, mantenendo l'ambizione di confermare la nostra **leadership** nel settore. Infine, l'**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

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



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

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



2024  
Italia

Apertura della prima filiale operativa estera della controllata spagnola Sintersa.



## 1. 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. Con l'acquisizione del Gruppo SCP Sintorsa, dal 2022, siamo

presenti anche in Spagna e Portogallo.

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	Sistemas de interconexion, s. A Suministros De Conectores Profesionales S. A	Madrid
Portogallo	Sintorsa Portugal Lda	Lisbona



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%
<b>Totale</b>	<b>9.030.000</b>	<b>100%</b>

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 che ci poniamo.

Intendiamo la conduzione sostenibile delle attività non come mero rispetto di regole e 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 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 2024 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), il principale 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 diverse funzioni interne che hanno contribuito alla raccolta dei dati necessari e alla loro contestualizzazione.

In vista del consolidamento dei nostri processi di rendicontazione e degli adeguamenti richiesti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), abbiamo deciso di non asseverare il rapporto di sostenibilità 2024, consci che questo sarà uno dei prossimi passi nel nostro percorso. Il CdA revisiona e approva questo documento con una riunione dedicata.



## 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
<b>Lavoratori</b>	Chi opera alle dipendenze di ALA
<b>Fornitori</b>	Chi fornisce ad ALA i prodotti che commercializza e i servizi accessori, ma anche Società di selezione del personale e di servizi IT
<b>Clienti</b>	Chi acquista prodotti e servizi offerti da ALA
<b>Investitori</b>	Possibili acquirenti di quote societarie nel medio-lungo periodo
<b>Istituti finanziari</b>	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. **Quest'anno 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.

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 <sup>1</sup>
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-corruzione	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 <sup>2</sup>	+++
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	++

<sup>1</sup> I punteggi di significatività in scala 1-5 degli stakeholder sono stati suddivisi in tre classi di significatività in base al primo e terzo quartile.

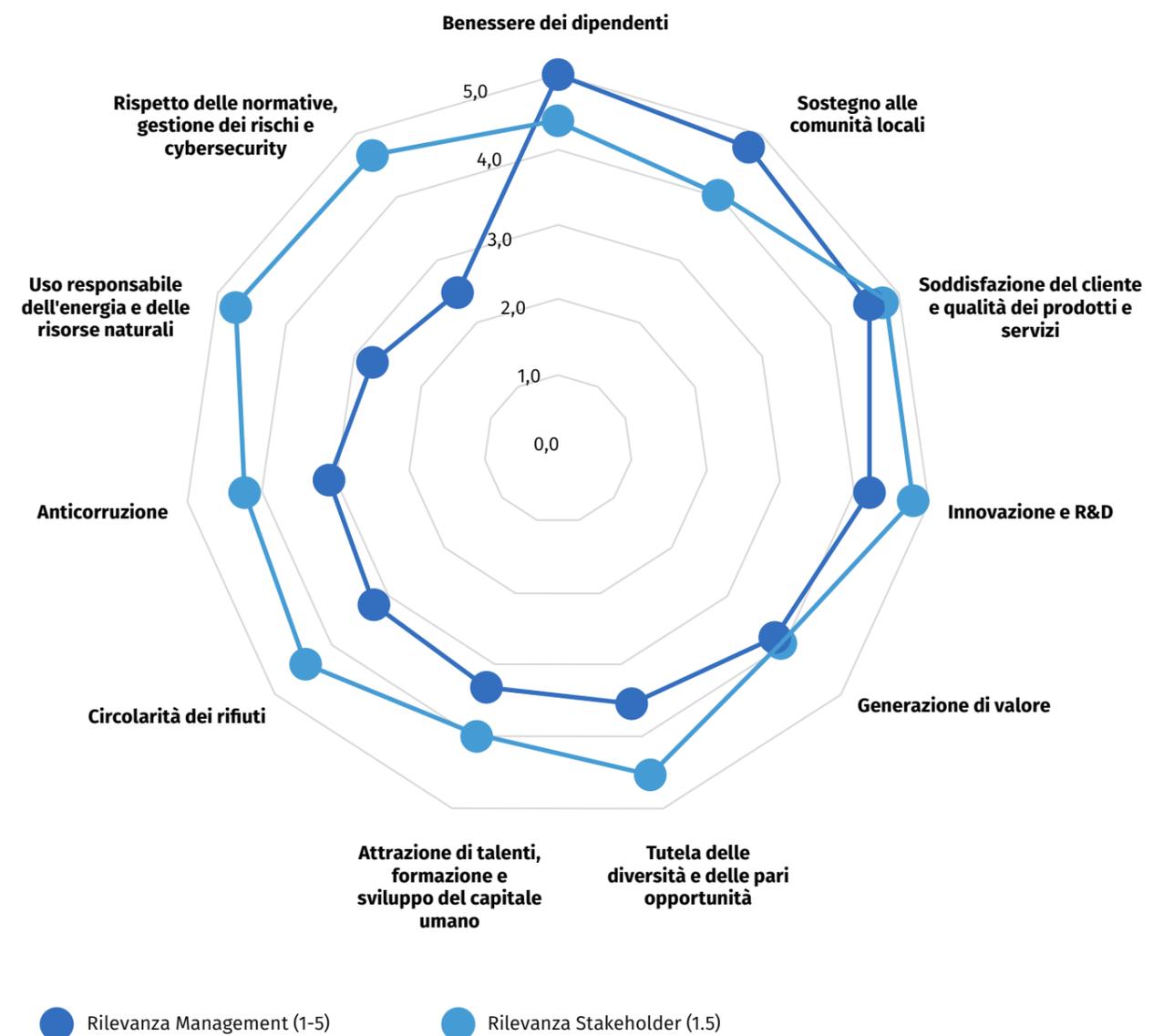
<sup>2</sup> Con l'aggiornamento dell'analisi di materialità al 2024 è stato stabilito che l'impatto legato al consumo della risorsa idrica non è materiale per l'azienda e quindi l'indicatore GRI 303 è stato escluso dalla rendicontazione.

Continuiamo a rilevare un buon allineamento tra le nostre priorità e le aspettative degli stakeholder. Rimangono temi prioritari di particolare rilevanza sia internamente sia esternamente **Benessere dei dipendenti e Soddisfazione del cliente**, essendo il primo aspetto un prerequisito per lo sviluppo del nostro business e la garanzia che i nostri clienti ricevano il miglior servizio possibile.

Rispetto al 2023, è aumentata considerevolmente dal punto di vista degli stakeholder l'importanza dei temi di sostenibilità ambientale. In particolare, la **Circolarità e gestione dei rifiuti**, così come l'**Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali**, sono diventati argomenti di grande rilevanza. Questo riflette una crescente consapevolezza rispetto all'impatto

ambientale che generano le nostre attività. Parallelamente, abbiamo osservato un innalzamento della rilevanza del tema **Innovazione, Ricerca, Sviluppo**. Entrambi questi aumenti sono in linea con la crescente attenzione a questi aspetti nel contesto normativo Europeo, che spinge le aziende ad investire in nuove tecnologie e soluzioni innovative anche per perseguire lo sviluppo sostenibile.

In sintesi, il nostro impegno verso il benessere dei dipendenti, la soddisfazione del cliente, la sostenibilità ambientale e l'innovazione continua a guidare le nostre azioni e strategie, assicurandoci di rimanere allineati con le aspettative dei nostri stakeholder e pronti ad affrontare le sfide future.



● Rilevanza Management (1-5)

● Rilevanza Stakeholder (1.5)



### 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.



**Roberto Tonna** ricopre il ruolo di *Chief Executive Officer (CEO)* dal 2022. 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 Italia 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.



**Salvatore Vastano** è *Chief Quality Officer* dal 2024. Dal 2016 fa parte della realtà di ALA, all'interno della funzione Qualità. In ALA ha svolto diversi ruoli all'interno della funzione Quality & Compliance, tra cui quelle di Quality Assurance Representative e di Quality Manager per l'Italia. Dopo la laurea in Ingegneria Aerospaziale presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II, Salvatore ha iniziato ad acquisire competenze in ambito di Gestione Qualità lavorando nel settore biomedico. Successivamente si è specializzato nel settore aerospaziale lavorando in un'azienda produttrice di componenti build-to-print.

### 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	2024
<b>Zero contestazioni in materia di episodi di corruzione o discriminazione</b>	✓	✓	✓
<b>Zero azioni legali mosse per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust o monopolistici</b>	✓	✓	✓
<b>Zero sanzioni per non-conformità in materia di legislazioni ambientali, sociali o economiche</b>	✓	✓	✓

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. Il rinnovo del rating è previsto nel 2025.



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 2024 abbiamo registrato ricavi pari a 147,1 milioni di euro, di cui 13,1 milioni trattenuti e i restanti divisi tra i portatori di interesse.

#### Valore economico generato e distribuito [Milioni di €]

	2022	2023 <sup>3</sup>	2024
<b>Valore generato (ricavi)</b>	104,0	132,4	147,1
<b>Totale valore economico distribuito</b>	97,4	122,5	134,1
<i>Costi operativi</i>	80,8	100,3	109,2
<i>Salari e benefit dei dipendenti</i>	11,1	12,3	13,6
<i>Pagamenti a fornitori di capitale</i>	3,0	6,5	6,9
<i>Pagamenti alla Pubblica Amministrazione</i>	2,4	3,2	4,2
<i>Investimenti nella comunità</i>	0,2	0,2	0,2
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>6,6</b>	<b>9,9</b>	<b>13,1</b>

• Nell'anno di rendicontazione abbiamo ricevuto assistenza finanziaria dalla Pubblica Amministrazione per un ammontare pari a circa 177,2 migliaia di euro, riconducibili alla categoria delle sovvenzioni agli investimenti, alla ricerca e sviluppo e ad altre forme rilevanti di contributi. Nel 2024 non abbiamo ricevuto ulteriori sovvenzioni statali come sgravi fiscali, sussidi e incentivi finanziari.

• La componente più significativa degli investimenti alla comunità nel 2024 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 ALA ha confermato il proprio sostegno verso Treedom, B-Corp che offre soluzioni innovative per la tutela dell'ambiente e promuove progetti agroforestali in diversi Paesi del mondo. ALA ha piantumato 800 nuovi alberi nella foresta nata nel 2023 – raggiungendo un totale di 1 800 alberi, di cui 50 destinati alla Masseria Antonio Esposito Ferraioli a Napoli.

• Vinciamo 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**.

<sup>3</sup> I valori presenti nel Rapporto di sostenibilità 2023 riferiti allo stesso anno di rendicontazione sono stati qui corretti in base ad una riclassificazione delle voci di Bilancio effettuata in seguito alla pubblicazione del documento.

### 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.

#### Nuovi fornitori selezionati in base alle certificazioni ottenute rilevanti per l’ambito aeronautico

	2022	2023 <sup>3</sup>	2024
Numero di fornitori	> 161	> 107	> 92

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.

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.

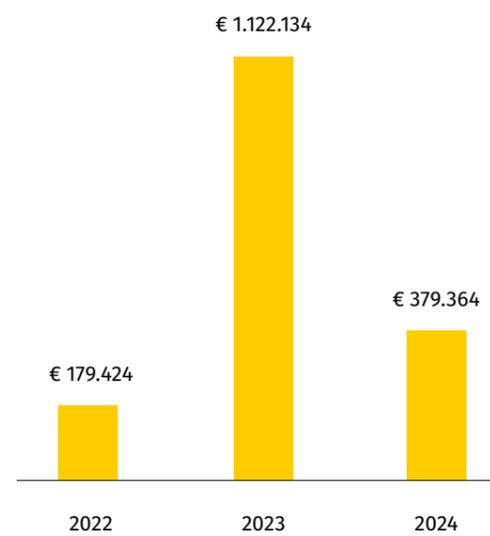
La **reingegnerizzazione** della gestione dei magazzini fisici e la **ridefinizione dei flussi materiali** interni per garantire complete tracciabilità e identificazione a ogni movimentazione di merce. Il progetto ci ha aiutato a elaborare nuove strategie di immagazzinamento e prelievo basate su tipologia 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.

Nel periodo di rendicontazione abbiamo investito un totale di 379,4 migliaia di euro nell'automatizzazione ed innovazione dei nostri processi e degli strumenti operativi. Circa il 98% di questi sono stati dedicati all'implementazione di un sistema RFID avanzato per la gestione automatizzata e tracciabile delle merci in entrata e in uscita, connesso alla rete aziendale e integrato a piattaforma software e terminali Android per la gestione degli ordini, l'etichettatura e la certificazione dei dati dei processi di pesatura e movimentazione. Il rimanente 2% è stato invece utilizzato per l'acquisizione di due bilance di precisione per la pesatura di minuteria metallica, finalizzata alla determinazione del rapporto peso-numero dei pezzi.

#### Investimenti in automatizzazione e innovazione



Per monitorare la soddisfazione dei nostri clienti abbiamo formalizzato un *Customer Satisfaction Survey* annuale, che ci permette di comprendere le principali percezioni ed esigenze a valle della nostra catena del valore nei confronti dei prodotti e servizi che offriamo. Le informazioni così raccolte sono analizzate per definire azioni di miglioramento mirate per ogni *country* e utilizzate per migliorare la nostra relazione con i clienti.





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



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

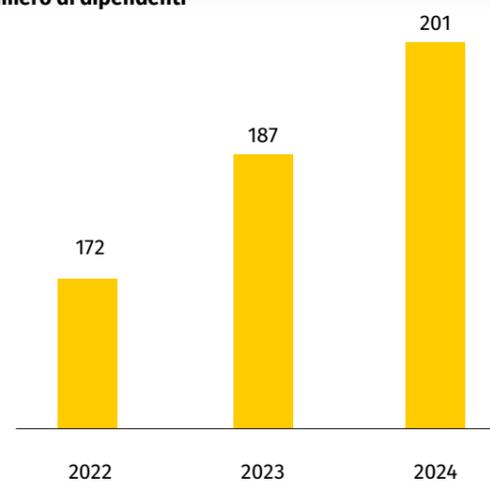
### 4.1 Benessere e tutela dei dipendenti

Pur beneficiando di una solida situazione economico-finanziaria, di un contesto affidabile e di un presente in continua espansione, siamo consapevoli che la nostra realtà non potrebbe prosperare senza mettere 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. Nel 2024, il 95% dei nostri 201 dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato e il 98% lavora a tempo pieno. In aggiunta, al 31 dicembre l'organico conta sette risorse con contratto di tirocinio e una con contratto di somministrazione.

Il nostro personale è cresciuto costantemente negli anni, mantenendo una caratterizzazione stabile. Nelle tabelle seguenti illustriamo il numero di dipendenti per tipologia di contratto, genere e provenienza.

Numero di dipendenti



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

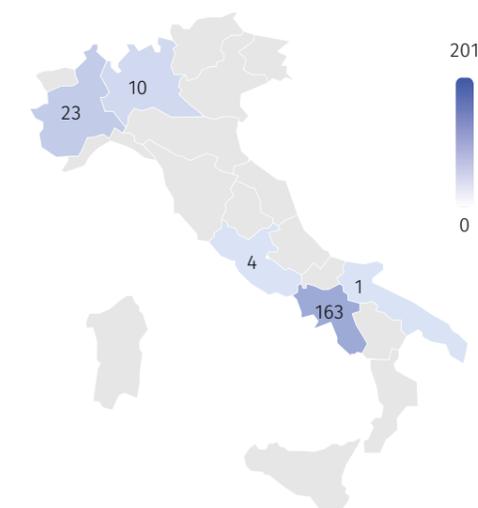
Dipendenti per contratto di lavoro e genere <sup>*</sup>	2022	2023	2024
<b>Organico a tempo indeterminato</b>	<b>168</b>	<b>182</b>	<b>191</b>
Uomini	113	122	128
Donne	55	60	63
<b>Organico a tempo determinato</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
Uomini	4	3	8
Donne	0	2	2
<b>Organico a ore non garantite</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Uomini	0	0	0
Donne	0	2	2
<b>Organico a tempo pieno</b>	<b>168</b>	<b>183</b>	<b>197</b>
Uomini	117	125	136
Donne	51	58	61
<b>Organico a tempo parziale</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Uomini	0	0	0
Donne	4	4	4

Dipendenti per provenienza<sup>\*</sup>

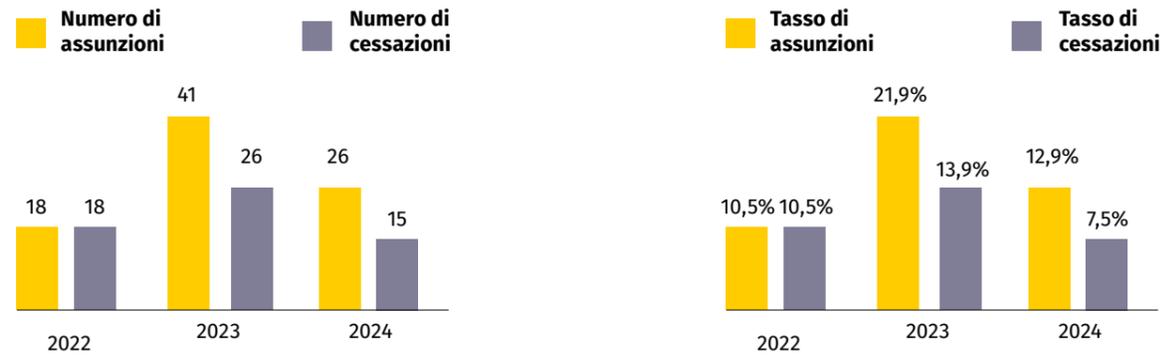
	Campania	Piemonte	Lombardia	Puglia	Lazio	Totale
<b>N° dipendenti 2022</b>	136	25	9	1	1	<b>172</b>
<b>N° dipendenti 2023</b>	153	22	10	1	1	<b>187</b>
<b>N° dipendenti 2024</b>	163	23	10	1	4	<b>201</b>

<sup>\*</sup>Numero di dipendenti al 31/12/2024.

Dipendenti per provenienza



Nel 2024 abbiamo assunto 26 dipendenti, di cui 15 sotto i 30 anni, a fronte di 15 cessazioni. Come l'anno scorso il turnover aziendale risulta positivo, coerentemente con la volontà di accogliere nuovi talenti a sostegno della nostra crescita come Società.



Anche i tassi di assunzione e di cessazione<sup>5</sup> per fascia d'età e per genere hanno mantenuto generalmente un equilibrio. Rispetto al 2023, il turnover positivo del personale femminile è stato meno significativo mentre il turnover dei lavoratori tra i 30 e i 50 anni è passato da negativo a positivo.

#### Nuove assunzioni

	2022		2023		2024	
	Numero assunzioni	Tasso di assunzione	Numero assunzioni	Tasso di assunzione	Numero assunzioni	Tasso di assunzione
Sotto i 30 anni	12	45,2%	26	60,5%	15	31,9%
Tra i 30 e i 50 anni	6	5,4%	15	13,8%	9	8,0%
Sopra i 50 anni	0	0,0%	0	0,0%	2	4,9%
Donne	3	5,5%	18	29,0%	6	9,2%
Uomini	15	12,8%	23	18,4%	20	14,7%

#### Cessazioni

	2022		2023		2024	
	Numero cessazioni	Tasso di cessazione	Numero cessazioni	Tasso di cessazione	Numero cessazioni	Tasso di cessazione
Sotto i 30 anni	9	34,6%	4	9,3%	5	10,6%
Tra i 30 e i 50 anni	8	7,2%	22	20,2%	7	6,2%
Sopra i 50 anni	1	2,9%	0	0,0%	3	7,3%
Donne	5	9,1%	11	17,7%	4	6,2%
Uomini	13	11,1%	15	12,0%	11	8,1%

<sup>5</sup> I tassi di assunzione e cessazione per una data categoria sono stati calcolati dividendo in numero di assunzioni o cessazioni di quella categoria per il numero di dipendenti totale della stessa categoria.

#### Dipendenti per provenienza

	2022		2023		2024	
	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni
Campania	11	9	36	20	18	9
Piemonte	6	8	2	4	5	5
Lombardia	0	0	3	2	1	1
Lazio	1	1	0	0	2	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 2023, e la distribuzione dei dipendenti per fascia d'età e genere è rimasta pressoché invariata tra il 2024 e l'anno precedente.

#### Diversità nell'organo di governo 2024

Sotto i 30 anni	0
Tra i 30 e i 50 anni	3
Sopra i 50 anni	2
Donne	0
Uomini	5
<b>Totale</b>	<b>5</b>

#### Diversità tra i dipendenti 2024

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Sotto i 30 anni	0	0	37	6	<b>47</b>
Tra i 30 e i 50 anni	4	13	62	30	<b>113</b>
Sopra i 50 anni	1	2	21	11	<b>41</b>
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>120</b>	<b>47</b>	<b>201</b>

#### Diversità tra i dipendenti 2024

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Donne	1	2	56	3	<b>65</b>
Uomini	4	13	64	44	<b>136</b>
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>120</b>	<b>47</b>	<b>201</b>

Dipendenti per mansione			
	2022	2023	2024
Operai	7,9%	25,1%	25,4%
Impiegati	61,6%	64,2%	64,2%
Quadri	7,6%	8,0%	7,0%
Dirigenti	3,5%	2,7%	2,9%

Dipendenti per genere			
	2022	2023	2024
Uomini	68,0%	66,8%	67,7%
Donne	32,0%	33,2%	32,3%

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, mentre quelle dei dirigenti dipendono da un processo di budgeting e possono essere influenzate dalle 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, prevedendone l'erogazione in caso di raggiungimento.

I membri del CdA non si esprimono direttamente sulla retribuzione da assegnare al singolo dipendente, ma approvano genericamente il budget destinato al costo del lavoro.

Quest'anno abbiamo registrato un rapporto di retribuzione totale annuale pari a 542% e un rapporto della variazione di retribuzione pari a 300%<sup>6</sup>.

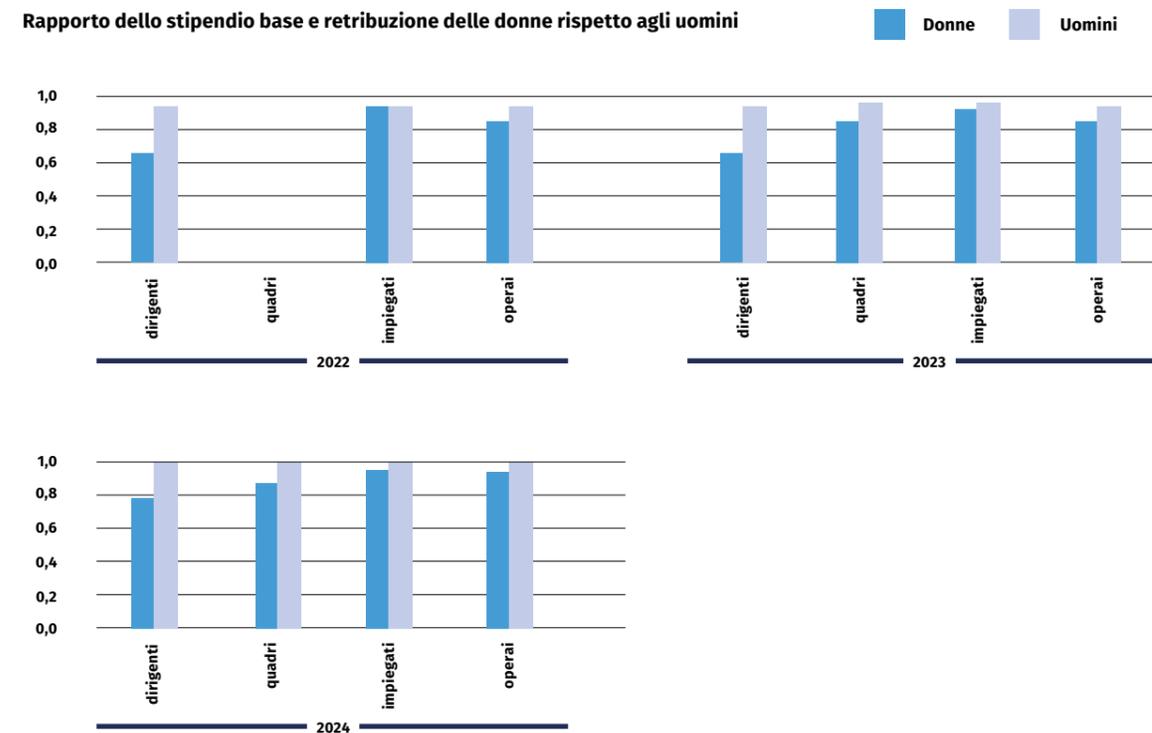
Nelle tabelle seguenti dettagliamo il rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti, prendendo in considerazione le sedi operative più significative<sup>7</sup>.

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini 2024 <sup>8</sup>		
	Stipendio base	Retribuzione
Dirigenti	0,8	0,8
Quadri	0,9	0,9
Impiegati	1,0	1,0
Operai	0,9	0,9

<sup>6</sup> 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 2024 e l'aumento percentuale medio della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti esclusa la suddetta persona.

<sup>7</sup> Sono stati presi in considerazione i dati afferenti alla sede di Napoli e relativi ad una funzione direttiva della sede di Milano

<sup>8</sup> 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.



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, la flessibilità di due giorni di lavoro agile alla settimana e l'assicurazione sanitaria integrativa. Inoltre, per dotare i lavoratori e le loro famiglie di risorse e servizi aggiuntivi, dal 2023 forniamo **crediti di welfare aziendale** erogati grazie al raggiungimento dei risultati preliminari relativi ad EBITDA e fatturato consuntivati a fine anno di rendicontazione per l'anno successivo.

Nel 2024 il valore dei buoni pasto è aumentato a € 7,00 ciascuno, rappresentando il supporto aggiuntivo al reddito del personale che la Società ha deciso di implementare a parità della regolamentazione vigente e di tutte le altre condizioni.

Abbiamo messo a disposizione dei nostri dipendenti un servizio di consulenza per l'espletamento delle pratiche relative alla Dichiarazione dei Redditi.

Infine, abbiamo aggiornato il Regolamento relativo alla gestione del Piano Welfare aziendale definendo le modalità di assegnazione e fruizione dei crediti erogati ed erogabili in base delle performance consuntivate a fine anno e attivando i servizi

- Rimborso interessi passivi dei mutui per l'abitazione principale;
- Rimborso canone di locazione, ovvero dell'affitto della propria residenza principale;
- Rimborso utenze domestiche.

#### 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 2024 abbiamo offerto un totale di 3.592 ore di formazione ai nostri dipendenti, con una media di 17,9 ore pro capite. Dal 2023 ALA è stata inserita nel programma di sviluppo LEAP - *Leonardo Empowering Advanced Partnerships*. Il calo nel numero di ore erogate rispetto al 2023 è dovuto alla posticipazione del programma per il 2024 da parte del fornitore al 2025.

## Ore medie di formazione annua per dipendente

	2022		2023		2024	
	ore totali	ore medie	ore totali	ore medie	ore totali	ore medie
<b>Dirigenti</b>	44	9	501	100,2	166	23,7
<b>Quadri</b>	109	8	1128	75,2	132	9,4
<b>Impiegati</b>	3367	32	11099	92,5	3163	24,5
<b>Operai</b>	935	19	1865	39,7	131	2,6
<b>Donne</b>	1526	28	5081	82,0	1394	21,4
<b>Uomini</b>	2929	25	9512	76,1	2198	16,2
<b>Totale</b>	<b>4455</b>	<b>26</b>	<b>14593</b>	<b>78,0</b>	<b>3592</b>	<b>17,9</b>

**Big Buddy**

Nel 2024 abbiamo lanciato il progetto “Big Buddy” come iniziativa volta a supportare la crescita professionale e personale dei dipendenti. “Big Buddy” è un programma su base volontaria che mira a creare valore aggiunto attraverso un percorso di affiancamento tra un **Mentor** e un **Mentee** per quattro mesi. L'obiettivo è aiutare il Mentee a sviluppare competenze in vari ambiti, favorendo il suo sviluppo professionale e personale.

Crediamo che un solido programma di **mentoring** possa contribuire alla creazione di una cultura aziendale positiva, migliorando la soddisfazione delle persone e assicurando un successo organizzativo a lungo termine. Nella relazione con i nostri dipendenti perseguiamo un fine duplice: da un lato favorire la soddisfazione, la crescita e il benessere, dall'altro sensibilizzare a un maggiore interesse per la sostenibilità a tutti i livelli. A tal fine, abbiamo avviato e consolidato diverse iniziative, tra cui un premio per le idee innovative e un'attività che unisce 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.

Quest'anno abbiamo consegnato alle due idee vincitrici 10.000 euro complessivamente, premiando ciascuna con un voucher viaggio del valore di 5.000 euro.

**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 del 2024 l'**ALA Sailing Team** ha partecipato ad importanti regate di categoria, raggiungendo ottimi risultati e dimostrando spirito di squadra e determinazione. Alcuni tra gli appuntamenti fondamentali a caratterizzare l'intera stagione velica sono stati il 52° Campionato Invernale di Vela d'Altura del Golfo di Napoli in cui ci siamo aggiudicati il primo posto in classifica generale per la categoria ORC; la Vesuvio Race che ci ha visti arrivare al secondo posto e infine il 30° Campionato Autunnale del Golfo di Napoli in cui abbiamo conquistato il primo posto in classifica. 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 velico, continuano ad essere predisposti 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 la barca a vela.



### Salute e sicurezza

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

Affidiamo 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 viene poi trasmessa 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 2024 abbiamo riscontrato un unico infortunio tra i dipendenti. Non abbiamo rilevato infortuni gravi o casi di malattia professionale né tra i dipendenti diretti né tra i somministrati.

#### Infotuni sul lavoro dei dipendenti<sup>9</sup>

	2022	2023	2024
<b>Ore-uomo lavorate<sup>10</sup></b>	255.459	299.823	380.914
<b>N° infotuni registrabili</b>	1	1	1
<b>N° infotuni gravi</b>	0	0	0
<b>N° incidenti mortali</b>	0	0	0
<b>Tasso di infotuni</b>	3,9	3,3	2,6
<b>Tasso di infotuni gravi</b>	0,0	0,0	0,0
<b>Tasso di incidenti mortali</b>	0,0	0,0	0,0

<sup>9</sup>Abbiamo calcolato i tassi di infortunio rapportando il numero di infotuni al numero di ore-uomo lavorate per un fattore di moltiplicazione di 1.000.000..

<sup>10</sup> Per 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.



**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.

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, e del 2023 dell'artista Piscitelli, grazie all'**ALA For Art Acquisition Program** 2024 gli spazi dell'*Headquarters* di Napoli si arricchiscono con le opere di **Corinna Gosmaro**, **Effe Minelli**, **Eugenio Tibaldi** e **Alice Visentin**. Le nuove acquisizioni rappresentano un passo importante nella crescita della collezione e riflettono l'impegno di ALA nel contribuire al dinamismo della scena artistica italiana in un'ottica di valorizzazione della creatività contemporanea.

Le opere e gli artisti sono stati scelti per riflettere l'attuale panorama artistico 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 1ª e la 3ª 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 2024 abbiamo introdotto nuovi progetti e aumentato l'insieme delle attività che hanno un impatto sul territorio in modo da giovare alla collettività da un punto di vista sociale e culturale.

ALA si iscrive al programma di membership aziendale Corporate Golden Donor (€3000) in qualità di sostenitrice del **FAI – Fondo per l'Ambiente Italiano ETS**. Il FAI da cinquant'anni tutela e gestisce beni storici, artistici e paesaggistici su tutto il territorio nazionale. Oggi sono settantadue i luoghi che la Fondazione ha salvato dall'incuria, restaurato, valorizzato e aperto al pubblico.

ALA ha scelto di sostenere il progetto biennale di restauro del **Santuario parrocchiale dell'Immacolata Concezione a Pizzo Falcone** e del suo scalone monumentale. L'attività di restauro prevede un investimento totale di 37.000 euro, di cui 18.500 sono stati erogati nel 2024 e 18.500 saranno erogati nel 2025. Gli interventi di restauro saranno tali da consentire la completa fruizione dell'edificio del XVII secolo. Dopo aver subito danni di guerra il Santuario fu interessato da un intervento di restauro compromesso dal sisma del 1980 e oggi riversa in uno stato di degrado. Abbiamo voluto supportare un'iniziativa per riportare in auge uno degli esempi più interessanti di architettura barocca napoletana del Settecento.

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 ampliato la **"Foresta ALA"**, nata nel 2023, tramite un contributo di € 12.420 e la piantumazione di 800 nuovi alberi.

Quest'anno abbiamo scelto di piantare 50 alberi alla **Masseria Antonio Esposito Ferraioli** di Afragola, a Napoli, uno dei più grandi beni confiscati della Campania. Qui, 120.000 metri quadri si stanno trasformando in un polmone verde per la comunità. Gli alberi di ALA si uniscono agli altri 1.700 già presenti, contribuendo a un progetto più grande: restituire alla collettività spazi sottratti alla criminalità, creando opportunità di lavoro onesto e luoghi di incontro per le famiglie del territorio.

Insieme a **Treedom** e all'**associazione Sott'n'Coppa**, l'Azienda sostiene un progetto dove la sostenibilità ambientale va di pari passo con il riscatto sociale, dove ogni nuovo albero



è un seme di legalità che germoglia attraverso orti sociali, apicoltura e attività didattiche per le scuole.

ALA conferma, inoltre, il proprio supporto alla **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 quest'anno si è concretizzato con la partecipazione alla raccolta fondi in occasione della **"Cena di Gala di Inizio Estate"** tenutasi a giugno 2024, e della **"Varese City Run"** con un totale di 4.000 euro.

La nostra Società crede fortemente che lo sport abbia un ruolo cruciale nel formare il carattere e il futuro dei giovani. Come la vela anche la pallacanestro insegna preziose abilità come la disciplina, il lavoro di squadra e la leadership, valori che si allineano strettamente alla nostra filosofia aziendale. Nel 2024 ALA stabilisce una partnership con **"Il Basket siamo noi"** attraverso un contributo di 3.000 euro. Il Basket siamo noi è un'associazione costituita nel 2016 al fine di creare un Supporter Trust a sostegno della Pallacanestro Varese (di cui ALA diventa Golden Sponsor nel 2024) e allo stesso tempo costituisce un'opportunità di cittadinanza attiva per chiunque voglia dare il proprio contributo per realizzare progetti concreti e obiettivi ambiziosi per la città di Varese, il territorio, i giovani e il sociale.

Infine, abbiamo preso parte al progetto di orientamento **"Studiare l'Impresa, l'Impresa di Studiare"**, promosso dall'Unione Industriali Napoli, Il Mattino e l'Ufficio Scolastico Regionale per la Campania e finalizzato a rendere più puntuale il raccordo tra offerta formativa e domanda di lavoro. L'iniziativa, durata due mesi, ha coinvolto classi di licei e istituti tecnici superiori della provincia di Napoli in due incontri con le aziende presso le sedi scolastiche e una visita degli studenti presso ALA. Nel corso degli incontri abbiamo illustrato agli studenti l'organizzazione e le attività operative svolte presso gli stabilimenti di Pozzuoli, nonché le figure professionali di settore emergenti.



# 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 2024 abbiamo misurato un consumo energetico totale pari a circa 2.799 GJ. In particolare, abbiamo utilizzato circa 1.536,2 GJ di energia elettrica presso i nostri stabilimenti. Per la maggior parte (90,3%) si tratta di elettricità prelevata dalla rete nazionale mentre una piccola quota (9,7%) corrisponde ad elettricità autoprodotta tramite l'impianto fotovoltaico dalla potenza installata di 39,6 kW di San Maurizio Canavese.

Nel 2024 abbiamo autoprodotta un totale di circa 222,3 GJ<sup>11</sup>, consumandone 148,7 (circa il 67%) e reimmettendo in rete i rimanenti 73,5 (33%).

Abbiamo poi impiegato 1.262,8 GJ di combustibili da fonti non rinnovabili. A rappresentare tale consumo sono la movimentazione della flotta aziendale, composta di otto veicoli commerciali e trentuno autovetture, e l'operatività della sede di San Maurizio Canavese, che richiede l'utilizzo di gas naturale.

<sup>11</sup> Questo dato è una stima che equivale ai dati di autoproduzione a consuntivo del 2023

Consumo interno di energia [GJ]		
Categoria	2023	2024
Combustibili da fonti non rinnovabili	1.218,9	1.262,84
Combustibili da fonti rinnovabili	0,0	0,0
Elettricità acquistata da rete	1.173,3	1.387,5
Elettricità autoprodotta	148,7 <sup>12</sup>	148,7
<b>Totale</b>	<b>2.540,9</b>	<b>2.799,0</b>

Calcoliamo e monitoriamo nel tempo due tipologie di emissioni di gas a effetto serra (o GHG) imputabili alla nostra realtà: le emissioni dirette prodotte dal consumo di combustibili (dette di Scope 1) e le emissioni indirette legate alla produzione dell'energia elettrica che utilizziamo (dette di Scope 2).

Emissioni GHG [tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalente]		
Categoria	2023	2024
<b>Emissioni GHG Scope 1</b>	87,07 tCO <sub>2</sub> e	90,40 tCO <sub>2</sub> e
<b>Emissioni GHG Scope 2 – market based</b>	147,21 tCO <sub>2</sub> e <sup>13</sup>	174,10 tCO <sub>2</sub> e <sup>13</sup>
<b>Emissioni GHG Scope 2 – location based</b>	89,83 tCO <sub>2</sub> e	107,56 tCO <sub>2</sub> e

Fattori di emissione [tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalente/GJ]				
Categoria	2023		2024	
	tCO <sub>2</sub> e/GJ	Fonte	tCO <sub>2</sub> e/GJ	Fonte
<b>Emissioni GHG Scope 1</b>				
Benzina	0,071	DEFRA 2023	0,071	DEFRA 2024
Gasolio	0,075		0,075	
Gas Naturale	0,056		0,056	
GPL	0,064		0,064	
Carbone	0,095		0,095	
<b>Emissioni GHG Scope 2 location based</b>	0,077	Ecoinvent 3.10 mix medio nazionale	0,078	Ecoinvent 3.10 mix medio nazionale
<b>Emissioni GHG Scope 2 market based</b>	0,125	Ecoinvent 3.10 residual mix IT low voltage	0,125	Ecoinvent 3.10 residual mix IT low voltage

<sup>13</sup> Il dato presente nel Rapporto di sostenibilità è stato qui corretto in seguito al cambiamento della metodologia di calcolo implementata in seguito alla pubblicazione del documento. Si è scelto di non utilizzare il mix del fornitore ma il residual mix per ottenere il fattore di emissione per il calcolo delle emissioni di Scope 2 market-based.

## 5. Il rispetto e la tutela dell'ambiente

### 5.2 Promozione di un'economia circolare

ALA produce rifiuti di tipologia non pericolosa, principalmente scarti ferrosi e di piccole dimensioni, che sono gestiti da enti esterni autorizzati. Non abbiamo quindi identificato impatti legati ai rifiuti significativi relativi alle attività aziendali.

Nel 2024 abbiamo generato 12,02 tonnellate di rifiuti interamente di categorie non pericolose. Mentre il quantitativo di rifiuti riportati per i due cicli di rendicontazione precedenti erano rappresentati interamente da scarti metallici di alluminio, acciaio e ferro, nel 2024 non vi sono state rottamazioni di alcun tipo. I rifiuti del periodo di rendicontazione corrente corrispondono per il 0,2% a toner esauriti inviati a recupero e per il 99,8% ai fanghi in uscita dal processo di pulizia del pozzo artesiano e delle fognature.

Rifiuti prodotti [tonnellate]				
Categoria		2022	2023	2024
Non pericolosi	A recupero	0,25	0,55	0,02
Pericolosi	A smaltimento	0,00	0,00	12,00
Non pericolosi	A recupero	0,00	0,00	0,00
Pericolosi	A smaltimento	0,00	0,00	0,00

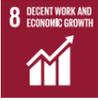
Anche quest'anno abbiamo confermato la nostra politica di contenimento dei rifiuti connessi al **packaging** dei materiali in ingresso e uscita dal magazzino ricorrendo, dove possibile, all'utilizzo di cartone<sup>14</sup> e polietilene provenienti da riciclo.

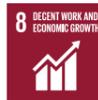
Continua anche il nostro impegno per la dematerializzazione dei processi aziendali anche grazie all'adozione di strumenti digitali.

<sup>14</sup> 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 2024	Stato di raggiungimento	Target al 2025	SDG di riferimento
Benessere dei dipendenti	Promuovere la soddisfazione e il benessere dei collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	Il piano Welfare è stato confermato: i crediti previsti per il Piano Welfare 2024 legati ai risultati societari al 31/12/2024, saranno erogati a partire dal 01/04/2025 e saranno spendibili fino al 31/03/2026.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rinnovo del regolamento in essere per confermare il piano Welfare aziendale. L'erogazione dei crediti di tale piano avrà luogo a partire dal secondo trimestre 2026 e sarà subordinata all'identificazione ed al raggiungimento degli obiettivi di business al 31/12/2025. Come da regolamento la quantizzazione dei crediti sarà sempre inversamente proporzionali al reddito del ricevente.</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Arricchire la gamma di servizi messi a disposizione tramite la piattaforma welfare.</li> </ul>	Nel corso del 2024 in aggiunta ai servizi previsti dall'accordo commerciale con il fornitore della piattaforma Welfare sono stati aggiunti i seguenti servizi: rimborso interessi passivi dei mutui per l'abitazione principale; rimborso canone di locazione, ovvero dell'affitto della propria residenza principale; rimborso utenze domestiche (luce, gas, acqua, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ai fini del rinnovo del Piano Welfare 2025 si sta lavorando per confermare l'inclusione dei seguenti servizi già garantiti con il Piano Welfare 2024: rimborso interessi passivi dei mutui per l'abitazione principale; rimborso canone di locazione, ovvero dell'affitto della propria residenza principale; rimborso utenze domestiche (luce, gas, acqua, etc.).</li> <li>Prevedere il convenzionamento con palestre nell'ottica di implementare il Wellbeing aziendale</li> </ul>	

Tema materiale	Obiettivo	Target al 2024	Stato di raggiungimento	Target al 2025	SDG di riferimento
Sostegno delle comunità locali	Sostenere le iniziative culturali e benefiche del territorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supportare almeno 2 progetti sul territorio locale sia per quanto riguarda la sede centrale che per le altre sedi operative.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nel 2024 ALA si è iscritta al programma di membership aziendale Corporate Golden Donor in qualità di sostenitrice del <b>FAI - Fondo per l'Ambiente Italiano ETS</b>. ALA, vicina al FAI, supporta un'ambiziosa sfida culturale: fare dell'Italia un luogo più tutelato e migliore. Grazie al sostegno dei suoi numerosi aderenti, sia privati cittadini che aziende, il FAI da 50 anni tutela e gestisce beni storici, artistici e paesaggistici su tutto il territorio nazionale. Oggi 72 monumenti e luoghi unici di natura sono salvati dall'incuria, restaurati, protetti e aperti al pubblico.</li> <li>Nel 2024 ALA stabilisce una partnership con Il Basket siamo noi. Il <b>Basket siamo noi</b> è un'associazione costituita nel 2016 al fine di creare un Supporter Trust a sostegno della Pallacanestro Varese (di cui ALA diventa Golden Sponsor nel 2024) e allo stesso tempo costituisce un'opportunità di cittadinanza attiva per chiunque voglia dare il proprio contributo per realizzare progetti concreti e obiettivi ambiziosi per la città di Varese, il territorio, i giovani e il sociale.</li> <li>ALA conferma la propria presenza al fianco della <b>Fondazione Renato Piatti Onlus</b> tramite il sostegno concretizzatosi con la partecipazione alla raccolta fondi in occasione della <i>Varese City Run 2024</i> e della <i>Cena di Gala di Inizio Estate</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supportare almeno 2 progetti sul territorio locale sia per quanto riguarda la sede centrale che per le altre sedi operative.</li> </ul>	
	Contribuire positivamente al tasso di occupazione della comunità	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assumere almeno 20 risorse con contratto a tempo indeterminato di cui almeno 10 a seguito di tirocinio.</li> <li>Stabilizzare almeno 3 dipendenti con passaggio a tempo indeterminato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nel corso del 2024 sono state inserite 29 risorse di cui 18 con contratto a tempo determinato ed 11 con contratto a tempo indeterminato; 7 delle 29 risorse sono state inserite a valle di un tirocinio formativo.</li> <li>Nel corso del 2024 sono stati stabilizzati 4 lavoratori con passaggio del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato</li> <li>Nel corso del 2024 l'Azienda ha organizzato molteplici incontri con istituti professionali ed università campane per presentare la realtà aziendale ed illustrare i possibili sbocchi professionali offerti da ALA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stabilizzazione di 8 risorse con contratto a tempo determinato; assunzione di 4 risorse a valle di tirocinio formativo.</li> <li>Partecipazione attiva ad open-day presso le università del territorio e organizzazione di incontri presso le scuole volti non solo a presentare la realtà ALA ma anche a fornire suggerimenti utili che possano aiutare gli studenti a capire come trovare un percorso professionale affine ai loro studi ed ai loro interessi</li> </ul>	
Soddisfazione del cliente e qualità di prodotti e servizi	Perseguire la soddisfazione del cliente per la qualità dei servizi erogati	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nel corso del 2024 è stato strutturato un tool <i>Customer Collaboration Report</i> con l'obiettivo di rafforzare la comunicazione con i nostri principali clienti, attraverso un'analisi chiara e condivisa dei principali KPI (Order Book YTD, DSO, OTD Trend e OQD Trend). Il documento è stato condiviso con 11 clienti e l'invio è previsto per ogni <i>quarter</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verificare l'andamento e i risultati ottenuti dalla condivisione del <i>Customer Collaboration Report</i> con i clienti scelti con l'obiettivo aumentare il numero di partner con cui condividere il tool.</li> </ul>	

Tema materiale	Obiettivo	Target al 2024	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenere la quota di investimenti dedicati ai progetti in ambito di sviluppo e innovazione come fatto per l'anno 2023 (investimento tecnologico pari a 349.943,96 €).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obiettivo raggiunto, nel 2024 abbiamo investito 379.363,68€ in progetti in ambito di sviluppo e innovazione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenere la quota di investimenti dedicati ai progetti in ambito di sviluppo e innovazione come fatto per l'anno 2024 (investimento tecnologico pari a 350.000 €).</li> </ul>	
Generazione di valore	Massimizzare la redistribuzione del valore all'esterno dei nostri confini aziendali per poter contribuire allo sviluppo socioeconomico del nostro territorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenere almeno la quota di investimenti dedicati allo sviluppo della comunità locale del 2023 (pari a 173.255 €)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obiettivo raggiunto: nel 2024 abbiamo dedicato 185.070 euro allo sviluppo della comunità locale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenere almeno la quota di investimenti dedicati allo sviluppo della comunità locale del 2024</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Investire almeno in un'altra iniziativa a favore dell'incremento del benessere della comunità e dell'ambiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nel 2024 ALA ha scelto di sostenere il progetto biennale 2024/2025 di restauro del santuario parrocchiale dell'Immacolata Concezione a Pizzo Falcone e dello scalone monumentale. L'attività di restauro prevede un investimento totale di € 37 000 di cui € 18 500 erogati nel 2024 ed € 18 500 da erogare nel 2025. Gli interventi di restauro saranno tali da consentire, laddove tutti realizzati, la completa fruizione dell'edificio ecclesiale del XVII secolo in tutte le sue parti.</li> <li>Nel 2024 la foresta ALA - nata nel 2023 al fianco della B-Corp Treedom - si espande attraverso la piantumazione di 800 nuovi alberi, raggiungendo un totale di 1,800 alberi, come simbolo dell'impegno aziendale verso un futuro più verde e responsabile. Quest'anno ALA sceglie di piantare 50 alberi alla Masseria Antonio Esposito Ferraioli di Afragola - Napoli, uno dei più grandi beni confiscati della Campania. Qui, 120.000 metri quadri si stanno trasformando in un polmone verde per la comunità.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investire almeno in un'altra iniziativa a favore dell'incremento del benessere della comunità e dell'ambiente.</li> </ul>	
Attrazione di talenti, formazione e sviluppo del capitale umano	Promuovere lo sviluppo delle competenze in materia di sostenibilità dei collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La formazione pianificata per il 2024 attraverso un ente formatore esterno all'organizzazione è stata dallo stesso posticipata al 2025</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concretizzare la partecipazione dei manager al corso Modelli di responsabilità, etica e sostenibilità aziendale (o altro corso affine) prevedendo un successivo flow down.</li> </ul>	

Tema materiale	Obiettivo	Target al 2024	Stato di raggiungimento	Target al 2024	SDG di riferimento
<b>Tutela delle diversità e pari opportunità</b>	Promuovere la diversità di genere a tutti i livelli	• Mantenere il numero di dipendenti di sesso femminile inquadrati come Quadro non inferiore a 2	• Il numero di dipendenti di sesso femminile inquadrati come Quadro resta pari a 2	• Mantenere costante il numero di dipendenti di sesso femminile inquadrati come Quadri e Dirigenti.	
<b>Circularità e gestione dei rifiuti</b>	Perseguire la dematerializzazione nella gestione operativa aziendale	• Ridurre del 10% circa la quantità di carta acquistata	• Per l'anno 2024, l'approvvigionamento di carta conferma lo stesso dato del 2023, vale a dire 360 confezioni da 2.500 fogli (pari a 4410Kg), a tutela delle condizioni ferme e fisse di acquisto. Si è comunque registrato un abbattimento dei consumi tale da permetterci di avere una scorta al 31/12/24 di 50 confezioni (pari a 612,50Kg). Questo dato conferma una riduzione dei consumi di circa il 15% rispetto l'anno 2023 (In particolare Mdo/Gallarate). L'attuale scorta sarà propedeutica alla riformulazione degli approvvigionamenti per il 2025 e nuovi obiettivi di efficientamento.	• Riduzione del 5% circa la quantità di carta acquistata	 
<b>Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali</b>	Ridurre gli impatti legati al parco auto e ai mezzi commerciali aziendali	• Introdurre almeno 3 nuovi mezzi ibridi aziendali rispetto al 2023	• A partire da Febbraio 2024 abbiamo inserito nel parco n.5 vetture Elettrico/benzina (2 sostituzioni Hybrid/Hybrid - 3 Termico/Hybrid).  • <b>Ottimizzazione dei percorsi con GPS.</b> Abbiamo installato dei sistemi GPS sui furgoni per monitorare in tempo reale le tratte percorse dai nostri consegnatari. Questa tecnologia ci permette di pianificare percorsi più efficienti, riducendo i chilometri percorsi e, di conseguenza, le emissioni di CO <sub>2</sub> . Un miglioramento che non solo aumenta l'efficienza operativa, ma rafforza il nostro impegno verso la tutela dell'ambiente.  • <b>Migliore gestione della supply chain con RFID e bilance interconnesse.</b> L'introduzione della tecnologia RFID sulle etichette dei materiali ci consente di tracciare ogni pacco in maniera impeccabile, eliminando il rischio di smarrimenti. Inoltre, l'uso di bilance intelligenti e interconnesse ci permette di avere una conta precisa dei materiali sia in ingresso che in uscita. Questo sistema riduce gli errori nelle spedizioni, evitando scambi di quantitativi errati e contribuendo a una gestione più efficiente e responsabile della supply chain.	• Sostituzione n.2 veicoli termici con Hybrid	
<b>Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity</b>	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	• Non abbiamo ricevuto non conformità sulle normative di gestione dei rischi e cybersecurity	• Ottenere la certificazione ISO 27001 per l'intero gruppo ALA	

Tema materiale	Obiettivo	Target al 2024	Stato di raggiungimento	Target al 2024	SDG di riferimento
<b>Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity</b>	Promuovere una condotta di business trasparente	• 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".	• Nel corso del 2024 ALA ha integrato in una sezione dedicata del proprio sito web un meccanismo di segnalazione anonima (whistleblowing) per comportamenti non etici - non riscontrando alcuna segnalazione	• 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 sui requisiti obbligatori per il rilascio del rating, previsti dall'art. 2 del "Regolamento attuativo in materia di Rating di Legalità".  Prevedere una revisione annuale delle segnalazioni - se pervenute - al canale di segnalazione presente su sito web.	
<b>Anticorruzione</b>	Implementare un sistema di gestione all'insegna della prevenzione dei reati di corruzione	• Mantenere la Certificazione TRACE	• Nel 2024 ALA ha rinnovato la certificazione TRACE. • Nel corso del 2024 ALA ha rilevato 0 casi di corruzione e violazioni etiche rilevanti negli audit interni ed esterni.	• Mantenere la certificazione TRACE. • Impegno a mantenere a 0 i casi di corruzione e violazioni etiche rilevanti negli audit interni ed esterni.	



## 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 prefiggiamo 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.

I target che ci siamo prefissati al 2025 sono i seguenti:

- Verificare l'andamento e i risultati ottenuti dalla condivisione del Customer Collaboration Report con i clienti scelti con l'obiettivo aumentare il numero di partner con cui condividere il tool.
- Mantenere la quota di investimenti dedicati ai progetti in ambito di sviluppo e innovazione come fatto per l'anno 2024 (investimento tecnologico pari a 350.000 €).
- Mantenere almeno la quota di investimenti dedicati allo sviluppo della comunità locale del 2024
- Investire almeno in un'altra iniziativa a favore dell'incremento del benessere della comunità e dell'ambiente.
- Ottenere la certificazione ISO 27001 per l'intero gruppo ALA
- 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".
- Prevedere una revisione annuale delle segnalazioni - se pervenute - al canale di segnalazione presente su sito web.
- Mantenere la certificazione TRACE.
- Impegno a mantenere a 0 i casi di corruzione e violazioni etiche rilevanti negli audit interni ed esterni.



#### 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.

I target che ci siamo prefissati al 2025 sono i seguenti:

- Rinnovo del regolamento in essere per confermare il piano Welfare aziendale. L'erogazione dei crediti di tale piano avrà luogo a partire dal secondo trimestre 2026 e sarà subordinata all'identificazione ed al raggiungimento degli obiettivi di business al 31/12/2025. Come da regolamento la quantizzazione dei crediti sarà sempre inversamente proporzionali al reddito del ricevente.
- Ai fini del rinnovo del Piano Welfare 2025 si sta lavorando per confermare l'inclusione dei seguenti servizi già garantiti con il Piano Welfare 2024: rimborso interessi passivi dei mutui per l'abitazione principale; rimborso canone di locazione, ovvero dell'affitto della propria residenza principale; rimborso utenze domestiche (luce, gas, acqua, etc.).
- Prevedere il convenzionamento con palestre nell'ottica di implementare il Wellbeing aziendale
- Supportare almeno due progetti sul territorio locale sia per quanto riguarda la sede centrale che per le altre sedi operative.
- Stabilizzazione di 8 risorse con contratto a tempo determinato; assunzione di 4 risorse a valle di tirocinio formativo.
- Partecipazione attiva ad open-day presso le università del territorio e organizzazione di incontri presso le scuole volti non solo a presentare la realtà ALA ma anche a fornire suggerimenti utili che possano aiutare gli studenti a capire come trovare un percorso professionale affine ai loro studi ed ai loro interessi
- Concretizzare la partecipazione dei manager al corso Modelli di responsabilità, etica e sostenibilità aziendale (o altro corso affine) prevedendo un successivo flow down.
- Mantenere costante il numero di dipendenti di sesso femminile inquadrati come Quadri e Dirigenti.



### RESPONSABILITÀ AMBIENTALE Tema materiale e definizione.

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

#### Circularità 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.

#### 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.





#### 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.

I target che ci siamo prefissati al 2025 sono i seguenti:

- Riduzione del 5% circa la quantità di carta acquisitata
- Sostituzione n.2 veicoli termici con Hybrid.

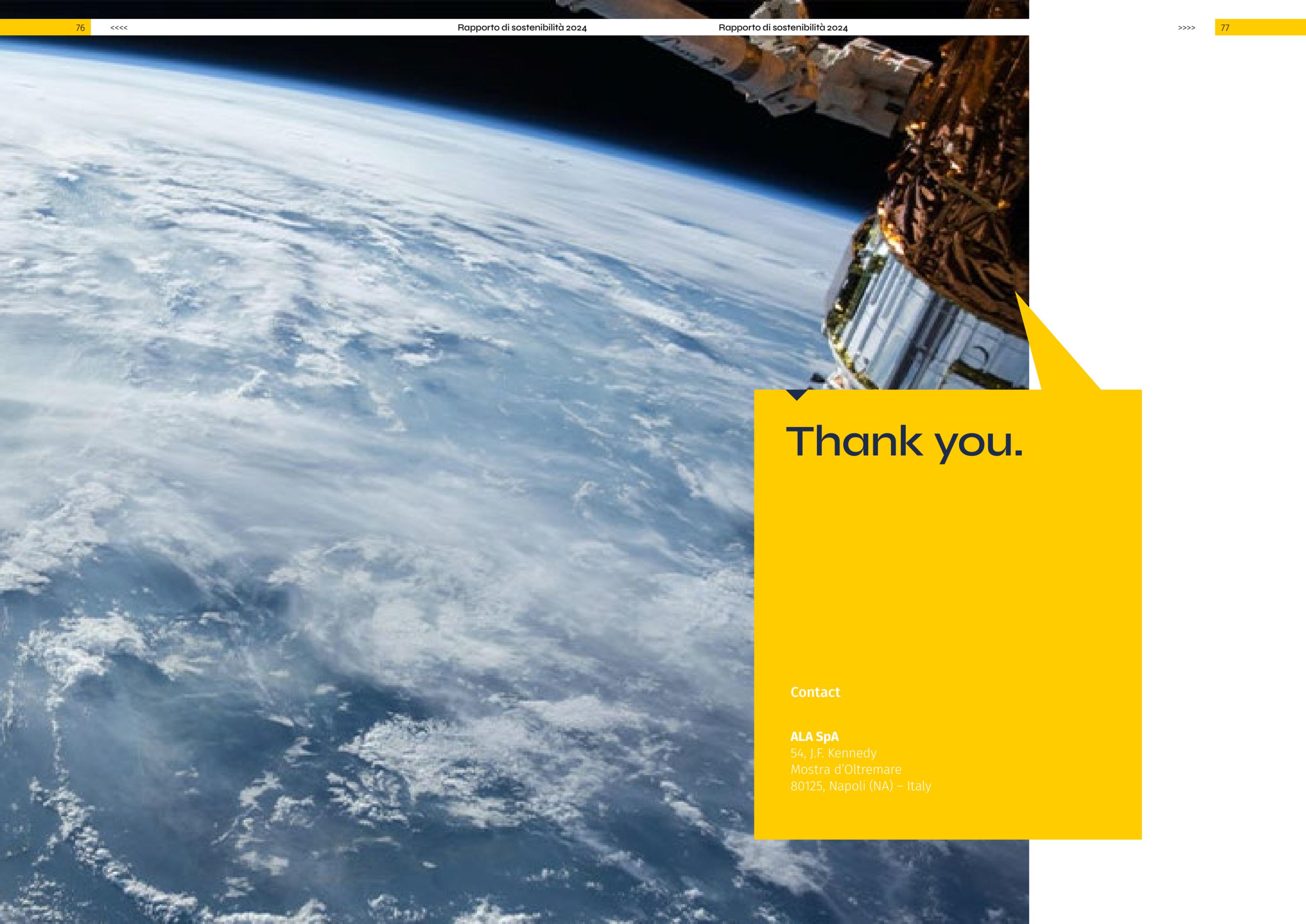
# indice dei contenuti GRI

Standard GRI / ALTRA FONTE DIRIFERIMENTO	Informativa	Pagina	Omissione		
			Requisito omissso	Motivazione	Spiegazione
<b>Informative generali</b>					
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	6-14			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	18			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	18,75			
	2-4 Revisione delle informazioni	18			
	2-5 Assurance esterna	18			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	6-14			
	2-9 Struttura e composizione della governance	26-27			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	26			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	26			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	26			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	26			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	18			
	2-15 Conflitti d'interesse	26			
	2-16 Comunicazione delle criticità	26			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	-	tutte	informazioni non disponibili	La società attualmente non adotta misure volte a sviluppare le conoscenze del più alto organo di governo riguardo allo sviluppo sostenibile
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	-	tutte	informazioni non disponibili	Il processo è in fase d'implementazione
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4			
	2-23 Impegno in termini di policy	28-29			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	28-29			
2-25 Processi volti a rimediare gli impatti negativi	28				
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	28				
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	20-21				

Standard GRI / ALTRA FONTE DIRIFERIMENTO	Informativa	Pagina	Omissione		
			Requisito omissso	Motivazione	Spiegazione
<b>Temî materiali</b>					
GRI 3: Temî materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temî materiali	20			
	3-2 Elenco di temî materiali	21			
<b>Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity</b>					
GRI 3: Temî materiali 2021	3-3 Gestione dei temî materiali	63-70			
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	28			
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	28			
<b>Anticorruzione</b>					
GRI 3: Temî materiali 2021	3-3 Gestione dei temî materiali	63-70			
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	27-30			
GRI 206: Comportamenti anticoncorrenziali 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	27			
<b>Generazione di valore</b>					
GRI 3: Temî materiali 2021	3-3 Gestione dei temî materiali	63-70			
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	31			
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	31			
<b>Soddisfazione del cliente e qualità dei prodotti e servizi</b>					
GRI 3: Temî materiali 2021	3-3 Gestione dei temî materiali	63-70			
Indicatore ALA	Numero di fornitori selezionati in base al possesso di certificazioni per la qualità	31			
<b>Innovazione e R&amp;D</b>					
GRI 3: Temî materiali 2021	3-3 Gestione dei temî materiali	63-70			
Indicatore ALA	investimenti e ore-uomo lavorate per interventi e progetti di R&D, efficientamento operativo, innovazione digitale e di transizione all'industria 4.0 effettuati	31-32			
<b>Benessere dei dipendenti</b>					
GRI 3: Temî materiali 2021	3-3 Gestione dei temî materiali	63-70			

Standard GRI / ALTRA FONTE DIRIFERIMENTO	Informativa	Pagina	Omissione		
			Requisito omissso	Motivazione	Spiegazione
<b>Benessere dei dipendenti</b>					
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-7 Dipendenti	38-39			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	38			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	42			
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	42			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	42			
	2-30 Contratti collettivi	47			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	47			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	47			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	47			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	47			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	47			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	47			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	47			
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	47			
	403-9 Infortuni sul lavoro	47			
	403-10 Malattie professionali	47			
<b>Tutela delle diversità e pari opportunità</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	57-70			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	41			
	405-2 Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	43			
<b>Attrazione di talenti, formazione e sviluppo del capitale umano</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	57-70			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	40			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	43-44			

Standard GRI / ALTRA FONTE DIRIFERIMENTO	Informativa	Pagina	Omissione		
			Requisito omissso	Motivazione	Spiegazione
<b>Sostegno delle comunità locali</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	57-70			
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-28 Appartenenza ad associazioni	48			
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	48-51			
<b>Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	57-70			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	54-55			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	54-55			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	54-55			
<b>Circularità e gestione dei rifiuti</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	57-70			
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	56			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	56			
	306-3 Rifiuti prodotti	56			
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	56			
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	56			



**Thank you.**

**Contact**

**ALA SpA**

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

\_\_\_\_\_