



ALFA



**RAPPORTO  
DI SOSTENIBILITÀ**  
2022

# INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>LETTERA AGLI STAKEHOLDER</b>                                   | <b>4</b>  |
| <b>1. ALA: il nostro DNA</b>                                      | <b>6</b>  |
| 1.1 Il nostro percorso verso la leadership di settore             | 8         |
| 1.2 La struttura, i mercati e i prodotti                          | 12        |
| <b>2. Approccio metodologico</b>                                  | <b>14</b> |
| 2.1 Criteri per la redazione del rapporto                         | 16        |
| 2.2 Coinvolgimento degli stakeholder                              | 18        |
| 2.3 Temi materiali  | 19        |
| <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               | 30        |
| 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                             | 39        |
| 4.2 L'impegno per il territorio e le comunità locali              | 45        |
| <b>5. Il rispetto e la tutela dell'ambiente</b>                   | <b>48</b> |
| 5.1 Uso responsabile delle risorse                                | 51        |
| 5.2 Promozione di un'economia circolare                           | 52        |
| <b>OBIETTIVI</b>  | <b>54</b> |
| <b>MODALITÀ DI GESTIONE</b>                                       | <b>55</b> |
| <b>GRI CONTENT INDEX</b>  | <b>63</b> |



# Lettera agli Stakeholders

Anche nel 2023 abbiamo il piacere di presentare il nostro Rapporto di Sostenibilità, uno strumento che di anno in anno assume una rilevanza crescente nella comunicazione trasparente e continuativa che abbiamo con i nostri stakeholder.

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da importanti milestone di crescita: dopo la quotazione del 2021 nel segmento Euronext Growth Milan (EGM) della Borsa di Milano, anche il 2022 è stato un anno molto importante. I risultati evidenziano un significativo miglioramento delle performance ma, ancora più indicativo, nel 2022 abbiamo realizzato i nostri obiettivi di crescita sia organica, che si assesta intorno al 12%, sia per linee esterne, con l'acquisizione del gruppo SCP Sintesa.

Con questa operazione abbiamo acquisito una quota di mercato nel territorio iberico e, soprattutto, un nuovo segmento strategico e in continua evoluzione, cioè quello della progettazione, produzione e assemblaggio degli electrical interconnection system. Con l'acquisto del Gruppo SCP Sintesa si amplia inoltre l'offerta di nuovi prodotti e servizi, in linea con l'obiettivo di proporci ai nostri clienti sempre più come one-stop-shop partner: oggi occupiamo un posizionamento solido e ad alto potenziale in settori in crescita come quelli aerospace, defence e rail, nei quali, grazie all'impegno del nostro team, continueremo a espandere la nostra quota di mercato in futuro.

La nostra vision è infatti quella di diventare il principale supply chain partner per le industrie ad alto contenuto tecnologico più esigenti e restiamo determinati e concentrati sulla creazione di valore sostenibile a lungo termine per i nostri clienti, i nostri azionisti, le nostre persone e le comunità di cui facciamo parte.

Il Rapporto di Sostenibilità si inserisce all'interno di un

percorso sempre più articolato e strategico che vuole testimoniare l'impegno di ALA in un'ottica di eccellenza, valorizzando i risultati raggiunti non solo in termini di performance eco-fin ma anche di sostenibilità, innovazione e trasformazione digitale.

Dall'inizio del nostro percorso in ambito CSR, con il primo report preparato su base volontaria per l'anno 2019, abbiamo dedicato energie crescenti ai temi ESG, integrandoli sempre più nei processi di sviluppo aziendale.

A partire da questa edizione il documento è stato redatto in conformità con la versione più aggiornata dei Sustainability Reporting Standards pubblicati dalla Global Reporting Initiative (GRI), il principale riferimento internazionale per la rendicontazione della sostenibilità.

Uno degli obiettivi del Gruppo è incrementare costantemente il nostro impegno negli ambiti ESG, conducendo le nostre attività e relazioni in modo sempre più sostenibile.

Per raggiungere questo risultato crediamo fermamente che alla produzione di valore economico debba affiancarsi la generazione di valore sociale, condividendo il valore generato in azienda con le comunità di riferimento. Le nostre azioni sono tese a soddisfare quei parametri, cosiddetti intangible, sui quali oggi si misura l'impegno delle aziende in termini ESG: la fiducia degli stakeholder, la reputazione dell'identità aziendale, l'attenzione al rispetto dell'ambiente, al benessere delle risorse al miglioramento del work-life balance e la valorizzazione del territorio di riferimento, per citarne solo alcuni.

Innovazione e sostenibilità sono i temi centrali della nostra rendicontazione d'impresa, che vorremmo considerare non solo trasparente e integrata, ma anche efficace nella disclosure degli impatti sociali e ambientali. Questo sistema di condivisione del valore aggiunto creato in azienda si

arricchisce di anno in anno dei risultati conseguiti, di un numero crescente di dati e informazioni sui progetti realizzati, a testimonianza dell'impegno profuso verso la creazione di valore sociale, anche al di là di quelli programmati in linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030.

Tra questi ci piace menzionare in primis il progetto ALA for Art per sostenere l'arte e la creatività, con la seconda edizione della Open Call ALA Art Prize e l'avvio del programma di acquisizioni di opere d'arte; ma anche il premio interno intitolato a Franco Scannapieco per favorire l'innovazione bottom-up, giunto alla sua terza edizione, e il sostegno al Teatro San Carlo tramite il progetto Concerto di Imprese. Inoltre, nel 2022 è nato ALA for Sport, la cui prima iniziativa è stata ALA Sailing, con l'acquisto e di una barca a vela e la creazione di un team velico aziendale che ha iniziato a competere nelle più importanti regate del territorio. Il progetto rispecchia la nostra volontà di valorizzare il forte legame che abbiamo con la città in cui abbiamo avviato la nostra avventura e si fonda su uno sport con diversi aspetti sostenibili, che incarna i valori su cui costruiamo la nostra cultura d'impresa.

Oggi siamo un Gruppo di 500 persone dislocate non solo in tutto il territorio italiano, ma anche in Spagna, Portogallo, Regno Unito, Francia, Germania, Israele e Nord America. Le dimensioni raggiunte e i mercati a cui ci rivolgiamo aumentano le nostre responsabilità negli ambiti ESG, nei quali siamo determinati a perseguire una strategia di miglioramento continuativo con una pianificazione strategica di lungo termine sempre più strutturata.

Molte sono le sfide che ci attendono, ma alcuni dei risultati che raccontiamo in questo rapporto ci auguriamo possano far intravedere la volontà di mantenere la sostenibilità al centro della nostra attenzione e delle nostre scelte, nel rispetto delle aspettative di tutti gli stakeholder. Siamo infatti convinti che una gestione d'impresa capace di perseguire il successo sostenibile, valutando congiuntamente crescita economica e impatti sul contesto ambientale e sociale, sia l'unica strada da percorrere per preservare e sviluppare il bene comune.



**Fulvio Scannapieco**  
Founder & Chairman



# 1. ALA: il nostro DNA



## 1. ALA: il nostro DNA

# 1.1 Il nostro percorso verso la leadership di settore

Da oltre 35 anni, ALA si propone come partner unico di riferimento per la gestione e distribuzione di prodotti, servizi e soluzioni ingegneristiche ad alte prestazioni in grado di semplificare e ottimizzare le operazioni di supply chain management dei propri clienti, offrendo loro così l'opportunità di concentrarsi sul proprio core business.

Oggi siamo quotati in borsa (EGM) dal 2021 e siamo a capo di un Gruppo che conta più di 500 risorse, una capitalizzazione di oltre 105 milioni di euro e con sedi operative, uffici e magazzini in 7 paesi oltre all'Italia (Francia, Germania, Spagna, Portogallo, UK, Israele e Stati Uniti).

Ma come in tutte le storie imprenditoriali di successo, il percorso per giungere a questi risultati è stato lungo ed è iniziato con Franco Scannapieco che negli anni '80 avvia una rappresentanza di materiale aerospaziale, nello specifico di fasteners, organi di collegamento per l'industria aeronautica e aerospaziale.

Nel 1995 Franco e Fulvio Scannapieco fondano con Vittorio Genna AIP Italia, realtà che, oltre a distribuire i fasteners e altri materiali aerospaziali, fornisce servizi di lean supply chain management per il principale player nazionale del settore.

Per 15 anni AIP Italia è protagonista di un percorso di crescita costante che la vede affermarsi nel settore della logistica integrata per le aziende aeronautiche in Italia, arrivando a fatturare oltre 27 milioni di euro.

Nel 2009 viene fondata ALA S.p.A. attraverso la cessione di rami di azienda di AIP Italia e, in quota minoritaria, del suo principale concorrente; nasce così un vero e proprio "campione nazionale", in grado di affermarsi velocemente come il principale player nel suo segmento di mercato.





AIP diventa la holding finanziaria del Gruppo, il cui focus resta quello di fornire ai clienti un servizio eccellente, proponendosi come un partner strategico perfettamente integrabile nei loro processi e nelle linee di produzione.

Per supportare la nostra crescita ci dotiamo di una struttura più solida e adeguata ai nuovi progetti, sostenuta da un sistema gestionale più efficace (SAP) e l'ingresso in azienda di manager con una solida esperienza nel settore, che vanno a ricoprire le principali cariche direttive.

La nascita di ALA segna anche l'inizio di un percorso di internazionalizzazione attraverso acquisizioni strategiche per poter competere al meglio in un mercato caratterizzato da player globali. Queste azioni ci hanno permesso, fra le altre cose, di avere operazioni dirette in Paesi ad alta propensione aerospaziale.

È con questa visione che acquisiamo due società statunitensi: Aerolyusa nel 2010 e Westbury nel 2012. Un percorso che si consolida ulteriormente con l'acquisizione del gruppo anglofrancese Stag e da altre operazioni di M&A grazie alle quali il nostro Gruppo può operare direttamente in Israele e Germania. La nostra crescita per linee esterne continua nel 2022 con l'acquisizione del 100% del Gruppo S.C.P. Sintersa, azienda leader in Spagna nella produzione e distribuzione di componentistica elettrica e nella progettazione e produzione di sistemi di interconnessione per l'aerospazio, la difesa, il settore ferroviario e per i settori industriali.

Lo sviluppo all'estero non allenta il nostro legame con il territorio in cui è iniziato il nostro percorso: in Italia vantiamo sedi in Piemonte, Lombardia, Lazio, e in Campania si trovano i nostri uffici centrali, che accolgono oltre 130 dipendenti. Nel 2017 abbiamo inaugurato un nuovo quartier generale che sorge in un'ala del Teatro Mediterraneo all'interno del Parco della Mostra d'Oltremare di Napoli.

La quotazione sul mercato regolamentato Euronext Growth Milan (EGM) è stato un passo significativo per noi e ha agevolato ulteriormente la nostra crescita, contribuendo in modo rilevante alla futura creazione di valore per i nostri stakeholder.

In questi anni di crescita ed espansione non abbiamo mai perso di vista i valori che ci guidano sin dalla nostra nascita: Awareness, Leadership, Anticipation. È infatti una profonda consapevolezza (awareness) delle dinamiche di mercato, delle attese degli stakeholder e della nostra storia che ci permette di perseguire il nostro percorso di crescita. Per la nostra identità è determinante la volontà di affermarci come modello (leadership) nel settore in cui siamo attivi, con l'obiettivo di operare all'insegna dell'eccellenza, dell'innovazione e della cooperazione. Infine, l'anticipazione (anticipation) non solo dei bisogni dei clienti, ma anche dei trend tecnologici ci consente inoltre di affrontare al meglio le sfide quotidiane e cogliere le opportunità che incontriamo sul nostro cammino.





**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 di **The Stag Group**



**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**



**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**

Creazione di **ALA Israele**



**2020**  
**Germania**

Creazione di **ALA Germania**



**2021**  
**USA**

Apertura dell'ufficio di **Los Angeles**

## 1. ALA: il nostro DNA

# 1.2 La struttura, i mercati e i prodotti

Il nostro assetto organizzativo ha declinazioni che sono al contempo globali e regionali. La sede di Napoli, ad esempio, rappresenta il quartier generale sia a livello globale, in quanto ospita la direzione e le funzioni centrali strategiche, sia per ALA Italia. Le altre cinque aree geografiche in cui operiamo da diversi anni – Francia, Regno Unito, Germania, Stati Uniti e Israele – dispongono ognuna di una propria sede centrale e di un responsabile d'area per ALA S.p.A.

A partire dal 2022, a queste si sono aggiunte Spagna e Portogallo in seguito all'acquisizione del Gruppo SCP Sintorsa che da oltre 35 anni opera nella penisola iberica con un headquarter e un polo produttivo a Madrid, un secondo

sito produttivo a Siviglia e uffici commerciali a Barcellona e Lisbona.

In Italia abbiamo complessivamente sette sedi: in Campania, oltre al quartier generale a Napoli, che ospita gli uffici amministrativi ed è sede del sistema centrale di contabilità e di tutti i responsabili dell'area, si trovano anche i due magazzini di Pozzuoli, che rappresentano il nostro hub logistico e ospitano ulteriori uffici delle aree Operations e Quality. A Torino è situata poi una sede operativa con magazzino, a Cameri, in provincia di Novara, abbiamo un magazzino all'interno dello stabilimento di un cliente, mentre uffici commerciali si trovano a Gallarate e a Roma.

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



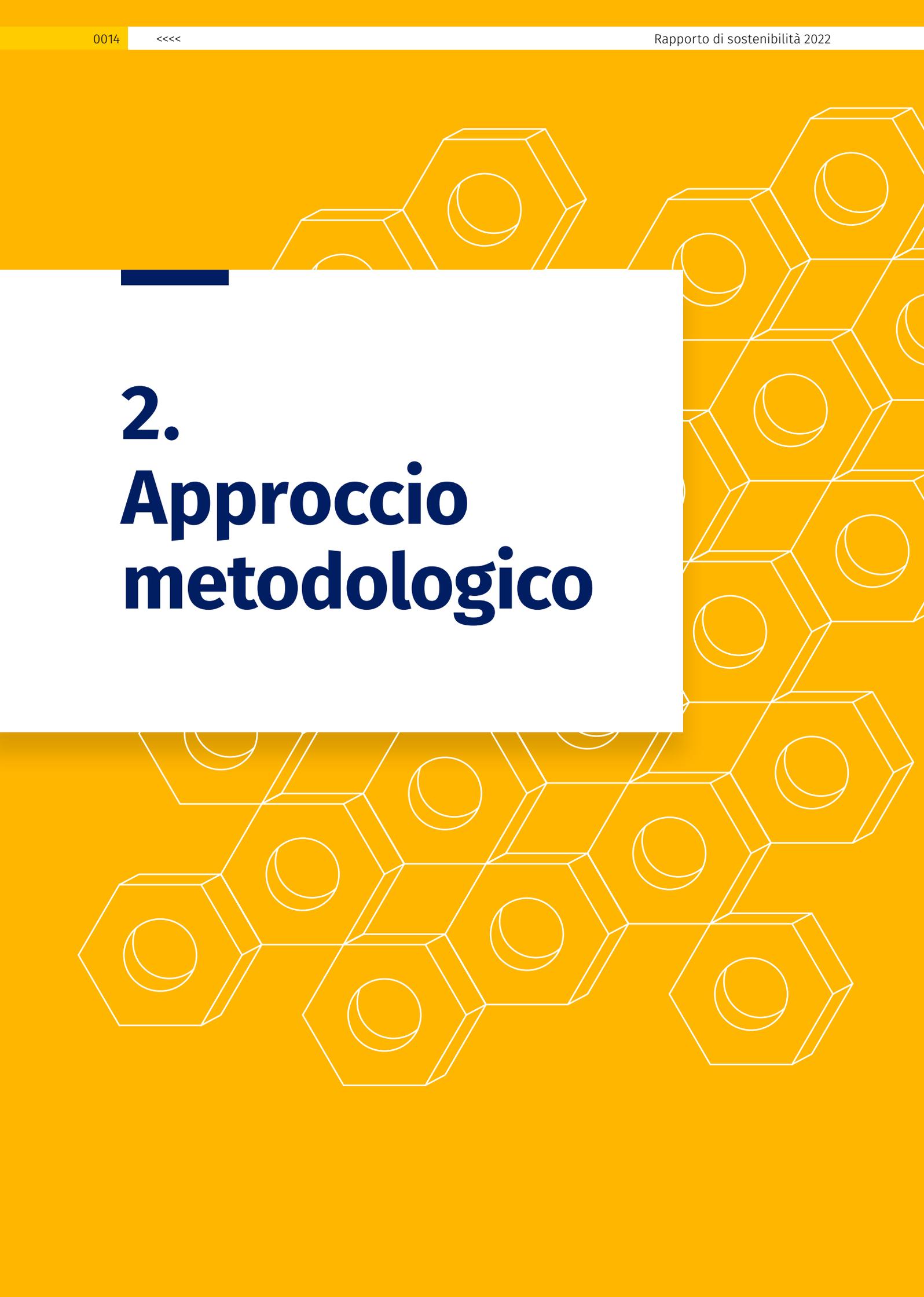
**Il capitale sociale sottoscritto e versato è pari a 9.500.000,00 €, composto da 9.030.000 azioni ordinarie. La tabella seguente illustra la composizione della compagine sociale:**

| Azionisti                | Nr. Azioni       | %           |
|--------------------------|------------------|-------------|
| <b>AIP Italia S.p.A.</b> | 6.662.336        | 73,78%      |
| <b>Mercato</b>           | 2.367.664        | 26,22%      |
| <b>Totale</b>            | <b>9.030.000</b> | <b>100%</b> |

I nostri prodotti spaziano dalla componentistica (elettrica ed elettronica, idraulica, fastener, interior, ecc.) ai materiali indiretti (abrasivi, adesivi, elettrici, ecc.), passando per le attrezzature, i prodotti e le applicazioni per il settore energetico e industriale (manometri, valvole, sistemi per fluidi, ventilazione, motori, ecc.).

Fra le soluzioni di lean supply chain che mettiamo a disposizione dei nostri clienti ci sono la gestione delle relazioni con i fornitori e delle giacenze, le consegne just in time, il third-party logistics, i servizi di direct line feed e di kitting.





## **2. Approccio metodologico**



## 2. Approccio metodologico

Uno dei nostri obiettivi è migliorare costantemente i nostri impegni e le nostre performance negli ambiti ESG (Environmental, Social e Governance), cioè condurre le nostre attività in modo sempre più sostenibile.

L'idea di fondo in questo processo è che nella creazione di sviluppo, alla produzione di valore economico deve affiancarsi quella di valore sociale, con la consapevolezza che le prestazioni aziendali in termini di sostenibilità si misurano su parametri intangibili, quali la fiducia degli stakeholder, la reputazione dell'identità aziendale, l'interesse alla valorizzazione del territorio di riferimento, l'attenzione al rispetto dell'ambiente, al benessere delle risorse umane e al miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro.

La stessa stesura del rapporto ha comportato passi in avanti nell'approccio alla gestione dei temi e degli attori coinvolti nella sostenibilità della nostra azienda. Siamo convinti, ad esempio, che l'aggiornamento degli standard che adottiamo per questo documento abbia rafforzato ulteriormente l'efficacia e la trasparenza del processo di rendicontazione.

**Quest'anno abbiamo fatto un importante passo in avanti, redigendo per la prima volta il rapporto in conformità ai GRI standards. Ci impegniamo ad aggiornare questo documento ogni anno ma, essendo uno strumento volontario, per questo ciclo di rendicontazione non sarà soggetto ad asseverazione. Tuttavia, è nostra intenzione sottoporre a verifica le prossime edizioni.**

---

### 2. Approccio metodologico

## 2.1 Criteri per la redazione del rapporto

I dati e le informazioni di questo rapporto fanno riferimento alle attività svolte da ALA S.p.A. nel 2022 e sono riconducibili alle tre sfere della sostenibilità: ambientale, sociale ed economica.

Il documento è stato redatto in conformità con la 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 per garantire qualità e correttezza delle informazioni rendicontate, così che i portatori d'interesse e in generale chiunque legga il rapporto possano valutare in modo completo gli impatti dell'organizzazione e il suo contributo allo sviluppo sostenibile. I principi, nello specifico, sono: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, tempestività, verificabilità e contesto di sostenibilità. La redazione del documento ha visto la collaborazione attiva di diversi stakeholder che hanno contribuito alla raccolta dei dati necessari e alla loro contestualizzazione.



## 2. Approccio metodologico

# 2.2 Coinvolgimento degli stakeholder

Il processo di stakeholder engagement implementato per l'analisi di materialità è stato articolato in varie fasi di ascolto, dialogo e coinvolgimento dei principali portatori di interesse. In primo luogo, sono state individuate le categorie di stakeholder rilevanti per la nostra azienda, cioè quei portatori di interesse che possono essere influenzati direttamente o indirettamente dalle nostre attività.

Per identificare gli stakeholder di maggiore rilevanza sono stati considerati i principi di responsabilità, influenza, vicinanza/prossimità, dipendenza e rappresentatività, come richiesto dallo standard AA1000 sullo Stakeholder Engagement (AA1000 SES) sviluppato da Accountability; questo standard ha rappresentato la base sulla quale abbiamo assegnato una classe di priorità a ciascuna categoria individuata.

**La tabella sottostante riporta l'elenco e la 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 i 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. È stato implementato in primis 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 derivanti dalle nostre attività. In seguito, è stato condotto un engagement diretto, rappresentato dalla somministrazione di un questionario per la raccolta dei punti di vista degli *stakeholder* sulla significatività degli impatti.

Questa operazione ci ha permesso di fornire solidità all'analisi degli impatti, nonché di classificare i temi individuati come materiali.



## 2. Approccio metodologico

### 2.3 Temi materiali

Il rapporto poggia le sue basi sull'analisi di materialità, un processo che indaga a fondo la catena di valore, il contesto in cui operiamo e la concorrenza con cui ci confrontiamo, con lo scopo di determinare e valutare gli impatti positivi o negativi delle nostre attività sull'ambiente e sulla società.

Uno studio del panorama nel quale agiamo ha consentito di identificare i temi che per noi sono materiali, cioè legati agli ambiti ESG più rilevanti per la nostra realtà, e gli impatti relativi. Cruciale a questo scopo è l'attività di *stakeholder engagement*, vale a dire il coinvolgimento dei nostri portatori di interesse, così da tenere in considerazione il più ampio numero possibile di punti di vista rilevanti.

Successivamente abbiamo valutato la **significatività** di ciascun impatto selezionato, sulla base dell'**importanza** e della **probabilità** che questo si manifesti. L'interpretazione dei risultati di queste attività ha condotto all'identificazione dei temi materiali, riportati e definiti nella tabella seguente insieme agli impatti da cui derivano.

| Tema materiale   | Definizione  | Impatti  |
|--|--|--|
| <b>Benessere dei dipendenti</b>                                  | 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.   |
| <b>Sostegno delle comunità locali</b>                            | 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.   |
| <b>Soddisfazione del cliente e qualità di prodotti e servizi</b> | 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.                                      |
| <b>Innovazione e R&amp;D</b>                                     | 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.                                |
| <b>Generazione di valore</b>                                     | La creazione di utilità e ricchezza attraverso le attività e le relazioni economiche   | Maggiore redistribuzione del valore generato verso stakeholder interni ed esterni.   |
|  |  | Espansione 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 inaspettati con conseguente riduzione degli introiti.                  |
| <b>Tutela delle diversità e pari opportunità</b>                 | 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. |

| Tema materiale   | Definizione  | Impatti   |
|--|--|---|
| <b>Attrazione di talenti, formazione e sviluppo del capitale umano</b> | 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 per una scarsa attenzione alle tematiche sociali.  |
|  |  | Aumento della competitività dell'azienda grazie all'ingresso in azienda di nuovi talenti.   |
| <b>Circularità e gestione dei rifiuti</b>                              | 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 o rischio di perdita di clienti e/o fornitori in caso di mancato allineamento. |
|  |  | Difficoltà di approvvigionamento di beni a causa di scarsità di materie prime.  |
| <b>Anticorruzione</b>  | 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.   |
| <b>Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali</b>          | 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 per il mancato rispetto delle normative ambientali.  |
| <b>Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity</b>   | 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.  |

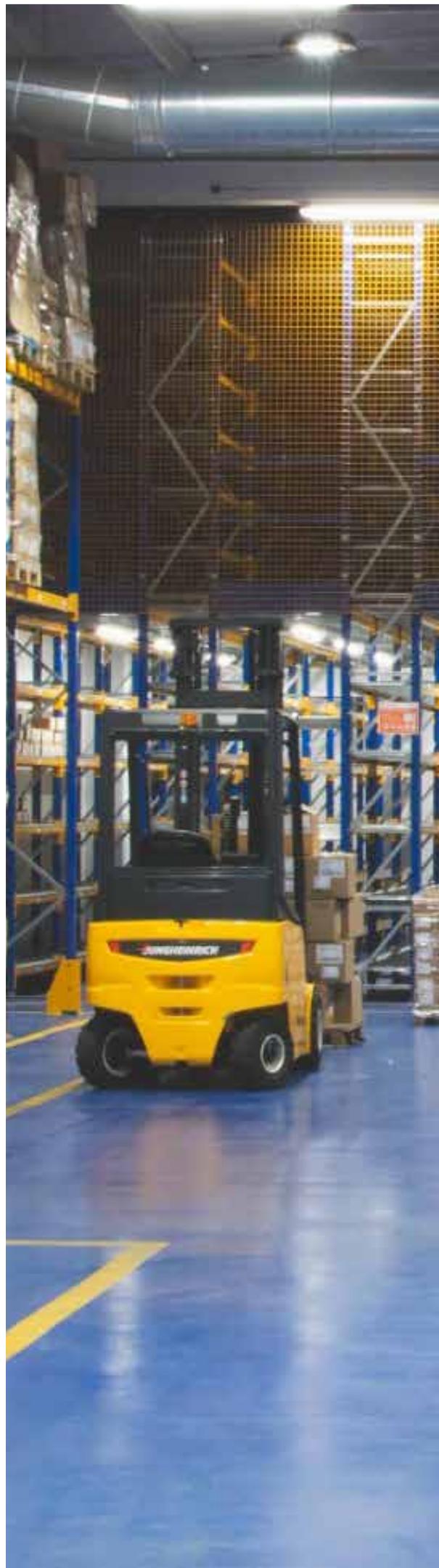
Dall'analisi di materialità abbiamo tratto alcune considerazioni che riteniamo interessanti.

In generale, è emerso un buon allineamento tra le priorità aziendali e le aspettative degli *stakeholder*.

Tra quelli individuati, per entrambi i gruppi intervistati sono risultati di maggiore rilevanza i temi Benessere dei dipendenti, Sostegno alle comunità locali e Soddisfazione del cliente e qualità dei prodotti e servizi. Anche i temi Innovazione e R&D, Generazione di valore e Tutela delle diversità e pari opportunità sono stati valutati molto significativi, soprattutto dai nostri *stakeholder*.

Per l'azienda il tema Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity è prioritario, ma ha ottenuto un punteggio inferiore rispetto alle aspettative, in quanto gli impatti connessi sono ritenuti poco probabili. I temi Circolarità e gestione dei rifiuti e Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali, pur non essendo impattati in modo significativo dalle nostre attività, sono comunque risultati materiali per l'azienda; pertanto, intendiamo porre molta attenzione anche alla gestione di questi aspetti.

I risultati ottenuti sono in linea con i valori e la missione della nostra realtà, le cui attività mirano a creare una catena di fornitura di prodotti e servizi nel settore ingegneristico-aerospaziale di alta qualità e all'insegna dell'innovazione. Inoltre, uno dei nostri obiettivi è quello di contribuire alla prosperità delle persone, generando valore e investendo nel benessere socioeconomico sia internamente all'azienda sia nella comunità nella quale operiamo.







# **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

Il nostro Consiglio di Amministrazione rappresenta il più alto organo di governo ed è composto da cinque membri, di cui un consigliere indipendente. Fulvio Scannapieco e Vittorio Genna sono rispettivamente il Presidente e il Vicepresidente; Il Consiglio di Amministrazione accoglie e valuta le comunicazioni relative a eventuali criticità.



Dal 2022 **Roberto Tonna** ricopre il ruolo di *Chief Executive Officer*. Ingegnere meccanico formatosi al Politecnico di Torino e alla John Molson School of Business della Concordia University di Montreal, ha vent'anni di esperienza nella gestione commerciale e della *supply chain* nel settore aerospaziale e della difesa. Ha lavorato per la 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 il nostro *Chief Operating Officer* dal 2018, nonché general manager dal 2022. Laureato in Ingegneria Aerospaziale presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II, ha seguito un corso post-laurea in International Business Engineering presso Finmeccanica Corporate MBA di Roma. Dal 2014 al 2016 è stato testimonial dei corsi dell'European Consortium for Advanced Training for the Aerospace (ECATA) presso diverse realtà universitarie, fra cui TU di Delft (Paesi Bassi), KTH di Stoccolma (Svezia) e la Cranfield University (UK).



**Christian De Santis** è *Chief Commercial Officer* dal 2022. Ha condotto i suoi studi a Milano conseguendo una laurea in Economics & Marketing presso l'Università IULM e un Master Degree in Sales Excellence presso l'SDA Bocconi.

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



**Raffaele Carriola** è il nostro *Chief Financial Officer* dal 2021.

Laureato in Economia e Commercio all'Università di Napoli, è entrato in ALA nel 2011. Ha lavorato in diversi settori economici ed industriali, maturando un'esperienza di oltre vent'anni in diversi settori, fra cui contabilità e bilancio, consulenza fiscale, gestione finanziaria e planning & control management.



**Nevia Crispino** è la nostra *Chief Human Resources Officer* e fa parte di ALA dal 2014. Dal 2010 al 2014 Nevia è stata responsabile delle Risorse Umane presso il Gruppo De Nigris – Acetifici Italiani Modena. Precedentemente ha lavorato come Responsabile del Reclutamento, Formazione e Sviluppo Risorse umane presso la EMA – Europea Microfusioni Aerospaziali S.p.A, parte del Gruppo Rolls-Royce. Nevia si è laureata in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II.

### Controllo dei rischi ed etica: i nostri strumenti

Dal 2016 abbiamo adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dei Rischi 231/2001 in ottemperanza alle disposizioni della normativa nazionale e internazionale applicabile. Questo documento è stato predisposto per rispondere a diverse esigenze individuate nel D.Lgs. 231 dell'8 giugno 2001, fra cui:

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

---

Parte integrante del Modello 231/2001 è anche il nostro Codice Etico, che esprime i principi, i valori condivisi e le regole comportamentali in cui ci rispecchiamo, oltre agli impegni e alle responsabilità alla base del nostro modo di fare impresa. L'osservanza delle norme di legge vigenti, delle regole aziendali e del Codice Etico è di fondamentale importanza per il funzionamento ottimale e per la reputazione della nostra azienda nei confronti degli stakeholder.

L'obiettivo del Codice Etico è anche quello di accrescere le capacità e le competenze professionali delle risorse e l'adozione di procedure che ne premino il merito. Questo documento impone, inoltre, il rispetto della privacy, dei diritti sulla proprietà intellettuale e la tutela ambientale.

I principali valori esplicitati al suo interno sono lealtà, correttezza, buona fede e rispetto della legalità; qualità dei prodotti e dei servizi affinché i clienti siano soddisfatti; trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione; cooperazione nelle visite ispettive con le autorità competenti di controllo e con quelle doganali; collaborazione, disponibilità e professionalità nella gestione della relazione con i clienti e con realtà terze.

Oltre al Codice Etico, il Modello 231/2001 include anche il regolamento dell'Organismo di Vigilanza e il Sistema Disciplinare, che dettaglia le sanzioni previste in caso di violazione del Modello stesso. Abbiamo identificato potenziali rischi in tutte le fasi del processo della supply chain; per questo abbiamo progettato e ci siamo posti di implementare procedure rigorose per la selezione dei fornitori; fanno parte di questa categoria di rischi anche quelli relativi alla commissione di reati che offendono la Pubblica Amministrazione. Il Modello, inoltre, dettaglia i processi, le politiche e le funzioni aziendali per prevenire fenomeni di corruzione o illegalità.

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



A dimostrazione dell'impegno nel condurre le nostre attività in modo etico e trasparente, abbiamo ottenuto la certificazione del Rating di Legalità. L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha attribuito ad ALA una valutazione di tre stelle, corrispondente al massimo punteggio indicativo del rispetto della legalità e del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business da parte dell'azienda.

Abbiamo inoltre 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 fondamentale, aggiornato settimanalmente o mensilmente, per la previsione e la conoscenza di rischi che richiedono un intervento tempestivo; contribuisce in questo modo anche alla minimizzazione degli impatti negativi potenzialmente legati alle nostre attività.

Nel 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 diversi paesi in cui operiamo.

Attraverso la pubblicazione del bilancio, del Rapporto di Sostenibilità e dei comunicati stampa presenti sul nostro sito web ufficiale, condividiamo le nostre politiche e gli impegni presi con i nostri principali stakeholder. Nel Rapporto di Sostenibilità esponiamo inoltre il nostro contributo in merito alla generazione di eventuali impatti negativi e l'impegno volto alla loro rimediazione.

**Segnaliamo infine che nel corso del 2022:**

- non sono stati accertati, né contestati, eventi legati a casi di corruzione e discriminazione;
- non sono state mosse azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche;
- non abbiamo ricevuto sanzioni significative per violazioni a leggi e/o regolamenti in materia ambientale e negli ambiti sociale ed economico.

### 3. Governance: solidità, trasparenza, innovazione

## 3.2 Creazione e redistribuzione del valore generato

La creazione di valore è essenziale per garantire nel tempo la sostenibilità economica della società. La distribuzione di tale valore, determinata secondo quanto previsto dall'indicatore "valore economico diretto generato e distribuito" degli standard GRI, coincide con l'impatto economico delle attività a beneficio delle principali categorie di stakeholder.

Nel 2022 abbiamo registrato ricavi pari a 104 milioni di euro, di cui 6,9 milioni sono stati trattenuti e la parte restante distribuita tra gli stakeholder.

#### Valore economico direttamente generato

**104.031.639 €**

#### Valore economico distribuito totale

**97.712.941 €**

#### Valore economico trattenuto

**6.596.455€**

|   |              |
|---|--------------|
| Costi operativi                         | 80.761.400 € |
| Salari e benefit dei dipendenti         | 11.075.743 € |
| Pagamenti a fornitori di capitale       | 3.026.166 €  |
| Pagamenti alla Pubblica Amministrazione | 2.405.852 €  |
| Investimenti nella comunità             | 166.023 €    |





Nell'anno di rendicontazione l'ammontare dell'assistenza finanziaria ricevuta dalla Pubblica Amministrazione è di 277.700 euro, riconducibili nella loro totalità alla categoria "sovvenzioni agli investimenti, alla ricerca e sviluppo e altre forme rilevanti di contributi". Non abbiamo ricevuto ulteriori sovvenzioni statali – come sgravi fiscali, sussidi e incentivi finanziari – nel corso del 2022.

La componente principale degli investimenti nella comunità deriva dalla sponsorizzazione del progetto Concerto d'Imprese, nato dalla collaborazione tra la Fondazione Teatro San Carlo e altre eccellenze imprenditoriali del territorio campano.

Gli acquisti per il core business sono prevalentemente legati a fornitori scelti dai nostri clienti principali e pertanto, il budget destinato all'approvvigionamento da fornitori locali è limitato ai servizi amministrativi ed alle attività non core.



### 3. Governance: solidità, trasparenza, innovazione

## 3.3 Qualità e innovazione

Negli anni abbiamo implementato sistemi interni di controllo e qualità certificati EN 9100 ed EN 9120, che applichiamo attraverso un insieme di procedure interne, denominate nel loro complesso *Quality System Procedure*.

Comprende, fra le altre cose, anche la procedura relativa alla catena di fornitura, i cui rischi sono risultati tra i più rilevanti, regolando la selezione dei fornitori in base al possesso di certificazioni di qualità e permettendo di monitorare tutte le attività di acquisto merci e approvvigionamento.

Applichiamo anche la sezione 1502 “*Conflict Minerals*” del *Dodd-Frank Wall Street Reform & Consumer Protection Act (2012: Security and Exchange Commission)* che richiede la dichiarazione e la rendicontazione dell’eventuale approvvigionamento di uno o più di quattro minerali (stagno, tantalio, tungsteno e oro 3TG) estratti nella Repubblica Democratica del Congo e nei paesi limitrofi; questa attività è una declinazione del nostro impegno a collaborare con realtà che condividono i nostri stessi principi etici per l’acquisto e la fornitura di componenti.

Per testare ulteriormente la conformità del prodotto ci affidiamo, inoltre, al *National Aerospace and Defense Contractors Accreditation Program (NADCAP)*.

Una parte consistente del nostro capitale intellettuale è rappresentata da informazioni tutelate da mezzi informatici; siamo quindi impegnati in attività che riducono il rischio di violazione dei sistemi informatici e investiamo in pratiche e sistemi che possano garantire la sicurezza dei dati. A riprova di ciò, nel 2022 non abbiamo ricevuto denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti, né sono state rilevate fughe, furti o perdite dei loro dati.

La nostra attenzione crescente per la *cybersecurity* si sta consolidando grazie a *Digital Transformation*, un programma d’innovazione e trasformazione digitale, iniziato nel 2021 e tuttora in corso, che mira all’abilitazione del sistema aziendale al paradigma “Industria 4.0”. Fanno parte di questo programma diversi progetti, tra cui:

L'integrazione dell'intelligenza artificiale e dell'apprendimento automatico per aumentare la centralizzazione della gestione e la sicurezza della rete. Il progetto prevede l'implementazione e configurazione di una nuova rete dati aziendale che garantisca la sicurezza, l'identificazione degli utenti e la segmentazione, ed escluda la possibilità di accesso a dispositivi non autorizzati. La rete mira, inoltre, a identificare e apprendere le abitudini di lavoro degli utenti con l'obiettivo di individuare azioni insolite e prevenire eventuali minacce.

Lo sviluppo di una piattaforma che integra tecnologie di *computer vision e machine learning* nelle operazioni di approvvigionamento, fra cui quelle di rifornimento merce presso i clienti. Lo scopo è quello di dotare i nostri operatori di strumenti che supportino la raccolta di informazioni per anticipare il rifornimento nell'eventualità di una mancanza di materiali presso il cliente.

La reingegnerizzazione della gestione dei magazzini fisici con lo scopo di ridefinire i flussi materiali al loro interno, garantendo la completa tracciabilità e identificazione per ogni spostamento di merce. Il progetto ha permesso di definire nuove strategie di immagazzinamento e prelievo in base alla tipologia di materiale e di stoccaggio richiesto. L'utilizzo di dispositivi mobili, inoltre, supporta le attività di *picking e putting away*, evitando 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. Il nuovo sistema è connesso con il nostro gestionale aziendale e consente di registrare le spese e i costi in maniera veloce ed efficace, garantendo la loro mappatura così come quella dei rimborsi ai dipendenti. L'utilizzo di un'applicazione mobile permette agli utenti di fotografare scontrini e ricevute che vengono automaticamente riconosciute dal sistema, evitando così l'inserimento manuale dei dati e la conservazione del cartaceo.

L'integrazione digitale dei sistemi gestionali aziendali per migliorare lo scambio di informazioni con la supply chain. Tramite una piattaforma, collegata al sistema gestionale aziendale, le informazioni relative agli ordini di acquisto, ai materiali, alle quantità e alle tempistiche sono scambiate direttamente con i fornitori in tempo reale.

**Nella tabella che segue sono riportati i dati del 2022 relativi a ciascun progetto del programma Innovazione Digitale 4.0.**

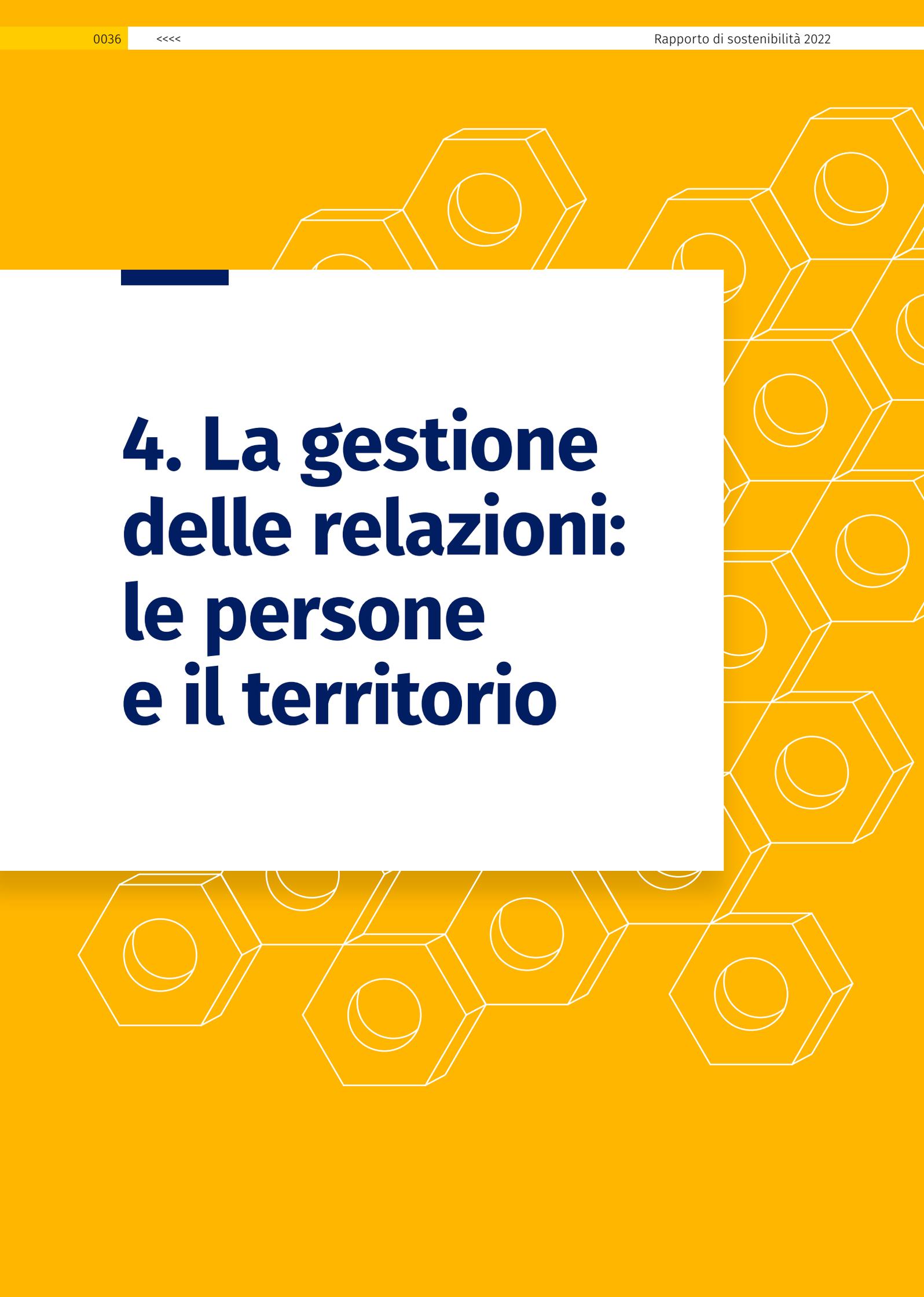
| Progetto   | N° risorse impiegate [ore-uomo] | Ammontare degli investimenti [€] |
|--|---------------------------------|----------------------------------|
| Intelligenza Artificiale e apprendimento automatico    | 800                             | 26.083                           |
| Computer Vision e Machine Learning                     | 680                             | 17.824                           |
| Reingegnerizzazione dei magazzini fisici               | 800                             | 24.691                           |
| SAP Concur   | 1460                            | 48.035                           |
| Integrazione digitale dei sistemi gestionali aziendali | 1900                            | 62.791                           |

Infine, in occasione della seconda edizione dei Leonardo Supplier Awards, sono stati conferiti premi ai fornitori che, nel corso del 2022, si sono distinti per l'impegno verso l'eccellenza, lo spirito di collaborazione ed i risultati raggiunti. ALA è stata premiata con due riconoscimenti per noi significativi:

- **Il premio Vision for Growth** ci ha omaggiati come fornitori che si sono contraddistinti per il dinamismo e l'efficacia nella realizzazione degli obiettivi del programma LEAP (Leonardo Empowering Advanced Partnership), attraverso il quale Leonardo sta svolgendo un ruolo di traino e di acceleratore alla crescita delle PMI nell'ecosistema nazionale.

- **Il premio per la categoria Sustainability Award** che riconosce il nostro impegno a favore di uno sviluppo socialmente e ambientalmente più sostenibile.





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





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

### 4.1 Benessere e tutela dei dipendenti

Creare un ambiente di lavoro nel quale le persone possano esprimere le proprie differenze e potenzialità è un obiettivo prioritario del nostro modo di fare impresa.

**Per favorire il benessere dei nostri collaboratori, oltre a garantire tutti i diritti previsti dalla legge e dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) di riferimento, integriamo la remunerazione con una polizza sanitaria privata, per un valore complessivo pari a 95.000 euro annui, e con buoni pasto che forniamo a tutti i nostri dipendenti dal 2022, per un valore complessivo di 170.000 euro all'anno.**

Siamo consapevoli che la stabilità è un elemento significativo per un lavoratore e per questo cerchiamo di privilegiare forme contrattuali durature, le quali rappresentano anche una declinazione della nostra sostenibilità sociale. Il 98% dei dipendenti, 172 in totale al termine dell'anno di rendicontazione, ha un contratto a tempo indeterminato e la stessa percentuale lavora con noi a tempo pieno. Inoltre, a fine 2022 possiamo contare su 11 risorse con un contratto di tirocinio e una con un contratto in somministrazione.



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

#### Dipendenti per contratto di lavoro, genere e area geografica (dati al 31.12.2022)

|                                       |        |            |
|---------------------------------------|--------|------------|
| <b>Organico a tempo indeterminato</b> |        | <b>168</b> |
|                                       | Uomini | 113        |
|                                       | Donne  | 55         |
| <b>Organico a tempo determinato</b>   |        | <b>4</b>   |
|                                       | Uomini | 4          |
|                                       | Donne  | 0          |
| <b>Organico a tempo pieno</b>         |        | <b>168</b> |
|                                       | Uomini | 117        |
|                                       | Donne  | 51         |
| <b>Organico a tempo parziale</b>      |        | <b>4</b>   |
|                                       | Uomini | 0          |
|                                       | Donne  | 4          |

#### Dipendenti per contratto di lavoro, genere e area geografica (dati al 31.12.2022)

|                      | Campania | Piemonte | Lombardia | Lazio | Puglia | Totale     |
|----------------------|----------|----------|-----------|-------|--------|------------|
| <b>N° dipendenti</b> | 136      | 25       | 9         | 1     | 1      | <b>172</b> |

Nel corso del **2022** abbiamo assunto **18 dipendenti**, di cui **12 under 30**, a fronte di altrettante cessazioni.

Consapevoli del fatto che le risorse umane possono essere valorizzate soprattutto grazie alla tensione verso le pari opportunità e al rispetto delle differenze, 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.

#### Turnover\* in entrata per genere e fascia d'età

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| <b>Assunzioni nell'anno</b> | <b>18</b>  |
| Uomini                      | 15         |
| Donne                       | 3          |
| Sotto i 30 anni             | 12         |
| Tra 30 e 50 anni            | 6          |
| Sopra i 50 anni             | 0          |
| <b>Tasso di assunzione</b>  | <b>11%</b> |

#### Turnover\* in uscita per genere e fascia d'età

|                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| <b>Cessazioni nell'anno</b>       | <b>18</b>  |
| Uomini                            | 13         |
| Donne                             | 5          |
| Sotto i 30 anni                   | 9          |
| Tra 30 e 50 anni                  | 8          |
| Sopra i 50 anni                   | 1          |
| <b>Tasso di turnover negativo</b> | <b>11%</b> |

#### Nuove assunzioni e turnover dipendenti 2022

|                     | Campania | Piemonte | Lombardia | Lazio | Puglia | Totale |
|---------------------|----------|----------|-----------|-------|--------|--------|
| N° nuove assunzioni | 11       | 6        | 0         | 1     | 0      | 18     |
| N° cessazioni       | 9        | 8        | 0         | 1     | 0      | 18     |

#### Diversità tra gli organi di governo e i dipendenti 2022

|   | Totale | Uomini | Donne | < 30 anni | 30-50 anni | > 50 anni | Minoranze / Categorie vulnerabili |
|---|--------|--------|-------|-----------|------------|-----------|-----------------------------------|
| <b>N° componenti dell'organo di governo</b> | 5      | 5      | 0     | 0         | 3          | 2         | 0                                 |
| <b>N° dirigenti</b>                         | 5      | 4      | 1     | 0         | 4          | 1         | 0                                 |
| <b>N° quadri</b>                            | 13     | 13     | 0     | 0         | 11         | 2         | 0                                 |
| <b>N° impiegati</b>                         | 106    | 55     | 51    | 21        | 64         | 21        | 0                                 |
| <b>N° operai</b>                            | 48     | 45     | 3     | 5         | 32         | 11        | 0                                 |

La nostra politica retributiva si basa su dati oggettivi, quali posizione ricoperta, compiti e responsabilità della funzione, retribuzione media applicata per profili affini. Le retribuzioni dei membri del più alto organo di governo sono stabilite dal Consiglio di Amministrazione, mentre quelle dei dirigenti sono stabilite a valle del processo di budgeting e possono essere influenzate dalla valutazione delle performance annuali. Per questi ultimi il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di applicare il Management By Objectives (MBO), metodo nel quale a ogni obiettivo strategico è attribuito un valore e un premio, in caso di raggiungimento.

I membri del Consiglio di Amministrazione non si esprimono direttamente sulla retribuzione da applicare al singolo dipendente bensì in maniera generica sull'approvazione del budget relativo al costo del lavoro; non ha voce in capitolo sulla politica retributiva, invece, alcun consulente esterno.

Il rapporto tra il salario annuo più alto e il salario medio dei dipendenti (escluso il più alto) è del 561%. Dall'altro lato, il rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini si configura per ciascuna categoria di dipendenti, prendendo in considerazione le sedi operative più significative, come segue.

#### Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini 2022<sup>1</sup>

|                  |      |
|------------------|------|
| <b>Dirigenti</b> | 68%  |
| <b>Impiegati</b> | 101% |
| <b>Operai</b>    | 88%  |

<sup>1</sup>Nel rendicontare queste informazioni il parametro considerato è la retribuzione annua lorda RAL.

Poiché attualmente non abbiamo donne con qualifica di quadro, non è possibile reperire il dato per questa categoria di dipendenti.

#### Formazione e sviluppo del capitale umano

La gestione del nostro capitale umano è incentrata sullo sviluppo delle capacità e delle competenze professionali e personali. Una formazione di qualità è fondamentale per garantire la crescita continua di ciascun individuo e, conseguentemente, della nostra competitività. Nel 2022 abbiamo erogato 4.455 ore di formazione per i dipendenti, con una media di 31 ore pro capite.

#### Ore medie di formazione annue 2022

|   | <b>Totale</b> | <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> | <b>Dirigenti</b> | <b>Quadri</b> | <b>Impiegati</b> | <b>Operai</b> |
|---|---------------|---------------|--------------|------------------|---------------|------------------|---------------|
| <b>Ore di formazione totali</b>           | <b>4.455</b>  | 2.929         | 1.526        | 44               | 109           | 3.367            | 935           |
| <b>Ore di formazione medie pro capite</b> | <b>31</b>     | 30            | 35           | 9                | 8             | 32               | 19            |

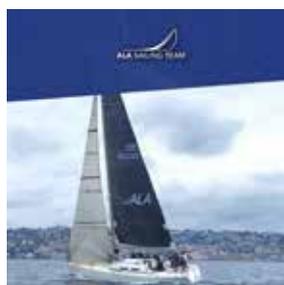
Con il duplice fine di promuovere lo sviluppo e il benessere delle nostre risorse e di diffondere gli impegni di sostenibilità a livello aziendale abbiamo consolidato diverse iniziative, fra cui un premio rivolto alle idee innovative e un'iniziativa che unisce sport, lavoro di squadra e legame con il territorio.

# MAKE IT HAPPEN! AWARD

## **Make it Happen! Award**

Un premio nato in memoria di Franco Scannapieco, fratello del nostro Presidente e fondatore della nostra realtà. Giunto nel 2022 alla terza edizione, rappresenta un'occasione per stimolare un processo di miglioramento bottom-up, fondato sulle intuizioni delle nostre risorse per far crescere ALA. Possono infatti partecipare alla competizione tutti i dipendenti a tempo indeterminato, escluso il management che in questo contesto assume il ruolo di tutor.

Le proposte vincitrici, selezionate sulla base delle tre direttrici - innovazione, efficienza dei processi e sostenibilità - che indirizzano la crescita della nostra realtà, ricevono un voucher viaggio del valore di 5.000 euro ciascuno.



## **ALA Sailing Project**

Lanciato alla fine del 2021, è un progetto che ci ha permesso di coinvolgere le nostre risorse in un team velico aziendale e a competere a bordo di una barca a vela X-35 X-Yachts in regate internazionali di categoria ORC-C, come la *Tre Golfi Sailing Week*, il XXVIII Campionato Autunnale del Golfo di Napoli, dove ci siamo classificati al primo posto, e il 51° Campionato Invernale Vela d'Altura del Golfo di Napoli, dove abbiamo conquistato il secondo posto.

Il progetto valorizza il nostro legame con la città in cui è iniziata la nostra avventura e permette alle nostre persone di conoscere una disciplina tradizionalmente sostenibile e che incarna i valori che ci guidano. Tra questi c'è senza dubbio il lavoro di squadra: come accade nelle competizioni veliche, anche nelle realtà aziendali, infatti, tutti i membri del team contribuiscono al risultato finale.

## Salute e sicurezza

La tutela del benessere delle risorse umane abbraccia anche una gestione oculata della salute e della sicurezza sul lavoro. A questo proposito segnaliamo che tutti i nostri lavoratori godono delle tutele e delle garanzie previste dal CCNL Terziario Confcommercio.

Oltre a ciò, adottiamo processi specifici per identificare, valutare e minimizzare/eliminare i rischi correlati al lavoro grazie all'applicazione del D. Lgs. 81/08, con particolare riferimento alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e, nel caso dell'affidamento di lavori o servizi a ditte terze, del Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI).

Prevediamo, inoltre, la sorveglianza sanitaria laddove i rischi di mansione la richiedono, e la formazione di tutti i lavoratori sulle tematiche connesse alla salute e alla sicurezza. La strategia per la valutazione e la gestione dei rischi è condivisa tra il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e il datore di lavoro, e verificata attraverso i preposti che svolgono attività di controllo e sorveglianza. I risultati della valutazione del rischio si traducono nel mantenimento o, quando necessario, nella modifica dei processi produttivi implementati dall'azienda. In caso di modifiche, il SPP promuove tempestivamente campagne di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori interessati.

Abbiamo inoltre sviluppato procedure per segnalare eventuali criticità e anomalie riscontrate durante il lavoro, così come comportamenti inadempienti. Nell'eventualità che un lavoratore riporti una situazione di rischio all'interno dell'azienda, si gestisce la segnalazione mantenendone l'anonimato e valutando in modo concreto la criticità segnalata e le possibili soluzioni.

Disponiamo anche di una procedura specifica per indagare su incidenti lavoro-correlati e determinare le azioni correttive e di miglioramento nel sistema di gestione della salute e della sicurezza.

Per quanto riguarda la partecipazione e la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro abbiamo provveduto a nominare un Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori (RSL) per l'area nord e uno per l'area sud; tutte le informative relative a questi temi sono inoltre condivise con il personale ed è disponibile un registro per certificare la presa visione di tale documentazione.

I nostri dipendenti ricevono un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 (art. 35), con aggiornamenti periodici in base alle tempistiche stabilite dalla legge.

Nell'anno di rendicontazione è stato registrato un unico infortunio tra i dipendenti, che ricade nella categoria "infortuni in itinere". Non è stato riscontrato alcun caso di infortunio grave, né tra le risorse in somministrazione.

| Dipendenti                     |         |
|--------------------------------|---------|
| Ore-uomo lavorate <sup>2</sup> | 255.459 |
| N° infortuni registrabili      | 1       |
| N° infortuni gravi             | 0       |
| N° incidenti mortali           | 0       |
| Tasso di infortuni             | 3,9%    |
| Tasso di infortuni gravi       | 0%      |
| Tasso di incidenti mortali     | 0%      |

<sup>2</sup> Il dato per i dipendenti è stato estratto dal sistema gestionale utilizzato per la registrazione delle presenze; il dato per i somministrati è mancante perché le ore di lavoro per questa categoria 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 in cui sono presenti le nostre sedi, fra cui: Federazione Aziende Italiane per l'Aerospazio, la Difesa e la Sicurezza (AIAD), Unione Industriali Napoli, Unione degli Industriali della Provincia di Varese, Fondazione Mezzogiorno, Distretto Aerospaziale della Campania (DAC), Lombardia Aerospace Cluster (LAC).



Unione Industriali  
Napoli



Unione degli Industriali  
della Provincia di Varese



FEDERAZIONE AZIENDE ITALIANE PER  
L'AEROSPAZIO, LA DIFESA E LA SICUREZZA



FONDAZIONE  
MEZZOGIORNO



DAC



lombardia  
aerospace-  
cluster



TEATRO DI SAN CARLO  
1737

Riteniamo che il nostro legame con il territorio debba andare oltre le sole relazioni imprenditoriali e includere un impegno attivo nel sostegno delle comunità locali. Per questo motivo nel 2022 abbiamo contribuito a diversi progetti che mirano allo sviluppo dei territori in cui operiamo.

Siamo una delle imprese fondatrici dell'iniziativa **Concerto d'Imprese del Teatro di San Carlo di Napoli**, a cui ogni anno, per tre anni a partire dal 2019, destiniamo un supporto economico di 45.000 euro in regime di Art Bonus. Il progetto nasce con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio storico musicale, la mobilità artistica, il confronto professionale e la circolazione transnazionale delle opere culturali. La sponsorizzazione del progetto, al quale hanno aderito le principali realtà imprenditoriali del territorio campano, contribuisce a rafforzare il nostro impegno come promotori del patrimonio artistico e culturale napoletano. Nel 2022 abbiamo rinnovato, per altri 3 anni, il nostro impegno a supporto di questo importante progetto

Il progetto **ALA For Art** è nato invece nel 2021 come un "contenitore" di progetti artistici che hanno l'obiettivo di valorizzare l'identità e la creatività del territorio, a testimonianza della nostra volontà di favorire la diffusione dell'arte come strumento di sviluppo socioeconomico e veicolo per la circolazione di idee e innovazione.

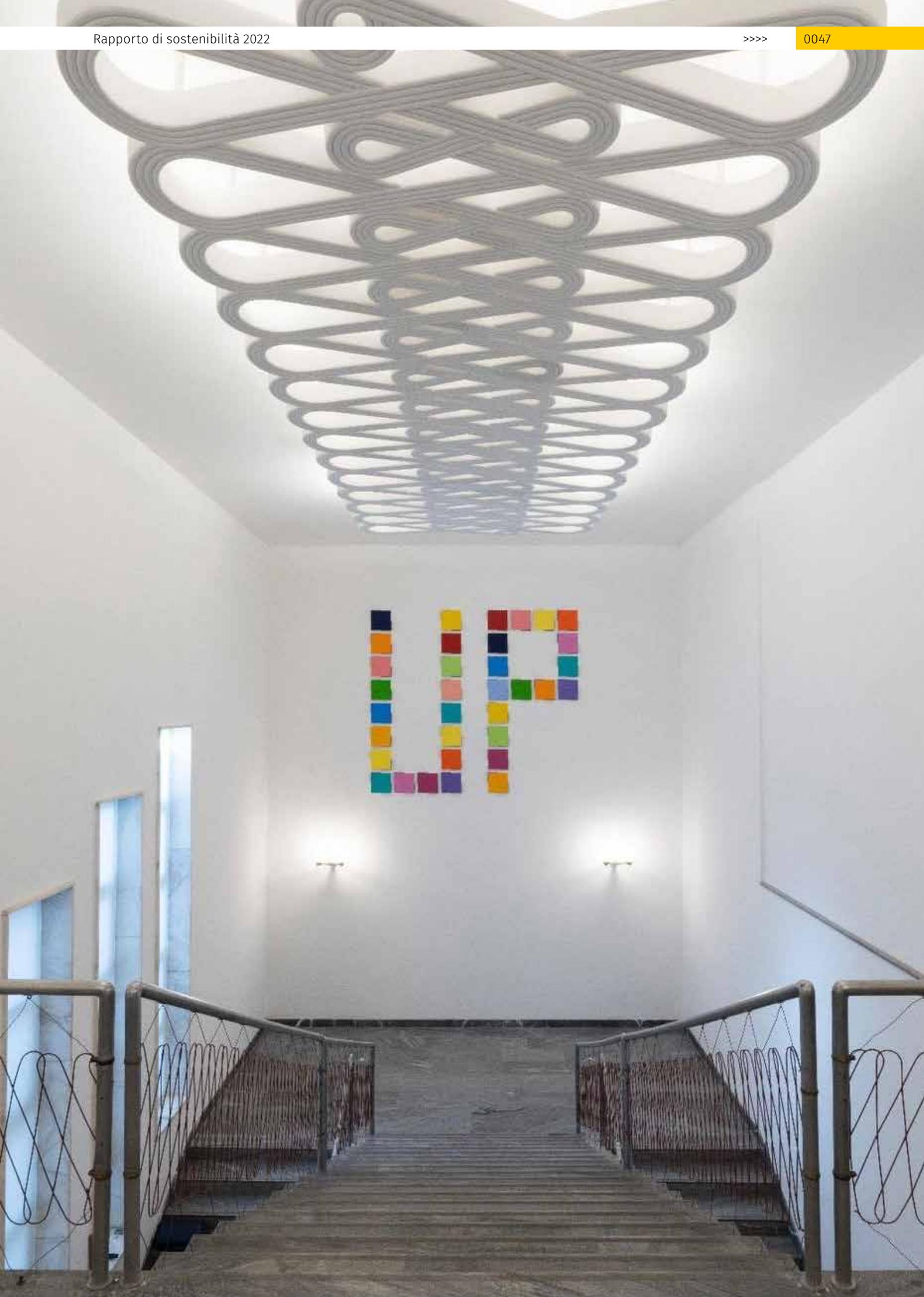
La prima iniziativa in questo contesto è stata **ALA Art Prize**, una *open-call* annuale nata per sostenere, valorizzare e promuovere giovani artisti e, al tempo stesso, illustrare la molteplicità di linguaggi del panorama culturale contemporaneo. L'opera vincitrice di ogni edizione, selezionata da una giuria internazionale composta da critici e curatori, entra a far parte della *Corporate Collection ALA*, ospitata nel nostro quartier generale all'interno del Teatro Mediterraneo della Mostra d'Oltremare di Napoli.

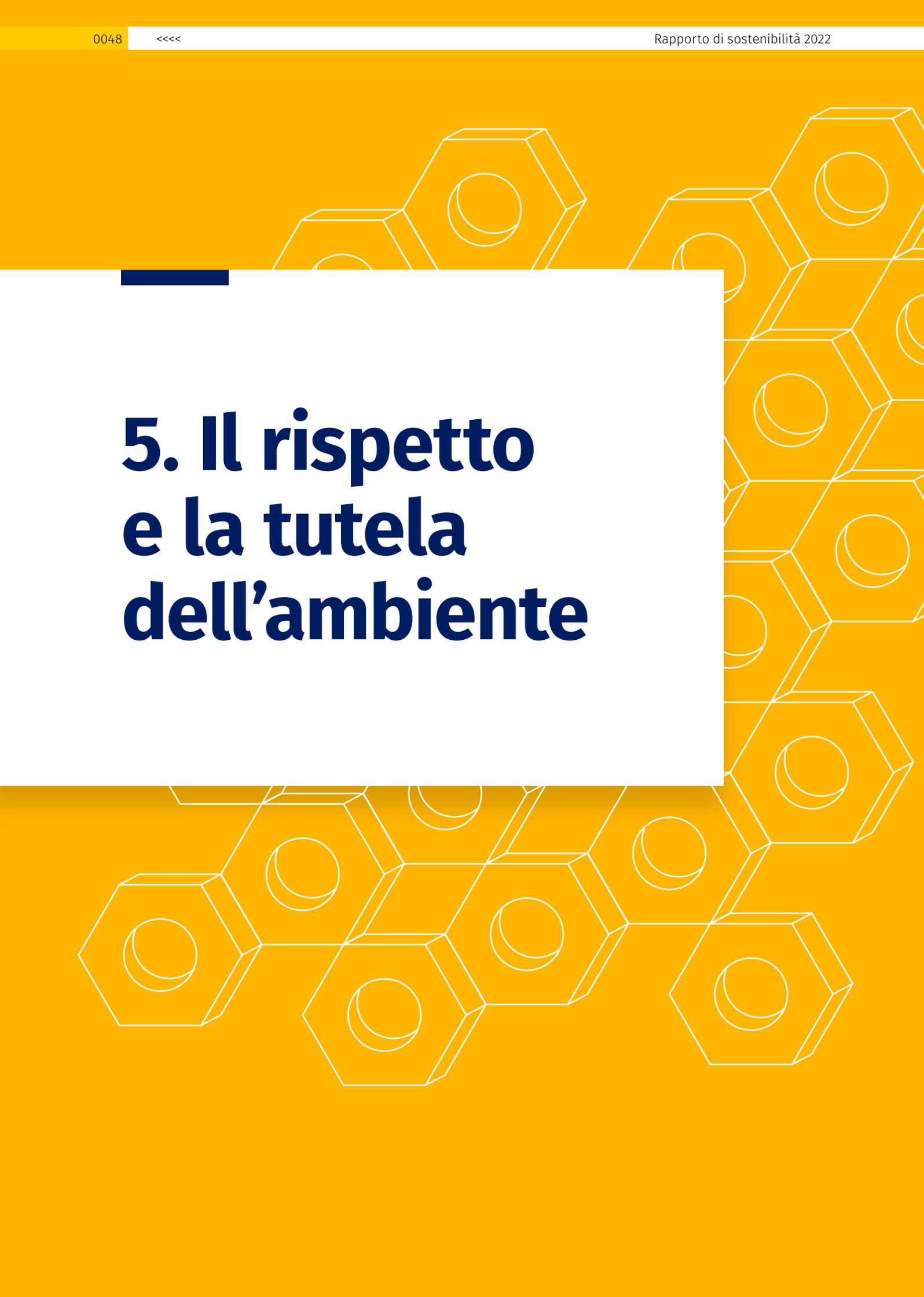
In questo modo invitiamo gli artisti a pensare a un progetto inedito per gli spazi di ALA, che li porterà a dialogare con l'ambiente di lavoro e la sua comunità, stimolando una riflessione sul potenziale dell'arte nei luoghi di lavoro. Per



la prima edizione, nel 2021, le opere dovevano presentare un legame con la Campania; la seconda, invece, ha proposto agli artisti, di età non superiore ai 40 anni, di sviluppare un'opera che indagasse il legame con l'Italia. Il premio per l'autore dell'opera vincitrice è di 10.000 euro.

Un'altra iniziativa di *ALA For Art* è l'**Acquisition Program**: abbiamo deciso, infatti, non solo di inserire nei nostri spazi di lavoro le opere vincitrici dell'*ALA Art Prize*, ma anche di acquistare, per circa 20 mila euro, quelle degli altri artisti che hanno aderito alla prima edizione del premio, investendo nella loro creatività e valorizzando l'innovazione che hanno apportato con le proprie creazioni.





# 5. Il rispetto e la tutela dell'ambiente





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

La valutazione dell'impatto delle attività umane sull'ambiente oggi è un tema imprescindibile, così come la salvaguardia degli ecosistemi rappresenta una delle sfide globali più impegnative del nostro tempo.

Si tratta in entrambi i casi di obiettivi ambiziosi, per i quali a tutti noi è richiesto uno sforzo corale; anche per questo motivo in ALA siamo costantemente impegnati nello sviluppo di un business che guarda con rispetto al futuro del pianeta e delle persone. Fra le scelte di governance che abbiamo abbracciato in questo ambito c'è quella di adottare dal 2020 un sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001:2015.

La norma si basa su cinque principi di base: politica ambientale, pianificazione, implementazione e attività, controllo e revisione della gestione. L'implementazione di tale sistema ci consente di prevenire l'inquinamento, ridurre l'entità dei rifiuti che produciamo, il consumo di energia e di materiali in modo integrato, in base alla metodologia "Plan-Do-Check-Act".

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

## 5.1 Uso responsabile delle risorse

Il nostro consumo energetico deriva principalmente dall'elettricità necessaria nelle sedi di Gallarate, San Maurizio Canavese, Pozzuoli e nel quartier generale di Napoli. Il consumo elettrico totale del 2022 è stato di circa 370 MWh.

| Consumi elettrici 2022 [MWh] |          |                    |                       |           |
|------------------------------|----------|--------------------|-----------------------|-----------|
| Totale                       | Pozzuoli | Mostra d'Oltremare | San Maurizio Canavese | Gallarate |
| 371                          | 225,5    | 96,1               | 43,2                  | 5,8       |

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

L'uso della risorsa idrica è ascrivibile sostanzialmente ai consumi degli uffici e delle sedi operative: nel 2022 abbiamo utilizzato circa 40.000 m3 di acqua.

Le emissioni di gas a effetto serra (GHG) direttamente imputabili alle nostre attività derivano dal consumo di carburante della flotta aziendale; considerando che nell'anno di rendicontazione ne abbiamo consumato circa 40.000 litri, abbiamo potuto stimare un'emissione di 870 tonnellate di CO2 equivalente.

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

# 5.2 Promozione di un'economia circolare

I rifiuti che interessano la nostra realtà sono prodotti ferrosi e di piccole dimensioni (rivetti, bulloni, rondelle, cuscinetti) che, risultando non conformi e non restituibili ai fornitori, sono destinati a rottamazione. Questo processo di smaltimento avviene annualmente presso un sito esterno autorizzato, con il rilascio da parte di un ente terzo di una certificazione in merito. Nel 2022 abbiamo prodotto 250 chilogrammi di rifiuti delle tipologie CER 170405 e 170402 tutti appartenenti alla categoria "non pericolosi" e destinati allo smaltimento in discarica.

### Rifiuti prodotti

|                              |        |
|------------------------------|--------|
| CER 170405 – Ferro e Acciaio | 100 Kg |
| CER 170402 – Alluminio       | 150 Kg |

### Rifiuti destinati a smaltimento

|                |        |
|----------------|--------|
| Pericolosi     | 0 t    |
| Non pericolosi | 250 Kg |

Nel 2022 abbiamo confermato la nostra politica di riduzione dei rifiuti connessi al packaging dei materiali che entrano ed escono dal magazzino, introducendo laddove possibile, materiali riciclati (cartone<sup>3</sup> e polietilene).

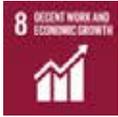
In seguito alla nostra campagna per rendere gli uffici plastic free è nata anche l'iniziativa magazzini paperless, concretizzatasi nel 2022 con l'introduzione del modulo SAP Warehouse Management System (WMS) nel nostro sistema gestionale. Il software permette di controllare tutte le operazioni di magazzino, dall'ingresso delle merci fino alla redistribuzione, compresi i principali processi intermedi quali le operazioni di picking e imballaggio, la gestione dell'inventario e l'uso delle risorse.

Un altro obiettivo che ci siamo prefissi per il 2023 in relazione alla promozione della circolarità e di una gestione sempre meno impattante dei rifiuti è l'introduzione, all'interno del parco stampanti, di tre macchine (a Pozzuoli, Cameri e Torino) con funzione definita "sostenibile". Grazie a questa operazione sarà disponibile la stampa in blu cancellabile per tutti i documenti in bozza e temporanei, permettendo così il riutilizzo dei fogli "ripuliti".

<sup>3</sup> Il cartone è recuperato attraverso il sistema di raccolta dei comuni di appartenenza, per cui i quantitativi di rifiuti relativi a tale materiale non rientrano nei nostri registri di rendicontazione



# Obiettivi

| Tema materiale   | Obiettivo   | Target al 2023  | SDG di riferimento  |
|--|---|---|---|
| <b>Benessere dei dipendenti</b>  | Promuovere la soddisfazione e il benessere dei collaboratori  | Migliorare ulteriormente il livello di welfare aziendale  |    |
| <b>Sostegno delle comunità locali</b>                                  | Sostenere le iniziative culturali e benefiche del territorio  | Supportare almeno 2 progetti sul territorio   |    |
|  | Contribuire positivamente al tasso di occupazione della comunità  | Assumere nuove risorse provenienti dal territorio con contratto a tempo indeterminato                               |    |
| <b>Soddisfazione del cliente e qualità di prodotti e servizi</b>       | Perseguire la soddisfazione del cliente per la qualità dei servizi erogati  | Valutare la fattibilità di implementazione di un sistema interno per la valutazione della soddisfazione dei clienti |   |
| <b>Innovazione e R&amp;D</b>   | Perseguire attività di ricerca e innovazione per contribuire allo sviluppo del settore e al miglioramento della qualità dei nostri servizi.                   | Perseguire i progetti avviati nel 2022 e rendicontati nel presente rapporto di sostenibilità                        |    |
| <b>Generazione di valore</b>   | Massimizzare la redistribuzione del valore all'esterno dei nostri confini aziendali per poter contribuire allo sviluppo socioeconomico del nostro territorio. | Mantenere la quota di investimenti dedicati alla comunità nel 2022  |    |
| <b>Attrazione di talenti, formazione e sviluppo del capitale umano</b> | Promuovere lo sviluppo professionale dei collaboratori  | Mantenere almeno la quota di ore di formazione erogate ai dipendenti nel 2022                                       |    |
| <b>Circolarità e gestione dei rifiuti</b>                              | Perseguire la dematerializzazione nella gestione operativa aziendale  | Ridurre progressivamente 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   | Aumentare il numero di mezzi ibridi aziendali   |    |
| <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   |    |

## 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

---

Circularità 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:

- Esternamente all'Azienda: sono principalmente gli stakeholder esterni a essere interessati dall'impatto.
- Internamente all'Azienda: in questo caso l'impatto influenza prioritariamente gli stakeholder interni.

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



### POLITICHE E OBIETTIVI

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

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



## VALORE GENERATO

### Tema materiale e definizione.

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

## Soddisfazione del cliente e qualità di prodotti e servizi

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

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

## Rispetto delle normative, gestione dei rischi e cybersecurity

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

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

## Anticorruzione

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

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

## Generazione di valore

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

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

## Innovazione e R&D

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

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



### **POLITICHE E OBIETTIVI**

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

I target che ci siamo prefissati al 2023 sono i seguenti:

- Valutare la fattibilità di implementazione di un sistema interno per la valutazione della soddisfazione dei clienti.
- Mantenere a zero il numero di non conformità ricevute sugli audit esterni.
- Mantenere la quota di investimenti dedicati alla comunità nel 2022.
- Perseguire i progetti R&D avviati nel 2022 e rendicontati nel presente rapporto di sostenibilità.



## 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 2023 sono i seguenti:

- Migliorare ulteriormente il livello di welfare aziendale.
- Mantenere la quota di ore di formazione erogate ai dipendenti nel 2022.
- Supportare almeno due progetti sul territorio.
- Assumere nuove risorse provenienti dal territorio con contratto a tempo indeterminato.



## RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

### Tema materiale e definizione.

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

## Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali

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

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

## Circolarità e gestione dei rifiuti

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

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



### **POLITICHE E OBIETTIVI**

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

I target che ci siamo prefissati al 2023 sono i seguenti:

- Aumentare il numero di mezzi ibridi aziendali.
- Ridurre progressivamente la quantità di carta acquistata.



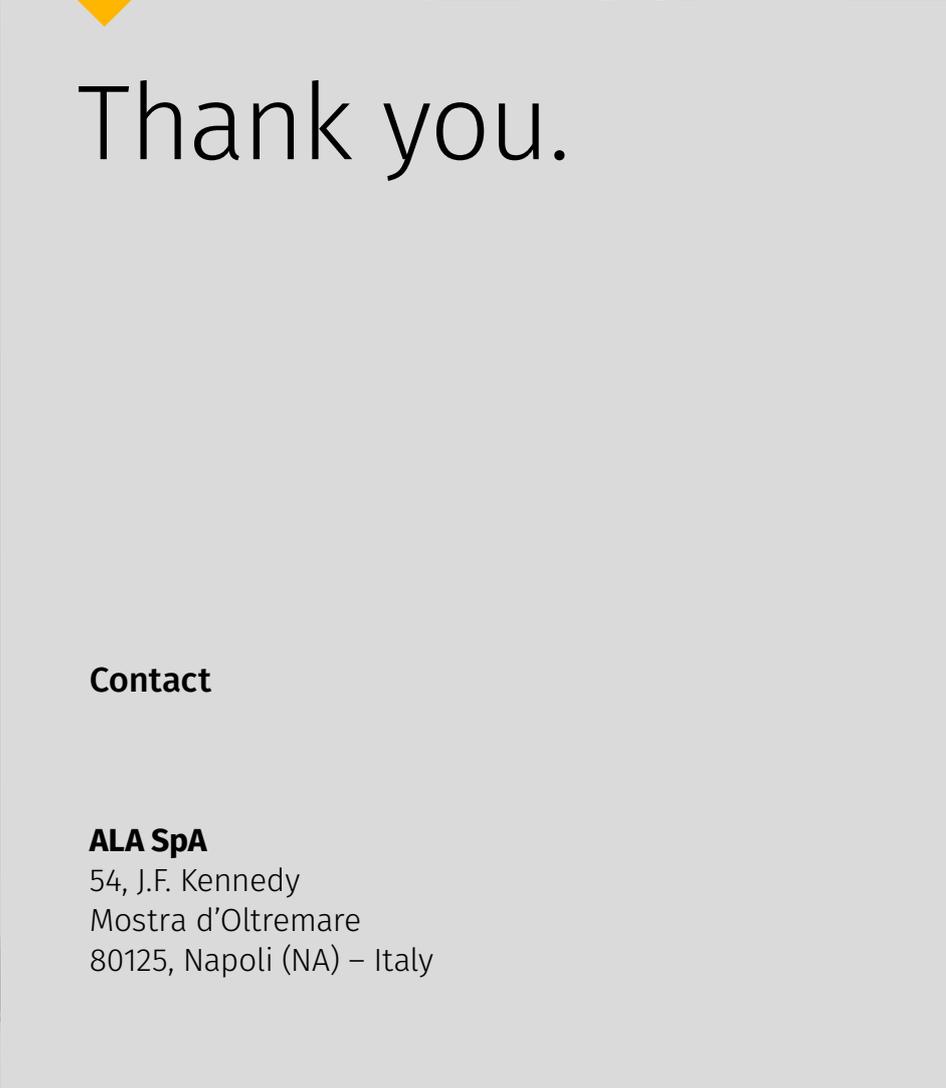
# GRI CONTENT INDEX



| Capitolo e temi materiali                               | GRI Standard  | Informativa   | Pagina   | Requisito omesso                                    | Motivazione                  | Omissioni | Spiegazione  |  |
|---|---|---|--|---|------------------------------|-----------|--|--|
| Lettera agli stakeholder                                | GRI 2: Informative generali 2021                                    | 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile  | 4-5  |   |                              |           |  |  |
|   | 1. ALA: Il nostro DNA   | GRI 2: Informative generali 2021  | 2-1 Dettagli dell'organizzazione                                       | 8-11  |                              |           |  |  |
|   |   | GRI 2: Informative generali 2021  | 2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali          | 12-13   |                              |           |  |  |
|   |   | 2. Approccio metodologico   | GRI 2: Informative generali 2021                                       | 2-2 Entità incluse nel perimetro di rendicontazione | 16                           |           |  |  |
|   | 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e contatto di riferimento |   |  | 16, 65  |                              |           |  |  |
|   | 2-4 Aggiornamento delle informazioni                                |   |  | 16  |                              |           |  |  |
|   | GRI 3: Temi materiali 2021  |   | 2-5 Assicurazione esterna  | -   |                              |           |  |  |
|   |   |   | 2-29 Approccio allo stakeholder engagement                             | 18  |                              |           |  |  |
|   |   |   | 3-1 Processi per determinare i temi materiali                          | 19  |                              |           |  |  |
|   | 3. Governance: solidità, trasparenza, innovazione                   | GRI 2: Informative generali 2021  | 3-2 Elenco dei temi materiali  | 20-21   |                              |           |  |  |
|   |   |   | 3-3 Gestione dei temi materiali  | 55-62   |                              |           |  |  |
|   |   |   | 2-9 Governance e composizione degli organi di governo                  | 26-29   |                              |           |  |  |
|   |   |   | 2-10 Nomina e selezione degli organi di governo                        | 26-29   |                              |           |  |  |
|   |   |   | 2-11 Presidente del più alto organo di governo                         | 26-29   |                              |           |  |  |
|   |   |   | 2-12 Ruolo del più alto organo di governo nella gestione degli impatti | 26-29   |                              |           |  |  |
| GRI 2: Informative generali 2021                        |   | 2-13 Delega delle responsabilità nella gestione degli impatti   | 26-29  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 2-14 Ruolo del più alto organo di governo nella rendicontazione della sostenibilità                             | 26-29  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 2-15 Conflitti d'interesse  | 26-29  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 2-16 Comunicazione delle criticità  | 26-29  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 2-17 Competenze del più alto organo di governo  | -  | V   | Informazioni non disponibili |           | La società attualmente non adotta misure volte a sviluppare le conoscenze del più alto organo di governo riguardo allo sviluppo sostenibile. |  |
|   |   | 2-18 Valutazione delle performance del più alto organo di governo   | -  | V   | Informazioni non disponibili |           | Il processo è in fase di implementazione.  |  |
|   |   | 2-23 Impegni strategici   | 55-62  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 2-24 Attuazione degli impegni strategici  | 55-62  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi   | 55-62  |   |                              |           |  |  |
| 4. Gestione delle relazioni: le persone e il territorio | GRI 400: Sociale 2016   | 2-26 Meccanismi per richiedere consulenza e sollevare interesse   | 26-29  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 2-27 Conformità alle leggi e regolamentazioni   | 26-29  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 418-2 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti      | 26-29  |   |                              |           |  |  |
|   | GRI 200: Economico 2016   | 205-1 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione                             | 26-29  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche                   | 26-29  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi              | 32-33  |   |                              |           |  |  |
|   | GRI 400: Sociale 2016   | 417-1 Requisiti di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi  | 32-33  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito  | 30-31  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta da governo  | 30-31  |   |                              |           |  |  |
|   | GRI 200: Economico 2016   | 203-1 Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati  | 30-31  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali   | 30-31  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 2-7 Dipendenti  | 40-41  |   |                              |           |  |  |
|   | Lettera agli stakeholder  | GRI 2: Informative generali 2021  | 2-8 Altri collaboratori  | 40-41   |                              |           |  |  |
|   |   |   | 2-19 Politiche retributive   | 40-41   |                              |           |  |  |
|   |   |   | 2-20 Processo per determinare la retribuzione                          | 40-41   |                              |           |  |  |
| GRI 400: Sociale 2018                                   |   | 2-21 Tasso della retribuzione annua totale  | 40-41  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 2-30 Accordi di contrattazione collettiva   | 40-41  |   |                              |           |  |  |
|   |   | 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti                           | 44   |   |                              |           |  |  |
| GRI 400: Sociale 2018                                   |   | 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 44   |   |                              |           |  |  |
|   |   | 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro                                     | 44   |   |                              |           |  |  |
|   |   | 403-9 Infortuni sul lavoro  | 44   |   |                              |           |  |  |

|  |   |   |   |    |
|--|---|---|---|----|
| <b>Tutela della diversità e pari opportunità</b> | GRI 400: Sociale 2016   | 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti<br>405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini | 41-42<br>41-42  |    |
|  | GRI 400: Economico 2016                                       | 401-1 Nuove assunzioni e turnover   | 41  |    |
|  | GRI 2: Informative generali 2021                              | 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente  | 42  |    |
|  | GRI 400: Sociale 2016   | 2-28 Associazioni di appartenenza   | 45-46   |    |
|  |   | 413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazione d'impatto e programmi di sviluppo                               | 45-46   |    |
| <b>5. Il rispetto e la tutela dell'ambiente</b>  |   |   |   |    |
|  | <b>Uso responsabile dell'energia e delle risorse naturali</b> | GRI 300: Ambientale 2016  | 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione                 | 51 |
|  |   |   | 303-5 Consumo di acqua  | 51 |
|  |   |   | 305-1 Emissioni dirette di GHG  | 51 |
|  |   |   | 306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti | 52 |
|  |   | 306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti  | 52  |    |
| <b>Circularità e gestione dei rifiuti</b>        | GRI 300: Ambientale 2020                                      | 306-3 Rifiuti prodotti  | 52  |    |
|  |   | 306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento   | 52  |    |
|  |   | 306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento  | 52  |    |





# Thank you.

## Contact

### **ALA SpA**

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

