



ASSOLOMBARDA

VALORE D'INSIEME

VALORE D'INSIEME

NO CURVES

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
2022

VALORE D'INSIEME

**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ
2022**

In copertina

“VALORE D’INSIEME” di NO CURVES

NO CURVES è considerato, a livello internazionale, uno dei maggiori esponenti della “tape art”, ovvero “l’arte di disegnare” con il nastro adesivo.

Riconosciuto per il suo stile unico e geometrico, caratterizzato dalla totale assenza di curve e rotondità, l’artista crea opere d’arte su ogni tipo di superficie, passando dal contesto urbano e architettonico sino a gallerie d’arte e spazi museali. Negli anni ha collaborato con diverse realtà di prestigio come il Museo della Permanente e il Museo Nazionale Scienza e Tecnologia Leonardo da Vinci di Milano, il Barbican Centre di Londra, la Fondazione Kennedy e con numerosi top brand internazionali. Recentissima la sua mostra retrospettiva “Movimento Geometrico” presso Palazzo Pirelli che celebra la sua figura di artista lombardo.

NO CURVES è stato scelto da Assolombarda perché le sue texture complesse ma al tempo stesso dinamiche e ordinate, hanno spesso come scopo la rappresentazione dell’uomo. In questa direzione, l’immagine del Bilancio di Sostenibilità di Assolombarda, realizzata dall’artista in esclusiva, dà origine a un sistema di connessioni che intrecciandosi disegnano simbolicamente i tre ambiti ESG. Una perfetta metafora per il progetto di Sostenibilità di Assolombarda che, nel suo insieme di iniziative e azioni, ha come obiettivo la crescita sostenibile delle persone, delle imprese e del territorio.

In sinergia con l’attenzione all’ambiente di cui Assolombarda si fa promotrice, inoltre, NO CURVES per realizzare le sue installazioni utilizza nastri adesivi di uso industriale in eccedenza: non più spreco bensì riutilizzo di risorse che, con il lavoro dell’artista, tornano a nuova vita diventando opera d’arte contemporanea.

NO CURVES

INDICE

Lettera agli stakeholder
Nota metodologica

/01

P. 11

IL SISTEMA ASSOLOMBARDA

01.1 L'Associazione

Assolombarda Servizi
La Fondazione Assolombarda
La storia
I valori
La catena del valore

01.2 La Governance

Descrizione
Governance di sostenibilità

01.3 Il sistema associativo

/05

P. 67

VALORIZZARE LE PERSONE

05.1 Le nostre persone

I dipendenti
Turnover
Welfare
Politiche retributive

05.2 Tutela della diversità e dell'inclusione

05.3 Sviluppo personale e professionale

05.4 Salute e sicurezza sul lavoro

/02

P. 25

ASSOLOMBARDA SERVIZI

- 02.1 Assolombarda Servizi in sintesi
- 02.2 L'identità di Assolombarda Servizi
Trasformazione in Società Benefit
- 02.3 La Governance
- 02.4 I servizi erogati

/03

P. 33

LA SOSTENIBILITÀ PER ASSOLOMBARDA

- 03.1 L'analisi di materialità
 - Stakeholder engagement
 - Analisi del contesto e individuazione dei temi materiali
 - Definizione e valutazione degli impatti
 - Matrice d'impatto
- 03.2 La strategia di sostenibilità
- 03.3 La comunicazione e gli stakeholder
 - I canali di comunicazione

/04

P. 51

SOSTENERE LA COMUNITÀ E IL TERRITORIO

- 04.1 Sostegno alla comunità e al territorio
- 04.2 Diffusione della cultura della sostenibilità
Norme e legislazione
- 04.3 L'impegno verso le generazioni future
- 04.4 Relazioni industriali e sindacali

/06

P. 83

PROMUOVERE UN BUSINESS ETICO E RESPONSABILE

- 06.1 Etica, integrità e trasparenza
 - Anticorruzione
 - Conflitti di interesse
- 06.2 Rapporti con le istituzioni e attività di lobby
- 06.3 Innovazione e digitalizzazione

/07

P. 95

RIDURRE IL PROPRIO IMPATTO SULL'AMBIENTE

- Emissioni
- Rifiuti
- Altre attività

/08

P. 103

SEZIONE INTEGRATIVA

- Indice dei contenuti GRI
- Tavole degli indicatori

LETTERA AGLI STAKE HOLDER

Cari colleghi, cari stakeholder,

la crescita del PIL registrata lo scorso anno in Italia ci restituisce la fotografia di un sistema industriale dinamico, operoso e capace, come nel passato, di rimboccarsi le maniche per contribuire allo sviluppo del Paese.

Certo, non possiamo negare che la crisi energetica, l'inflazione, la scarsità delle materie prime, i tassi in salita - conseguenze dirette della pandemia e del conflitto in Ucraina - abbiano influito sulle attività delle imprese mettendo a dura prova la loro propensione a generare innovazione e a trainare l'economia. Lo stesso è accaduto anche nell'accogliere un'altra sfida epocale: la lotta alla crisi climatica, che ha imposto a tutti noi un notevole cambio di passo che ha rivoluzionato le tradizionali dinamiche di business.

In questo scenario, le nostre aziende si sono dimostrate non solo capaci di far fronte ai mutamenti in atto, reagendo con ingegno e competenza alle nuove esigenze dettate dai tempi con il tipico pragmatismo lombardo, ma anche di trasformare le criticità in una grande occasione di cambiamento.

Oggi, infatti, nonostante l'incertezza del momento storico che stiamo attraversando, crediamo tutti che sia ormai indispensabile assumersi un impegno virtuoso sul fronte della sostenibilità, bilanciando le naturali aspirazioni di crescita e competitività con la responsabilità che dobbiamo alle nostre comunità di riferimento e all'ambiente che ci circonda.

Sul tema della sostenibilità, il nostro impegno parte da lontano. Infatti, Assolombarda crede fortemente che la sostenibilità negli aspetti ESG (sociale, ambientale e di governance) rappresenti un elemento inderogabile per lo sviluppo delle imprese, dell'economia e del territorio. Per questo, consapevoli del nostro ruolo, abbiamo voluto valorizzare ulteriormente la leva della sostenibilità, disegnando un orizzonte di medio termine e organizzando in modo strutturato le molteplici attività che svolgiamo nei confronti dei nostri dipendenti, delle imprese associate e degli stakeholder del territorio.

Con tutti loro abbiamo rafforzato il dialogo e preso un impegno: traghettare verso il cambiamento l'intera nostra comunità di imprenditori. L'obiettivo è quello di sensibilizzare le imprese di tutte le dimensioni affinché la sostenibilità, vero asset strategico di crescita e innovazione, diventi sempre più centrale nella governance e nella cultura aziendale. In quest'ottica abbiamo redatto il nostro primo Bilancio di Sostenibilità riferito all'esercizio 2022 e integrato con i dati più significativi del 2021, al fine di offrire un confronto sul biennio e una fotografia più ampia possibile dell'impegno dell'Associazione.

Il Bilancio, che adotta la più recente versione dello standard di rendicontazione, è basato sull'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e analizza gli impatti che Assolombarda genera tramite le sue attività verso la popolazione interna e nei confronti di tutti gli stakeholder con cui interagisce. Non solo. Abbiamo tracciato una roadmap che include iniziative e progettualità che svilupperemo nel triennio 2023-2025 e ispirate ai 17 Obiettivi ONU.

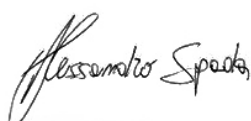
In questa direzione va inquadrata anche la nostra scelta di incoraggiare la competitività e lo sviluppo, associando al tema di business una finalità di beneficio comune. A questo proposito, lo scorso anno, Assolombarda Servizi - la nostra società controllata al 100% che propone soluzioni strategiche per la crescita dell'impresa - si è evoluta in società benefit. Proprio a testimonianza di quanto le imprese siano protagoniste e centrali del cambiamento.

Investire nella sostenibilità significa, infatti, assumersi la responsabilità delle generazioni future, significa creare valore per i nostri stakeholder e per il territorio. Significa rendere l'impresa più competitiva.

La sostenibilità per Assolombarda è un "Valore d'insieme" - comunità, impresa, territorio -, che si esprime al meglio se l'azione è collettiva.

Questa sfida deve essere una priorità di tutti.

Per vincerla non resta che giocare di squadra.



Alessandro Spada
PRESIDENTE ASSOLOMBARDA



Giovanni Tronchetti Provera
VICEPRESIDENTE ASSOLOMBARDA
CON DELEGA SOSTENIBILITÀ

NOTA METODO- LOGICA

Il presente Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche “Bilancio”) rappresenta la prima edizione di reportistica di sostenibilità per Assolombarda (di seguito anche “l’Associazione”), ed è stato redatto su base volontaria per mostrare il proprio *impegno in ambito di sostenibilità* e delineare gli *impegni futuri stabiliti*.

Il perimetro di rendicontazione del Bilancio comprende anche Assolombarda Servizi, società partecipata al 100% da Assolombarda, motivo per cui i dati vengono mostrati in forma aggregata. In aggiunta, alcune informazioni specifiche relative ad Assolombarda Servizi sono presentate in un capitolo a parte, “Il sistema Assolombarda”.

I dati, le informazioni e i progetti presentati nel Bilancio fanno riferimento al periodo 1/1/2022 e 31/12/2022. Inoltre, vengono riportati anche i dati relativi all’esercizio 2021, per favorire il confronto tra un anno e l’altro e una valutazione complessiva dell’andamento dell’Associazione nel corso di due anni.

Il documento è stato redatto in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” definiti nel 2016 e aggiornati al 2021 dal GRI - Global Reporting Initiative (“GRI Standards”), secondo l’opzione “with reference to”. Il Bilancio, infatti, rendiconta con chiarezza e completezza gli indicatori GRI più rappresentativi per Assolombarda: questi indicatori sono stati selezionati sulla base dell’analisi di materialità effettuata per identificare gli impatti materiali e i temi di sostenibilità rilevanti per l’Associazione e per i suoi stakeholder. (Per i dettagli relativi all’analisi di materialità si veda il paragrafo “L’analisi di materialità”).

Il processo di raccolta dati e redazione del documento ha coinvolto un gruppo ristretto e selezionato di dipendenti provenienti da diverse aree dell’Associazione. In particolare, la raccolta dei dati è avvenuta tramite “Reporting Package” accompagnati da una breve linea guida con definizioni ed esempi. All’interno del capitolo “Allegati” si trova l’“Indice dei contenuti GRI”, che fornisce il dettaglio degli indicatori GRI rendicontati nel documento. Sempre all’interno dello stesso capitolo, è stata inserita la sezione “Tavole degli indicatori”, che riporta tutti i dati GRI in forma tabellare.

Dove non fosse stato possibile ottenere dati quantitativi, la rendicontazione ha necessariamente fatto ricorso a stime, appropriatamente segnalate, fondate sulle migliori metodologie disponibili per garantire l’attendibilità delle informazioni riportate. Le metodologie di calcolo specifiche impiegate nella predisposizione ed elaborazione dei dati e le informazioni riportate nel Bilancio verranno debitamente contrassegnate nel testo.



01

IL SISTEMA
ASSOLOMBARDA

SI
STE
MA

01.1

L'ASSOCIAZIONE

[GRI 2-6, GRI 2-28]

Assolombarda è l'**Associazione delle imprese che operano nella città metropolitana di Milano e nelle province di Lodi, Monza e Brianza e Pavia**. Per dimensioni e rappresentatività, è l'**Associazione più importante di tutto il Sistema Confindustria** (il "Sistema") e si occupa di esprimere e tutelare gli interessi di oltre 6.900 imprese di ogni dimensione, nazionali e internazionali, produttrici di beni e servizi in tutti i settori merceologici.

Assolombarda, in quanto associazione imprenditoriale, ha come scopo quello di **favorire lo sviluppo dell'industria locale, tutelando e rappresentando gli interessi delle imprese associate** nel rapporto con gli interlocutori istituzionali e gli stakeholder del territorio attivi in vari ambiti, come formazione, ambiente, cultura, economia, lavoro e società civile. Proprio per la sua natura, l'Associazione partecipa ad un elevato numero di istituzioni, associazioni, fondazioni e organismi, pubblici e privati. In queste forme di partecipazione, Assolombarda rappresenta e favorisce la crescita e lo sviluppo delle imprese e del territorio. Al 31 dicembre 2022, il **numero di enti in cui Assolombarda è rappresentata è di oltre 200**.

ASSOLOMBARDA SERVIZI

È la società di servizi controllata al 100% da Assolombarda, impegnata a fornire alle imprese di ogni dimensione e tipologia un supporto efficace e un'attività di consulenza che generi soluzioni concrete per lo sviluppo delle imprese. Dal 2022 **Assolombarda Servizi è diventata società "benefit"**, la prima nell'ambito del Sistema Confindustria. Una scelta in sintonia con l'impegno di Assolombarda di guardare alle imprese come un soggetto responsabile del ter-

ritorio in cui opera e rispetto alla propria comunità di riferimento. *(Per approfondimenti, si veda il capitolo "Assolombarda Servizi")*.

LA FONDAZIONE ASSOLOMBARDA

Assolombarda ha istituito la Fondazione Assolombarda, un ente senza scopo di lucro creato per favorire lo sviluppo e il benessere delle imprese, considerando il senso di responsabilità anche per gli interessi generali del Paese. La Fondazione mira a sviluppare progetti capaci di creare punti di riferimento comuni nella società, nella consapevolezza che rafforzare il senso di appartenenza al Paese è fondamentale per definire e attuare nel tempo una visione strategica per l'Italia e superare i momenti più difficili. La Fondazione, in questa direzione, promuove e supporta azioni finalizzate allo sviluppo culturale, civile, sociale, scientifico ed economico e alla valorizzazione delle eccellenze, con senso di responsabilità verso le generazioni future.

Tra i progetti promossi dalla Fondazione figura la **Milano Smart City Alliance**, iniziativa nata per la sperimentazione di nuove modalità di partnership tra territorio e imprese interessate a studiare, progettare e realizzare la città di domani. *(Per approfondimenti, si veda il paragrafo "Innovazione e digitalizzazione")*.

Assolombarda è

4 province

Città Metropolitana di Milano, Province di Lodi, Monza e Brianza, Pavia.

+ 6.900 imprese

di ogni dimensione, nazionali e internazionali, produttrici di beni e servizi in tutti i settori merceologici.

DATI RELATIVI ALLA BASE ASSOCIATIVA

DICEMBRE 2021



6.822 aziende

418.689 dipendenti

DICEMBRE 2022



6.926 aziende

419.318 dipendenti

CONFINDUSTRIA

Confindustria è la maggiore organizzazione di rappresentanza delle imprese produttrici di beni e/o servizi in Italia. Il sistema associativo raggruppa 150.943 imprese distribuite nell'intero territorio nazionale, per un totale di 5.383.286 dipendenti. All'interno del Sistema di Confindustria, rientrano le Associazioni di territorio e le Associazioni e Federazioni di settore a cui aderiscono direttamente le imprese, nonché le Rappresentanze evolute che realizzano processi di trasformazione del proprio profilo organizzativo secondo le modalità e i contenuti previsti dal regolamento unico per il Sistema.

LA STORIA

Costituite a Milano le più importanti associazioni di produttori	1890-1900		
		1902	Nasce la Federazione degli industriali monzesi
Alla Lombardia il primato associativo	1903-1919		
		1920-1924	L'esperienza delle libere associazioni industriali
Forti limitazioni alla flessibilità delle industrie	1924-1926		
		1927-1934	Con la nascita delle corporazioni le unioni perdono l'autonomia
Spirano venti di guerra	1935-1942		
		1943-1944	Progetto " svolta economica "
La fine della guerra ritrova tutta l' industria pronta	1945		
		1946	Ricostruiti i sindacati Assolombarda
Le intese con il sindacato	1946-1947		
		1947-1948	La stretta monetaria
Duemila industriali a Milano	1948		
		1949-1950	L' economia si rianima
La crisi coreana	1951-1953		
		1956	Il " patto " delle delusioni
2° congresso Assolombarda	1959		
		1960	Il grande balzo
La "costola" dei meccanici	1961-1962		
		1962	L'anno dei primati
Pericolo di inflazione	1963		
		1964	Lo scivolone dell'economia
La "ripresina"	1966-1967		
		1968	Il 1° autunno caldo
Il 2° autunno caldo	1969		
		2015	Nasce Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza
Fusione Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza e Assolodi	2018		
		2020	Fusione Assolombarda - Confindustria Pavia

Assolombarda, come le altre Confederatedel Sistema Confindustria, è un'associazione senza scopo di lucro. La rappresentanza è la finalità centrale per tutelare gli interessi delle imprese, mediante la definizione e la partecipazione alle politiche industriali.

I VALORI

Assolombarda, come le altre Confederatedel Sistema Confindustria, è un'associazione senza scopo di lucro. La **rappresentanza** è la finalità **centrale** per tutelare gli interessi delle imprese, mediante la definizione e la partecipazione alle politiche industriali. Assolombarda adotta il **Codice Etico e dei Valori Associativi stipulato da Confindustria**, che costituisce l'insieme dei valori, dei principi e degli impegni che rappresentano il riferimento per tutto il sistema confederale.

Il **Codice** si compone di tre elementi:

1. La **Carta dei valori e dei principi**: indica l'insieme dei valori, dei principi e degli impegni che rappresentano il riferimento per tutto il sistema confederale, orientandone e guidandone l'attività coerentemente con la vision definita nello statuto;
2. La **Carta degli impegni**: richiede un'elevata attenzione verso le richieste degli stakeholder e identifica un percorso di interazione, confronto e collaborazione con i differenti portatori di interessi;

3. Il **Codice di condotta**: rappresenta il quadro di riferimento per l'intero sistema associativo.

Inoltre, sono **cinque i principi organizzativi** di cui Assolombarda si avvale e tramite cui si identifica:

1. **Concretezza ed efficienza**, offrendo direttamente o indirettamente un reale e tangibile valore aggiunto agli interlocutori interni ed esterni;
2. **Creatività e innovazione**, fornendo soluzioni innovative, adottando prospettive diverse e migliorando l'esistente con un approccio differente rispetto al passato;
3. **Orgoglio e senso di appartenenza**, rappresentando al meglio l'identità dell'Associazione, tutelandone la reputazione e l'immagine con approccio positivo e comportamenti coerenti;
4. **Partecipazione**, supportando in maniera attiva gli interessi delle imprese, valorizzando il loro coinvolgimento e offrendo un contributo efficace alla soddisfazione delle loro esigenze;
5. **Relationship**, costruendo rapporti e relazioni positive con colleghi e interlocutori esterni.

Per agevolare lo scambio, la cooperazione e rimanere baluardo del sistema confindustriale, Assolombarda mantiene attivo e vivace il **rapporto di collaborazione con le altre associazioni del sistema confederale**, che si declina in due modalità:

- Accordi organizzativi tra Assolombarda e associazioni di categoria;
- Accordi di sviluppo associativo con altre associazioni territoriali confederali.

LA CATENA DEL VALORE

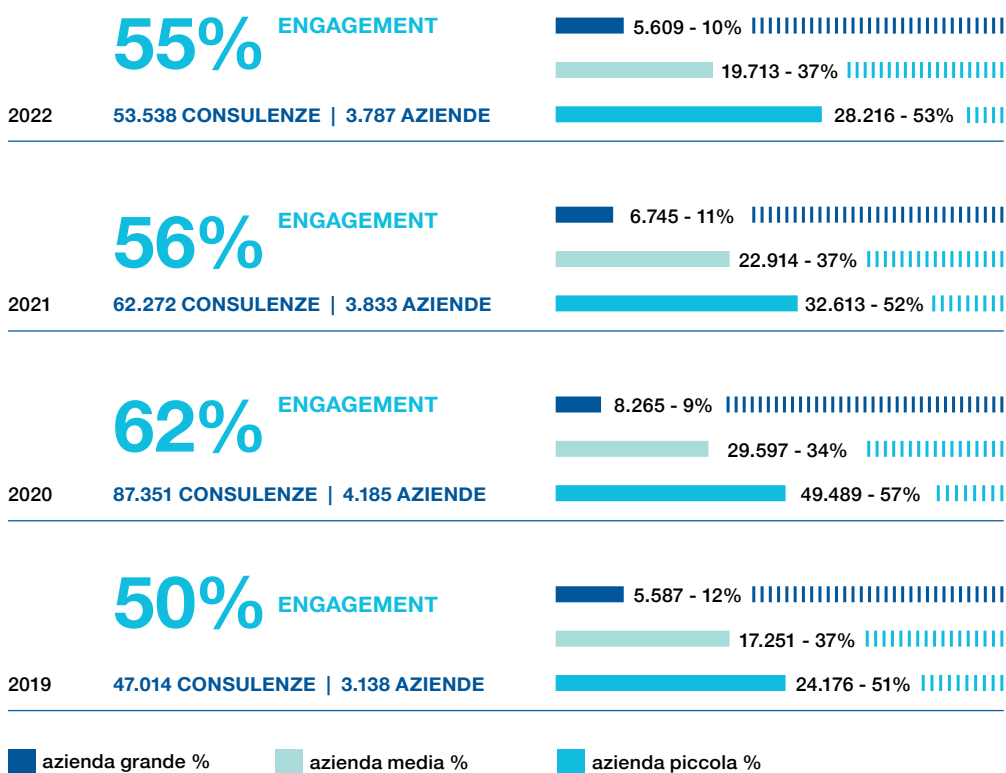
Partendo dalla valorizzazione della propria identità, l'offerta di Assolombarda si declina in **tre principali ambiti**:

1. Servizi
2. Rappresentanza
3. Abilitazione alle opportunità di networking fra le imprese associate

I **servizi erogati alle imprese** riguardano principalmente attività di consulenza, formazione integrata e professionalizzante e l'aggiornamento costante su aspetti normativi e di compliance. Assolombarda ha 12 aree con competenze verticali che riguardano:



LE AZIENDE: RICHIESTA CONSULENZA PER DIMENSIONE AZIENDALE



Fonte dati CRM al 31/12/2022 e andamento associativo con coronavirus, tematica trasversale

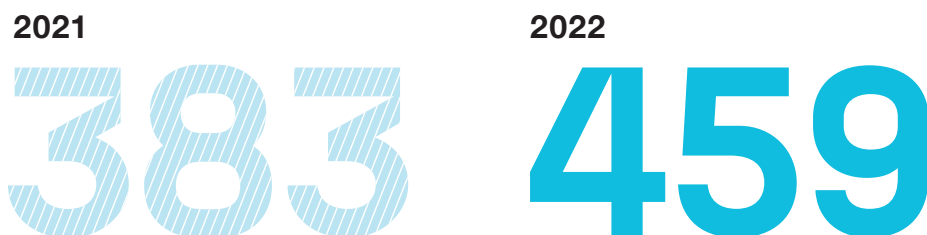
I servizi erogati alle imprese riguardano principalmente attività di consulenza, formazione integrata e l'aggiornamento costante su aspetti normativi e di compliance.

La **rappresentanza** è l'attività di lobby che Assolombarda svolge come portatore degli interessi delle imprese associate nei confronti del legislatore, degli enti e delle istituzioni. Le imprese associate, sulla base del loro settore di appartenenza o della loro dimensione, sono aggregate per gruppi omogenei in cui è possibile il confronto su tematiche di interesse comune.

Infine, l'attività di **networking** tra imprese associate è favorita attraverso l'organizzazione di momenti conviviali, formativi oppure mediante l'organizzazione di iniziative sinergiche atte ad agevolare le opportunità di business e di sviluppo di importanti progetti, tramite le filiere.

Assolombarda si avvale di **due principali tipologie di fornitori**, a seconda che si tratti di incarichi di natura professionale, consulenti e professionisti, o di attività relative ad appalti di manutenzione e fornitura di servizi e beni di consumo.

NUMERO DI FORNITORI IMPIEGATI DA ASSOLOMBARDA NEL BIENNIO 2021-2022



I fornitori dell'Associazione provengono dalle aree territoriali che Assolombarda rappresenta e afferiscono alle seguenti categorie:



ATTIVITÀ
MANIFATTURIERE



SERVIZI DI
INFORMAZIONE E
COMUNICAZIONE



ATTIVITÀ
PROFESSIONALI,
SCIENTIFICHE
E TECNICHE



COMMERCIO
ALL'INGROSSO
E AL DETTAGLIO



NOLEGGIO,
AGENZIE DI
VIAGGIO, SERVIZI
DI SUPPORTO
ALLE IMPRESE

I rapporti commerciali con i fornitori variano a seconda della tipologia di fornitura:

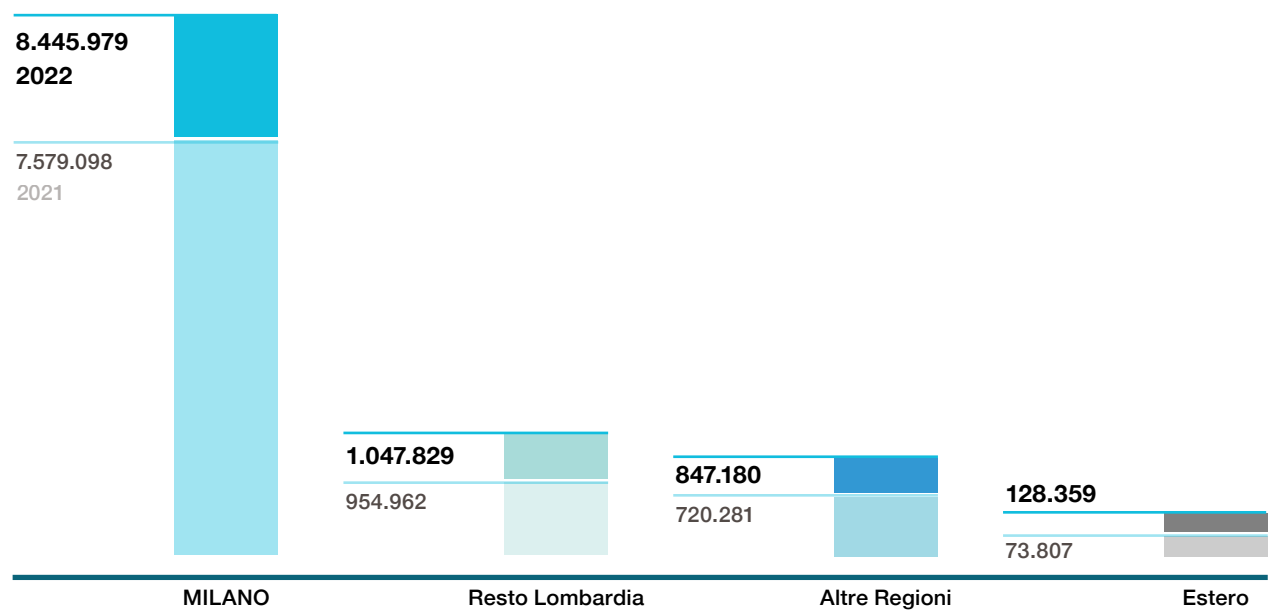
- gli appalti relativi alla manutenzione del patrimonio immobiliare sono generalmente stipulati con contratti a medio termine;
- gli accordi per consulenze professionali sono generalmente legati a progetti o eventi programmati e hanno durate proporzionate a questi ultimi.

In generale, si prediligono rapporti di tipo contrattuale. I rapporti relativi alla fornitura di beni sono regolati da ordini di acquisto, non necessariamente legati ad accordi quadro. Sono possibili acquisti *ad hoc* e operati tramite portali di e-commerce.

VALORE MONETARIO STIMATO DEI PAGAMENTI EFFETTUATI NEL PERIODO 2021-2022



CATENA FORNITURA



01.2

LA GOVERNANCE

[GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-16]

La struttura della governance di Assolombarda è **definita dallo Statuto** e mira ad assicurare la rappresentatività delle imprese associate e una diversificazione delle competenze degli organi, attraverso adeguati meccanismi di composizione degli stessi e un riparto delle attribuzioni nel governo ed indirizzo dell'Associazione.

DESCRIZIONE

Il governo dell'Associazione è espresso dagli organi generali statuari di seguito sinteticamente descritti.

- **L'Assemblea Generale** è composta dai componenti del Consiglio Generale, del Consiglio di Presidenza e dai consiglieri dei Gruppi (articolazione interna di Assolombarda) e svolge funzioni elettive del Presidente, dei Vicepresidenti, dei Probiviri e dei Revisori e di una parte dei componenti del Consiglio Generale, approva il bilancio consuntivo, la delibera contributiva e le modifiche statutarie;
- Il **Consiglio Generale** è l'organo collegiale direttivo allargato, cui sono attribuite funzioni organizzative di indirizzo politico. È composto dal Consiglio di Presidenza, dall'ultimo Past President, dai Presidenti dei Gruppi e Sezioni e Zone e dai Coordinatori delle Filiere, dai Presidenti delle Associazioni con le quali sono stati stipulati accordi di collaborazioni. Sono, inoltre, componenti del Consiglio Generale una serie di ulteriori membri eletti da Assemblee e articolazioni interne (Piccola Industria, Giovani Imprenditori, Sedi Territoriali di Monza, Lodi e Pavia e Gruppi);
- Il **Consiglio Direttivo** è organo di matrice politica dell'Associazione preposto all'elaborazione di strategie di posizionamento di Assolombarda, attraverso l'analisi dei contesti di riferimento e l'approfondimento delle tematiche rilevanti;
- Il **Consiglio di Presidenza** è l'organo collegiale direttivo ristretto cui sono attribuiti compiti di conduzione politico-operativa. È composto dal Presidente, da dieci Vicepresidenti elettivi, un Vicepresidente vicario se nominato e cinque Vicepresidenti di diritto (Presidenti di altrettante articolazioni interne di Assolombarda);
- Il **Presidente** dell'Associazione è eletto dall'Assemblea Generale, l'organo di rappresentanza della base associativa, a seguito di un articolato processo di consultazione della base associativa. Il Presidente, posto al vertice istituzionale dell'Associazione, tra le altre attribuzioni definite statutariamente, ha la rappresentanza istituzionale e legale di Assolombarda, vigila sul funzionamento e l'amministrazione dell'Associazione e ha il potere di eseguire le deliberazioni degli organi direttivi;
- I **Vicepresidenti** sono eletti dall'Assemblea Generale contestualmente al Presidente, possono ricevere deleghe tematiche nell'ambito del programma del Presidente e possono costituire dei Comitati tecnici di natura operativa che li coadiuvano nell'esercizio della loro attività;
- I **Probiviri** sono incaricati, attraverso la costituzione di appositi Collegi, di funzioni arbitrali di risoluzioni di eventuali controversie di carattere associativo non risolte bonariamente nonché, in forma di Collegio speciale, di funzioni elettorali, interpretative, disciplinari e di vigilanza generale sulla vita associativa previste dallo Statuto.
- I **Revisori contabili** vigilano sull'andamento della gestione economico-finanziaria dell'Associazione.

Le funzioni di **massimo organo di governo** sono esercitate da:

- Il **Consiglio Generale**, eletto per quote di competenza dall'Assemblea e da articolazioni interne;
- Il **Consiglio di Presidenza**, eletto dall'Assemblea su designazione del Presidente, previa approvazione del Consiglio Generale. In considerazione dell'importanza che riveste il tema della sostenibilità, Assolombarda ha istituito una delega specifica affidata al Vicepresidente Dott. Giovanni Tronchetti Provera;
- Il **Presidente**, fa parte di entrambi i Consigli ed è eletto dall'Assemblea su proposta del Consiglio Generale dopo un ampio e articolato processo di consultazione. La sua carica è rivestita a titolo gratuito.

GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

Il **Consiglio Generale** e il **Consiglio di Presidenza** sono responsabili del processo decisionale e della supervisione

della **gestione degli impatti dell'Associazione sull'economia, l'ambiente e le persone**. Gli organi di governo trattano, nello svolgimento delle proprie attività, le varie macro-tematiche che riguardano direttamente o indirettamente la competitività delle imprese e del territorio e la **promozione dello sviluppo** sostenibile, definendo delle linee strategiche generali.

I Vicepresidenti attuano le singole deleghe tematiche ricevute promuovendo e coordinando attività e progettualità specifiche. I massimi organi di governo sono informati sull'attività dell'Associazione rispetto alle singole progettualità di particolare rilevanza e nel momento dell'approvazione del consuntivo viene condivisa una relazione sull'attività dell'Associazione svolta nell'anno di riferimento.

01.3 IL SISTEMA ASSOCIATIVO

Assolombarda, come già descritto nel paragrafo “L’Associazione”, comprende più di **6.900 imprese associate con oltre 419.000 dipendenti**, che operano nella città metropolitana di Milano e nelle province di Lodi, Monza e Brianza, Pavia.

Negli ultimi due anni l’Associazione ha continuato a rafforzare l’attività di sviluppo associativo e di fidelizzazione delle imprese associate.

5.200
MULTINAZIONALI
SITUATE NELL’AREA
URBANA

36%
DI QUELLE
ATTIVE IN ITALIA

258
MILIARDI DI €
DI FATTURATO

Le imprese associate sono attive in **12 Gruppi merceologici** e **6 Filiere differenti**.

I **Gruppi** favoriscono il confronto su tematiche comuni e sono:

ALIMENTAZIONE

CHIMICI

DESIGN E ARREDO

ENERGIA

GOMMA-PLASTICA

INNOVATION SERVICES

MECCATRONICI

MEDIA, COMUNICAZIONE
E SPETTACOLO

MODA

SANITÀ

TRASPORTI, LOGISTICA
E INFRASTRUTTURE

TURISMO

Parallelamente, le **Filiere** favoriscono le aggregazioni trasversali e sono:

AGROALIMENTARE

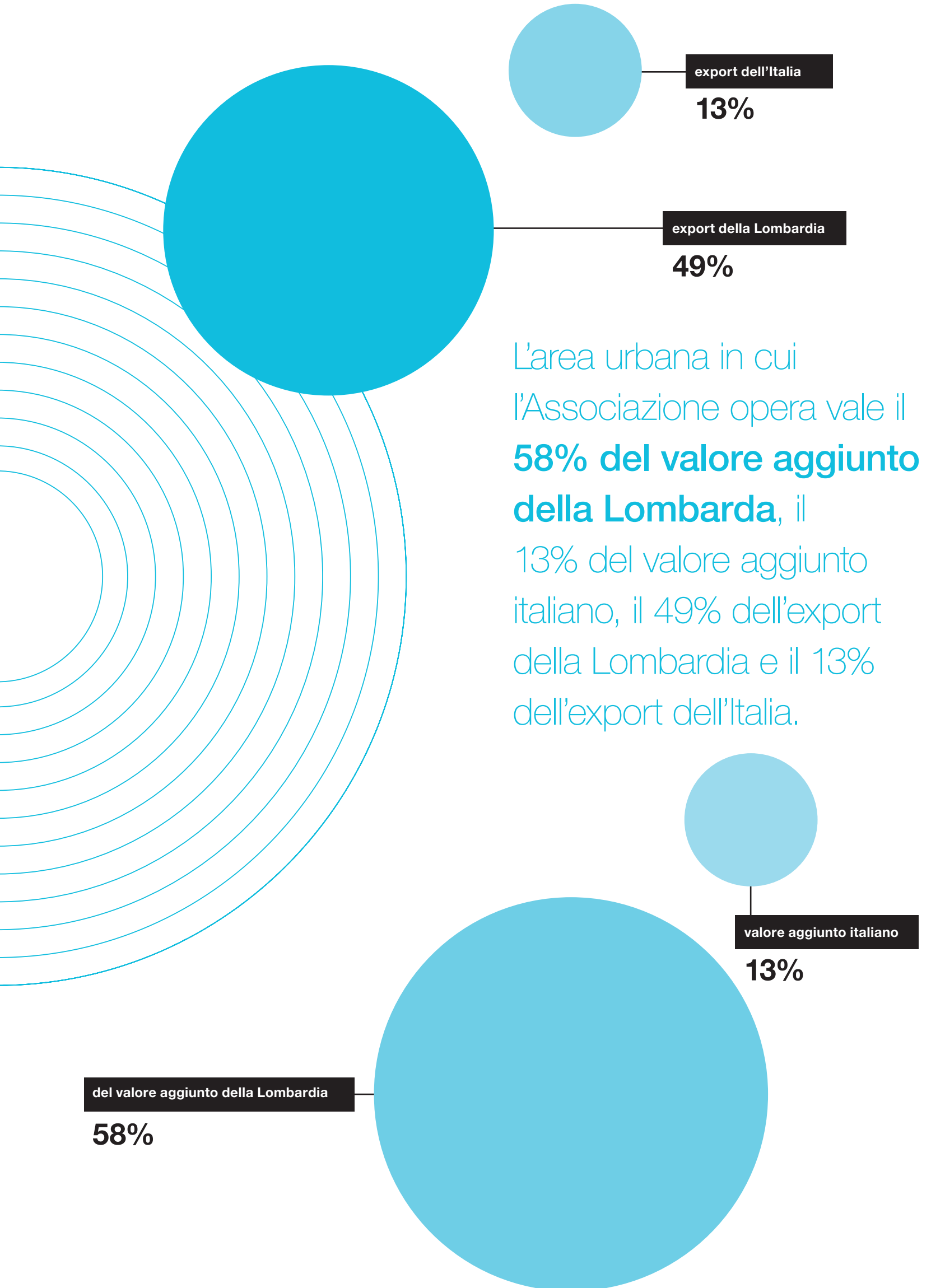
ATTRATTIVITÀ

AUTOMOTIVE

ENERGY SUSTAINABLE
GLOBAL CHAIN

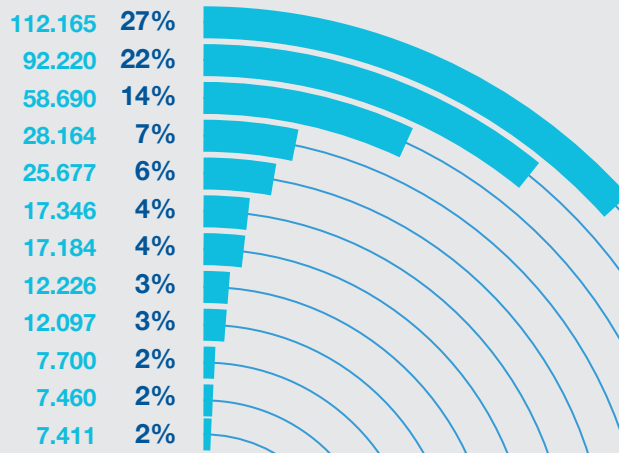
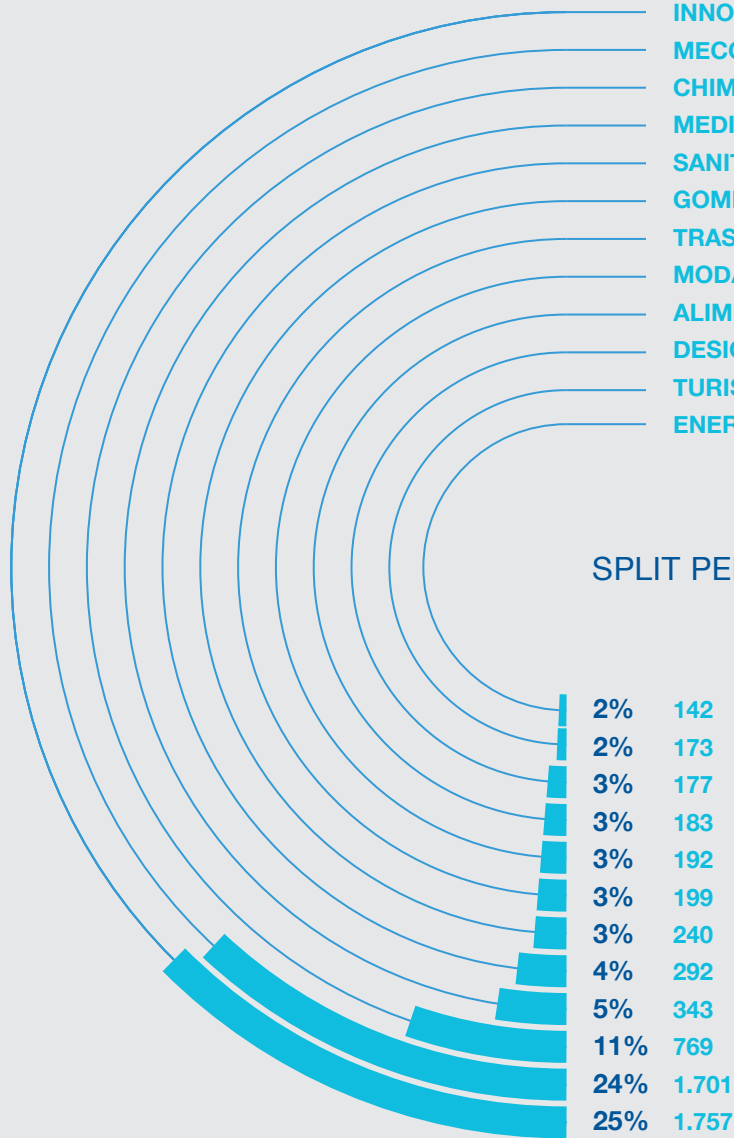
LARGO CONSUMO

LIFE SCIENCES



- INNOVATION SERVICES
- MECCATRONICI
- CHIMICI
- MEDIA, COMUNICAZIONE E SPETTACOLO
- SANITÀ
- GOMMA - PLASTICA
- TRASPORTI, LOGISTICA E INFRASTRUTTURE
- MODA
- ALIMENTAZIONE
- DESIGN E ARREDO
- TURISMO
- ENERGIA

SPLIT PER GRUPPI - **IMPRESE**



SPLIT PER GRUPPI - **DIPENDENTI**

- MODA
- DESIGN E ARREDO
- TURISMO
- ALIMENTAZIONE
- GOMMA - PLASTICA
- ENERGIA
- MEDIA, COMUNICAZIONE E SPETTACOLO
- SANITÀ
- TRASPORTI, LOGISTICA E INFRASTRUTTURE
- CHIMICI
- MECCATRONICI
- INNOVATION SERVICES



02

ASSOLOMBARDA
SERVIZI

**ASSO
LOM
BARDA
SER
VI
ZI**

02.1

ASSOLOMBARDA SERVIZI IN SINTESI



2022

società benefit dal 2022

41

di cui 27 donne

dipendenti
nel 2022

1

collaboratore
esterno

28

tipologie di
servizi erogati

02.2

L'IDENTITÀ DI ASSOLOMBARDA SERVIZI

Assolombarda Servizi (o la "Società") nasce nel 1936 come **società partecipata al 100% da Assolombarda**.

Da oltre 40 anni **sostiene e tutela la competitività e lo sviluppo delle imprese**. In continuità con la consulenza e la rappresentanza esercitate dall'Associazione, offre un'ampia gamma di servizi personalizzati calati sulle esigenze di ogni singola impresa e guida lo sviluppo di progetti complessi.

La Società è stata **completamente rifondata nel 2015**, anno in cui ha lanciato nuove linee di servizio e cambiato la sua organizzazione interna. Da allora è in continua evoluzione, per tenere il passo e anticipare i bisogni delle imprese.

Molti servizi offerti da Assolombarda trovano il proprio prosieguo operativo nei servizi che Assolombarda Servizi eroga in pieno coordinamento con l'Associazione.

MISSION

Fornire soluzioni concrete per lo sviluppo delle imprese, a supporto della crescita delle aziende, della semplificazione della loro gestione e dell'implementazione di processi conformi con la normativa vigente.

VISION

Fornire alle imprese di ogni dimensione e settore un supporto efficace per anticipare il cambiamento in tutte le realtà, garantendo presenza, sostegno e professionalità. La Società ambisce a realizzare ed offrire servizi che portino valore, competenze e conoscenze specifiche, al fine di generare soluzioni concrete per lo sviluppo delle imprese, in particolare quelle associate ad Assolombarda e in continuità con la tutela degli interessi di impresa esercitata da Assolombarda stessa.

TRASFORMAZIONE IN SOCIETÀ BENEFIT

Nel **luglio 2022** Assolombarda Servizi ha adottato lo **status di società benefit** ufficializzando l'impegno a perseguire obiettivi di bene comune modificando il proprio Statuto Societario e includendo obiettivi di **sostenibilità ambientale e sociale**.

La Società, guidata da un Consiglio di Amministrazione e con sede legale a Milano, persegue le seguenti finalità di beneficio comune:

1. Promozione e diffusione di modelli e sistemi organizzativi aziendali che generano valore sociale, incentivando il modello di Società Benefit;
2. Collaborazione sinergica con organizzazioni no-profit, fondazioni e simili il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della società per contribuire ad ampliare il loro impatto positivo e il loro sviluppo;
3. Promozione della sostenibilità e perseguimento di uno o più effetti positivi o riduzione degli effetti negativi nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente;
4. Valorizzazione delle risorse umane in termini di pari opportunità, parità di genere, inclusione e riduzione delle diversità, mediante la realizzazione di iniziative interne ed esterne;

5. Promozione dell'imprenditoria, dell'occupazione femminile e dell'inclusione dei giovani con impegno a divulgare attività formative per creare valore aggiunto;
6. Contribuzione e sviluppo del benessere aziendale, implementando il welfare per i dipendenti collaboratori;
7. Creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, fare crescere e fidelizzare persone di talento;
8. Formazione interna ed esterna per promuovere e sensibilizzare enti del territorio, imprese, dipendenti e collaboratori ai principi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Annualmente, viene redatta una relazione relativa al perseguimento del beneficio comune, allegata al bilancio, che include le informazioni previste dalla legge per tale relazione. La relazione è resa pubblica attraverso il sito internet della società e come previsto dalla normativa.

Le società benefit rappresentano un modello societario innovativo, in un contesto in cui la sostenibilità è entrata a pieno diritto nel vocabolario di imprese, istituzioni e cittadini. Per questo motivo, la Società desidera rappresentare un modello virtuoso contribuendo per primi allo sviluppo equilibrato e sostenibile del contesto ambientale e sociale in cui opera.

Gli ambiti di sostenibilità che Assolombarda Servizi ha scelto di sostenere sono:

1



SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

2



EQUITÀ DI GENERE

3



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In particolare, nel corso del 2022 Assolombarda Servizi ha deciso di dedicare le proprie risorse a due iniziative che trovano spazio anche nella Relazione di Impatto della Società:



Collaborazione con MUGO SpA SB

Grazie alla collaborazione con MUGO SpA SB si realizzerà la piantumazione di 400 alberi entro la fine del 2023.

L'iniziativa prevede le seguenti attività di dettaglio:

- acquisto da vivai certificati di 400 alberi di giovane età che verranno piantati nelle aree del Parco Lambro (LO) e della Valle del Ticino (MI);
- manutenzione per 3 anni dalla data di impianto come attività di gestione forestale;
- certificazione FSC della foresta (a partire dall'anno 2023).



Donazione alla Associazione no-profit CADMI – Casa delle donne maltrattate

Assolombarda Servizi sostiene l'Associazione no-profit CADMI attraverso donazioni periodiche e offre servizi alle donne vittime di violenza supportandole con diversi servizi di accompagnamento quali accoglienza e ospitalità, supporto legale, orientamento professionale, formazione e prevenzione. Dal 1986 ad oggi CADMI ha aiutato oltre 36.000 donne in difficoltà. Dal 1991, con l'apertura della prima casa segreta, ha ospitato più di 800 donne in stato di pericolo.

02.3

LA GOVERNANCE

[GRI 2-9]

La governance di **Assolombarda Servizi** vede la presenza di:

- Un **Consiglio di Amministrazione** composto attualmente da tre membri, con la carica della durata di tre esercizi. Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione ed elegge tra i suoi membri un Presidente ed eventualmente un Vicepresidente che sostituisca il Presidente in casi di assenza o impedimento. Il Consiglio viene convocato dal Presidente o dall'Amministratore Delegato e le riunioni possono eventualmente svolgersi anche per audio e videoconferenza. Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'assemblea. All'Amministratore unico è riservata la sola gestione ordinaria. Il Consiglio di Amministrazione individua il soggetto o i soggetti responsabili a cui affidare le funzioni e i compiti volti al perseguimento delle finalità di beneficio comune. Il Consiglio può nominare tra i suoi membri uno o più Amministratori Delegati o un Comitato esecutivo e conferire speciali incarichi a singoli amministratori, fissandone le attribuzioni ed eventuali emolumenti a norma di legge. Il Consiglio può nominare Direttori nonché procuratori ad negotia e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti.
- Un **Organo di vigilanza** composto da cinque membri fisici e una società di revisione. L'Organo, nella figura del Collegio Sindacale, vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.
- Un **membro procuratore**, a cui vengono attribuiti i seguenti poteri tra loro connessi di:
 - Negoziare e sottoscrivere contratti di natura commerciale, accordi commerciali di partnership non societaria e ogni ulteriore atto, negoziale e non, inerente, presupposto o conseguente;
 - Negoziare e sottoscrivere contratti di mandato, con e senza rappresentanza, concernenti la costituzione e la gestione di gruppi di acquisto per la fornitura di gas naturale e/o energia; negoziare e sottoscrivere, in nome e/o per conto degli aderenti ai gruppi di acquisto, tutti gli atti negoziali necessari per il buon funzionamento e la corretta gestione di ciascun gruppo di acquisto;
 - Sottoscrivere, in nome e per conto degli aderenti ai gruppi di acquisto, ogni ulteriore atto, negoziale e non, inerente, presupposto o conseguente;
 - Rappresentare la società, verso terzi, privati e non, e firmare la corrispondenza ed ogni altro documento che richieda l'apposizione della firma della società, relativamente agli affari compresi nei poteri quivi conferiti.

02.4

I SERVIZI EROGATI

[GRI 2-6]

Assolombarda Servizi

eroga consulenza operativa alle aziende nelle seguenti 6 macro aree per un totale di **28 servizi**.

Nel corso del 2022 sono stati seguiti **2.152 clienti**, di cui un terzo multiservizio (702 imprese, pari al 32,6% dei clienti totali).

AREA	SERVIZI
Sicurezza, ambiente ed energia	Salute e Sicurezza sul lavoro
	Ambiente
	Risparmio Energetico
	CSR
Risorse Umane	Amministrazione del personale
	Benchmark retributivi
	Collocamento obbligatorio tramite art. 14
	Consulenza strategica organizzativa
	Mobility management aziendale
	Passaggio generazionale
	Smartworking
	Verifica inquadramento Inail
	Welfare aziendale
Talent Management	
Finanza e Credito	Contabilità
	Finanza Agevolata e Credito per le Imprese
	Fondo centrale di garanzia
Strategia di sviluppo	Internazionalizzazione
	Dematerializzazione e fatturazione elettronica
	IT transformation e cyber security
	Servizi legali per l'impresa
	Compliance
Marketing e comunicazione	Marketing strategico
	Brand Identity
	Digital Marketing e CRM
	Social Media
	Customer care: chatbot, telemarketing, video reception
Employer Branding	
Centro Congressi	Prenotazione sale per eventi





03

LA SOSTENIBILITÀ
PER ASSOLOMBARDA

SO
STE
NIBI
LITÀ

La **sostenibilità** è un **driver strategico per la creazione di valore nel lungo periodo** per tutte le imprese.

Per questo motivo Assolombarda si impegna da anni a **integrare la sostenibilità nel proprio modello di business**: in un contesto sempre più attento alle tematiche ESG (Environmental, Social, Governance) è, infatti, fondamentale la piena comprensione della sua importanza e dei valori ad essa connessi.

Assolombarda è **in prima linea nella diffusione della cultura e della conoscenza in materia di sostenibilità** anche per offrire un supporto concreto ai propri stakeholder, così come testimoniato dall'attenzione verso una puntuale comunicazione.

03.1

L'ANALISI DI MATERIALITÀ

[GRI 3-1, GRI 3-2]

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

[GRI 2-29]

Il confronto e il dialogo sono valori di fondamentale importanza per Assolombarda. Per questo motivo, l'Associazione ha deciso di coinvolgere tre categorie di stakeholder durante il processo di determinazione della materialità:

- **Top management:** sono stati organizzati degli incontri formativi e informativi presso la sede di Assolombarda al fine di presentare l'analisi del contesto di sostenibilità, i temi potenzialmente rilevanti e valutare gli impatti per Assolombarda e per le imprese associate. Il top management ha partecipato attivamente anche alla fase di ideazione della strategia di sostenibilità.

(Per maggiori dettagli si veda il paragrafo "La strategia di sostenibilità").

- **Dipendenti:** sono stati coinvolti in un percorso di formazione di base relativa alla sostenibilità e, tramite survey, sono stati ascoltati nel processo di valutazione dei temi materiali. Un gruppo ristretto e selezionato di dipendenti ha, inoltre, valutato gli impatti materiali per Assolombarda e ha contribuito alla stesura del Bilancio di Sostenibilità.

- **Imprese associate:** sono state coinvolte durante il processo di valutazione dei temi potenzialmente rilevanti per Assolombarda. Il loro contributo, inoltre, è stato chiave per l'individuazione delle direzioni strategiche su cui strutturare il Piano di Sostenibilità dell'Associazione.

ANALISI DEL CONTESTO E INDIVIDUAZIONE DEI TEMI MATERIALI

L'analisi di materialità è un processo che permette di **individuare gli aspetti legati alla sostenibilità più rilevanti** per l'Associazione e per i suoi stakeholder. Questi temi, definiti "**materiali**", sono quelli che **rappresentano gli impatti più significativi dell'Associazione** sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani. Nel percorso di analisi di materialità è stato, innanzitutto, compreso il contesto di sostenibilità in cui l'Associazione opera e sono state individuate le categorie di portatori di interesse rilevanti.

Il contesto di sostenibilità è stato approfondito tramite lo studio di documenti dell'Associazione e individuando i principali trend di sostenibilità a livello glo-

bale e specifici del contesto associativo attraverso un'attività di approfondimento e ricerca, consultando documenti accademici, articoli di giornale e siti web.

L'analisi del contesto interno ed esterno ha permesso, pertanto, di:

1. identificare le categorie di **stakeholder principali** con i quali vengono coltivate le relazioni più significative, di seguito rappresentati.

ASSOCIAZIONI ESTERNE E PARTNER

COMUNITÀ E TERRITORIO

DIPENDENTI

ENTI CREDITIZI E FINANZIARI

ISTITUZIONI SCOLASTICHE, UNIVERSITÀ E CENTRI DI RICERCA

ISTITUZIONI, PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, ORGANIZZAZIONI NO-PROFIT

IMPRESE

MEDIA

SINDACATI E PARTI SOCIALI

SISTEMA CONFINDUSTRIA

2. identificare i **temi potenzialmente materiali** (*long list*)

Con l'obiettivo di selezionare i propri temi materiali (*short list*), partendo dall'elenco dei temi potenzialmente materiali, Assolombarda ha, inoltre, ritenuto fondamentale conoscere il punto di vista della popolazione interna (top management, dipendenti) e coinvolgere direttamente le imprese associate in un percorso di ana-

lisi e confronto, strutturato in incontri dedicati, survey che ha restituito importanti osservazioni e suggestioni.

Le risposte ai questionari hanno permesso di definire la short list di temi che rappresentano i **15 temi materiali di Assolombarda**. I 15 temi materiali emersi dall'analisi definiscono i contenuti rendicontati nel presente documento e sono elencati di seguito:

ATTIVITÀ DI LOBBY

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

DIVERSITY AND INCLUSION

EDUCATION

ETICA, INTEGRITÀ E TRASPARENZA

FORMAZIONE E SVILUPPO DEI DIPENDENTI

INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

NORME E LEGISLAZIONE

RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI

RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI

RIDUZIONE IMPATTO AMBIENTALE E CAMBIAMENTO CLIMATICO

SALUTE E SICUREZZA

SOSTEGNO DELLA COMUNITÀ E DEL TERRITORIO

WELFARE AZIENDALE

IMPATTO

Generato o generabile direttamente da Assolombarda tramite le proprie attività. L'impatto può avere un effetto positivo o negativo, attuale o potenziale, sull'Associazione e sulle imprese associate, sulle persone, sull'ambiente e sul territorio.

DEFINIZIONE E VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI

La conclusione di un processo così importante come quello dell'analisi di materialità ha permesso di individuare i 15 temi materiali e valutarne gli **impatti diretti e indiretti**, come descritti di seguito, **positivi, negativi, attuali e potenziali**, sulla base delle linee guida dei nuovi GRI Standards 2021.

Gli impatti identificati sono stati valutati da alcune categorie di stakeholder: top management ed un gruppo ristretto selezionato di dipendenti. Tale valutazione è avvenuta tramite interviste, meeting one-to-one e questionari.

Con il termine "impatto" si intende un **impatto generato o generabile direttamente da Assolombarda tramite le proprie attività**. L'impatto può avere un effetto positivo o negativo, attuale o potenziale, sull'Associazione e sulle imprese associate, sulle persone, sull'ambiente e sul territorio. **Nella fattispecie dell'Associazione tale impatto è identificabile come impatto "diretto"**.

Si riporta di seguito l'elenco dei temi materiali e dei relativi impatti diretti associati.

Tema materiale	Positivo / Negativo	Impatti diretti
Attività di lobby	+	Un'intensa attività di lobby da parte di Assolombarda porta ad un aumento della sua credibilità e autorevolezza, con un potenziale conseguente incremento del numero di associati e dello sviluppo delle comunità locali di cui Assolombarda è promotrice
	-	Una debole attività di lobby da parte di Assolombarda porta ad una diminuzione della propria credibilità e rilevanza, con una conseguente minore influenza sulle proprie associate
Comunicazione interna ed esterna	+	Comunicare efficacemente e tempestivamente il proprio impegno sia internamente che esternamente aumenta la credibilità di Assolombarda e promuove una maggior trasparenza, rafforzando il proprio posizionamento all'interno del Sistema Confindustria
	-	La mancanza di un'efficace comunicazione effettuata da Assolombarda, verso l'interno e l'esterno, potrebbe portare ad una scarsa conoscenza delle attività ed iniziative portate avanti dall'Associazione
Cultura della sostenibilità	+	La diffusione di una cultura basata sulla sostenibilità da parte di Assolombarda porta alla promozione di pratiche sostenibili e trasparenti tra le proprie associate, il territorio e la comunità
	-	Qualora Assolombarda non diffondesse una cultura basata sulla sostenibilità, i suoi collaboratori non sarebbero sensibilizzati sulle tematiche ESG e si andrebbe incontro ad un'inibizione dello sviluppo sostenibile all'interno dell'organizzazione

Diversity and Inclusion	+	Un'elevata attenzione al tema della diversity and inclusion all'interno di Assolombarda riduce il gender pay gap e crea un ambiente di lavoro diversificato, in cui ogni persona apporta valore grazie alle proprie specificità e in cui si sente a proprio agio
	-	Un'insufficiente attenzione al tema della diversity and inclusion all'interno di Assolombarda può portare ad una potenziale prevalenza di persone appartenenti a gruppi sovrarappresentati - genere, etnia, religione - nelle maggiori cariche di potere, alla creazione di un ambiente di lavoro poco eterogeneo e poco fertile per lo sviluppo di idee diverse ed innovative
Education	+	Il supporto di Assolombarda alle attività di istruzione e formazione scolastica favorisce lo sviluppo del territorio e ha un impatto positivo sulla comunità, contribuendo alla diffusione di una cultura della formazione tra i giovani e all'occupabilità delle generazioni future
	-	Un inadeguato focus sui percorsi formativi rivolti alle generazioni future da parte di Assolombarda porta alla mancanza di un ponte tra le nuove generazioni e il mondo del lavoro
Etica, Integrità e Trasparenza	+	La gestione dei processi basata sui valori di etica, integrità e trasparenza da parte di Assolombarda porta alla diffusione all'interno dell'organizzazione di comportamenti virtuosi, basati su principi di legalità ed equità, e sostenuti da pratiche responsabili e rispettose
	-	La mancanza di etica, integrità e trasparenza nei processi di gestione di Assolombarda può portare alla diffusione di corruzione all'interno dell'organizzazione, alla ricezione di sanzioni normative e alla creazione di un impatto sociale negativo
Formazione e sviluppo dei dipendenti	+	Un'elevata attenzione di Assolombarda alla formazione dei dipendenti ne garantisce la crescita professionale e personale, contribuendo alla diffusione di una cultura del merito basata sulle competenze e il know-how
	-	Un'insufficiente attenzione di Assolombarda alla formazione e allo sviluppo dei dipendenti porta ad avere collaboratori con competenze obsolete e limitate, percorsi di carriera statici e minori possibilità di supportare le aziende associate
Innovazione e digitalizzazione	+	Rilevanti investimenti in innovazione e digitalizzazione da parte di Assolombarda garantiscono un miglioramento dell'efficienza interna ed una mitigazione dei rischi (es. rischio di cybersecurity)
	-	Ridotti investimenti in innovazione e digitalizzazione da parte di Assolombarda possono portare ad una diminuzione dell'efficienza interna e ad un incremento dei rischi
Norme e legislazione	+	L'attività di Assolombarda nell'effettuare una tempestiva informazione sui cambiamenti legislativi di norme, direttive o codici porta ad un aumento di credibilità e autorevolezza e ad un potenziale aumento del numero di associati, con conseguente sviluppo delle comunità locali di cui Assolombarda è promotrice
	-	Qualora Assolombarda non fornisse alle aziende informazioni tempestive in merito ai cambiamenti legislativi di norme, direttive o codici, la propria rilevanza subirebbe un indebolimento, sia agli occhi delle imprese associate che a quello delle istituzioni
Rapporti con le istituzioni	+	La creazione e il mantenimento di rapporti stabili e duraturi con le istituzioni da parte di Assolombarda aumentano la credibilità e la solidità dell'organizzazione, portandola ad avere maggior rilevanza nelle decisioni politico-normative ed accrescendo le sue possibilità di fare lobbying
	-	Rapporti con le istituzioni deboli e frammentati possono causare ad Assolombarda un indebolimento della propria credibilità e rilevanza, con la conseguente riduzione della capacità di rappresentare le imprese
Relazioni industriali e sindacali	+	La costante attività di rafforzamento di relazioni industriali e sindacali da parte di Assolombarda contribuisce alla diffusione di una cultura basata sulla cooperazione e sulla condivisione di competenze, all'estensione del proprio network e all'aumento delle possibilità di fare lobbying
	-	Qualora Assolombarda stringesse relazioni industriali e sindacali deboli, diminuirebbero sia le sue possibilità di fare lobbying che la tutela offerta alle proprie associate, con conseguente indebolimento della propria credibilità e rilevanza
Riduzione impatto ambientale e cambiamento climatico	+	Un maggiore impegno di Assolombarda nella riduzione dell'impatto ambientale con pratiche di promozione di efficienza e riduzione dei consumi di energia porta ad una diminuzione delle emissioni inquinanti (es. sulla mobilità, commuting), con conseguente impatto ambientale positivo dell'Associazione
	-	Una scarsa attenzione verso la riduzione dell'impatto ambientale da parte di Assolombarda conduce ad un aumento delle emissioni inquinanti, con conseguente impatto ambientale ed economico negativo (possibili sanzioni, perdite economiche)

Salute e sicurezza	+	La promozione di un ambiente di lavoro interno accogliente, stimolante e positivo da parte di Assolombarda contribuisce alla diffusione di una cultura basata sul benessere e alla riduzione delle problematiche lavoro-correlate (es. stress, postura, etc) dei propri dipendenti
	-	Una scarsa attenzione al tema di salute e sicurezza da parte di Assolombarda porta ad una mancanza di opportuna conoscenza su una tematica centrale per i dipendenti, con conseguente perdita di credibilità agli occhi delle associate
Sostegno della comunità e del territorio	+	Un forte sostegno alla comunità e al territorio da parte di Assolombarda porta ad un aumento del suo valore, promuove lo sviluppo e la cooperazione tra i suoi membri, ne aumenta l'attrattività e la competitività
	-	Un debole sostegno alla comunità e al territorio da parte di Assolombarda ne diminuisce l'attrattività e il valore
Welfare aziendale	+	Un'alta attenzione al welfare aziendale da parte di Assolombarda contribuisce alla promozione e alla diffusione di una cultura del benessere e aumenta l'employee retention
	-	Una scarsa attenzione al welfare aziendale da parte di Assolombarda può aumentare il turnover e diminuire l'employee retention

Considerando, inoltre, la specificità del settore associativo e delle attività svolte, Assolombarda ha deciso di consultare il proprio top management ed un gruppo ristretto di dipendenti facendo valutare loro gli impatti generati - positivi e negativi, attuali e potenziali - anche da un punto di vista "indiretto". **Con il termine "impatto indiretto" si intende un impatto promosso o promuovibile da Assolombarda ma attuato o attuabile nel concreto attraverso l'attività delle imprese associate.** L'impatto generato, anche in questo caso, può avere un effetto positivo o negativo, attuale o potenziale, sulle imprese associate stesse, sulle persone, sull'ambiente e sul territorio.

Di seguito, l'elenco dei temi materiali e dei relativi impatti indiretti associati:

Tema materiale	Positivo / Negativo	Impatti indiretti
Attività di lobby	+	Tramite l'intensa attività di lobby effettuata da Assolombarda, le imprese beneficiano di un maggiore sviluppo del proprio settore di appartenenza, oltre che una tutela dei propri interessi
	-	Una debole attività di lobby da parte di Assolombarda porta ad una limitata promozione dello sviluppo aziendale e settoriale delle proprie associate
Comunicazione interna ed esterna	+	Un'efficace comunicazione effettuata da Assolombarda fa sì che le aziende siano a conoscenza delle iniziative e dei progetti attuati dall'organizzazione, portandole ad essere sensibilizzate verso le tematiche più attuali e maggiormente incentivate ad attuare attività a riguardo
	-	La mancanza di un'efficace comunicazione effettuata da Assolombarda potrebbe far sì che le aziende non siano a conoscenza delle iniziative e dei progetti attuati dall'organizzazione, ciò le porterebbe ad essere meno sensibilizzate verso le tematiche più attuali e meno incentivate ad attuare attività a riguardo
Cultura della sostenibilità	+	Tramite la promozione di una cultura basata sulla sostenibilità da parte di Assolombarda, le imprese associate sono incentivate ad attuare pratiche sostenibili nelle proprie aziende, con conseguente creazione di un impatto positivo sia verso l'impresa che verso il territorio e la società
	-	Qualora Assolombarda non diffondesse una cultura basata sulla sostenibilità, le aziende sarebbero meno incentivate ad attuare pratiche sostenibili nelle proprie aziende e non sarebbero supportate nella persecuzione di un modello di sviluppo sostenibile. Ciò porterebbe ad una diminuzione del valore dell'impresa, con effetti negativi sia a livello economico (come diminuzione delle opportunità di sviluppo del business) che sociale

Diversity and Inclusion	+	Un'elevata attenzione al tema della diversity and inclusion diffusa tra le imprese associate può ridurre il gender pay gap e creare un ambiente di lavoro diversificato, in cui ogni persona apporta valore grazie alle proprie specificità e in cui si sente a proprio agio
	-	Un'insufficiente attenzione al tema della diversity and inclusion diffusa tra le imprese associate può portare ad una potenziale prevalenza di persone appartenenti a gruppi sovrarappresentati - genere, etnia, religione - nelle maggiori cariche di potere, alla creazione di un ambiente di lavoro poco eterogeneo e poco fertile per lo sviluppo di idee diverse ed innovative
Education	+	Un'alta attenzione rivolta all'istruzione dei giovani da parte di Assolombarda permette alle imprese di selezionare risorse più competenti e capaci, in linea con le esigenze delle stesse imprese e del mercato
	-	Un inadeguato focus sui percorsi formativi rivolti alle generazioni future da parte di Assolombarda ostacola l'adeguata formazione di giovani risorse competenti
Etica, Integrità e Trasparenza	+	La gestione dei processi basata sui valori di etica, integrità e trasparenza da parte di Assolombarda porta alla diffusione all'interno dell'impresa di comportamenti virtuosi, basati su principi di legalità ed equità, e ad una conduzione del business più responsabile
	-	Qualora Assolombarda non dovesse promuovere tra le imprese associate un ambiente caratterizzato da etica, integrità e trasparenza, le aziende avrebbero meno interesse nella gestione responsabile dei propri processi, ciò porterebbe a possibili perdite di dati sensibili, diffusione di corruzione, sanzioni normative e più in generale alla creazione di un impatto sociale negativo
Formazione e sviluppo dei dipendenti	+	Promuovere tra le imprese associate un'elevata attenzione alla formazione dei propri dipendenti ne garantisce la crescita professionale e personale, portando ad una diminuzione del turnover, con conseguente impatto positivo sulle performance economiche
	-	Non promuovere tra le imprese associate sufficiente attenzione alla formazione e allo sviluppo dei propri dipendenti porta ad avere collaboratori con competenze obsolete e limitate e percorsi di carriera statici
Innovazione e digitalizzazione	+	Promuovere rilevanti investimenti in innovazione e digitalizzazione tra le imprese associate può garantire la diffusione di pratiche innovative sul territorio, miglioramento dell'efficienza interna, mitigazione di rischi, riduzione impatto ambientale (es. sprechi, emissioni) e soddisfazione dei clienti
	-	Non promuovere sufficienti investimenti in innovazione e digitalizzazione tra le imprese associate può portare a lavorare con processi lenti ed obsoleti, ad una perdita di quote di mercato e, in generale, a perdite economiche ingenti
Norme e legislazione	+	L'attività di Assolombarda nell'effettuare una tempestiva informazione sui cambiamenti legislativi di norme, direttive o codici dà la possibilità alle aziende di essere conformi alle nuove disposizioni ed informati sui cambiamenti nel quadro legislativo
	-	Qualora Assolombarda non fornisse alle aziende informazioni tempestive in merito ai cambiamenti legislativi di norme, direttive o codici, le aziende dovrebbero trovare gli strumenti per accedere alle informazioni in autonomia, con il pericolo di cumulare dei ritardi e incorrere in sanzioni economiche
Rapporti con le istituzioni	+	Rapporti stabili e duraturi dell'Associazione con le istituzioni possono agevolare la crescita delle imprese associate grazie a una rappresentanza più forte e maggiore tutela dei propri interessi
	-	Rapporti con le istituzioni deboli e frammentati possono portare ad una scarsa rappresentanza e minore tutela degli interessi delle associate
Relazioni industriali e sindacali	+	La costante attività di rafforzamento di relazioni industriali e sindacali da parte di Assolombarda fornisce alle aziende gli strumenti necessari per la gestione delle relazioni con le organizzazioni sindacali, al fine di garantire benessere e maggiori tutele ai lavoratori
	-	Qualora Assolombarda stringesse relazioni industriali e sindacali deboli, le aziende vedrebbero minori possibilità di fare sistema e minori tutele dei propri collaboratori
Riduzione impatto ambientale e cambiamento climatico	+	Un impegno nella riduzione dell'impatto ambientale con pratiche di promozione di efficienza e riduzione dei consumi di energia promosso da Assolombarda porta le imprese associate a diminuire le emissioni inquinanti e a mitigare i rischi correlati al cambiamento climatico, con conseguente impatto ambientale positivo
	-	Uno scarso impegno di Assolombarda nel promuovere tra le imprese associate delle pratiche volte alla riduzione dell'impatto ambientale conduce ad un potenziale aumento delle emissioni inquinanti delle imprese, con conseguente impatto ambientale ed economico negativo (possibili sanzioni, perdite economiche) e indebolimento della propria reputazione

Salute e sicurezza	+	La promozione di un ambiente di lavoro accogliente, stimolante e positivo tra le imprese associate contribuisce alla diffusione di una cultura basata sul benessere, a minori incidenti sul lavoro con conseguenti minori perdite economiche e, più in generale, a un aumento del benessere per la comunità grazie a minori rischi a livello di salute
	-	Uno scarso impegno da parte di Assolombarda nel diffondere la giusta attenzione al tema di salute e sicurezza tra le imprese associate può portare a un aumento del tasso di incidenti sul lavoro, con conseguenti perdite a livello economico e reputazionale e una riduzione del benessere per la comunità
Sostegno della comunità e del territorio	+	Un forte sostegno alla comunità e al territorio da parte di Assolombarda porta ad un rafforzamento del valore delle aziende, con effetti positivi sia a livello economico che sociale
	-	Un debole sostegno alla comunità e al territorio da parte di Assolombarda porta ad una diminuzione del valore delle imprese associate, con possibile aumento di conflitti sociali
Welfare aziendale	+	Un'alta attenzione al welfare aziendale promossa da Assolombarda può contribuire alla diffusione di una cultura del benessere tra le imprese associate e ad aumentare l'employee retention
	-	Uno scarso impegno di Assolombarda nel promuovere tra le imprese associate la giusta attenzione al welfare aziendale può aumentare il turnover e diminuire l'employee retention

MATRICE D'IMPATTO

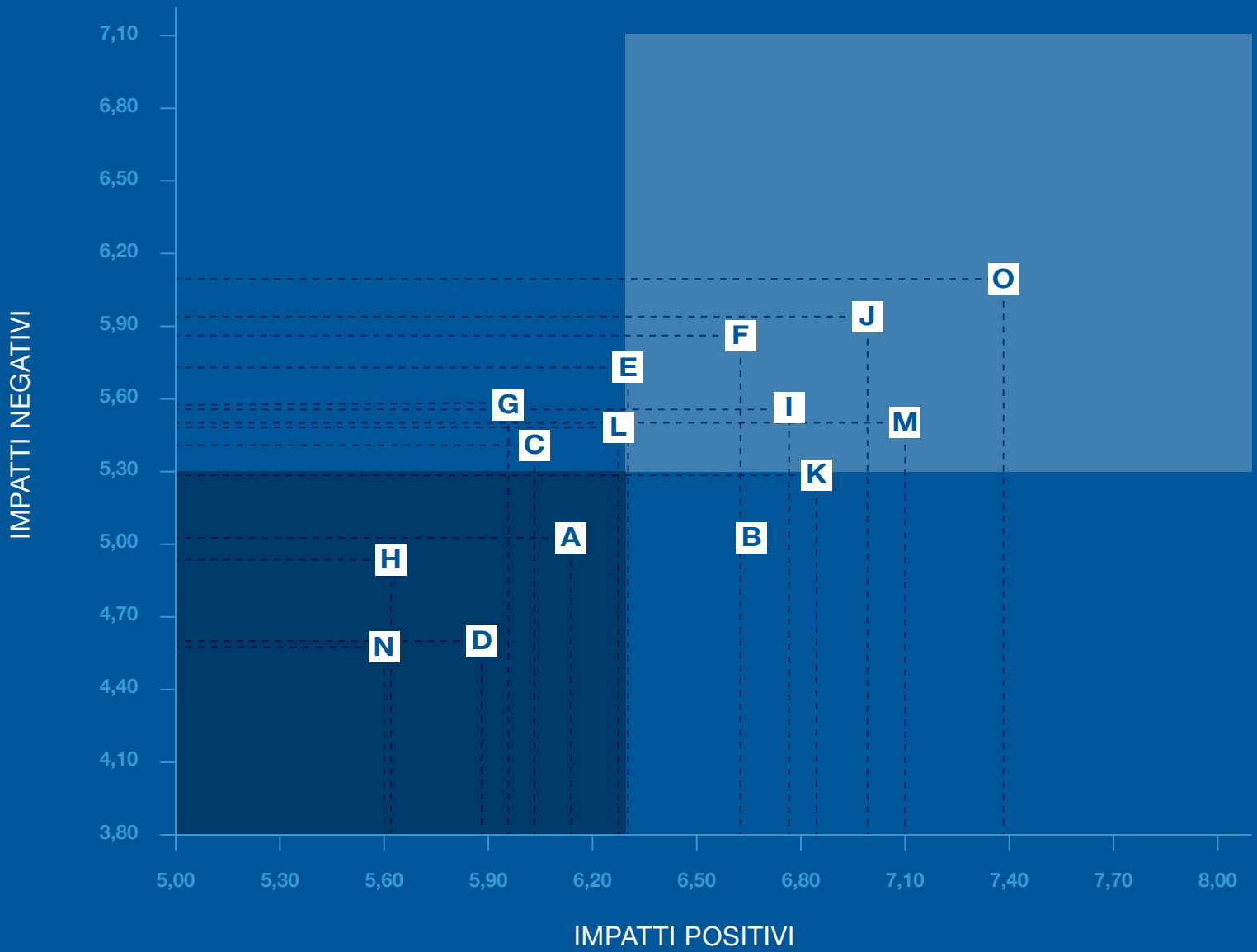
I 15 temi materiali, che già rappresentano le priorità tematiche su cui concentrare le azioni, sono stati poi rappresentati in una **Matrice d'impatto**, che è alla base della definizione del Piano di Sostenibilità 2023-2025 di Assolombarda. In particolare, le matrici mostrano la rilevanza dei temi sia dal punto di vista del relativo impatto positivo sia del relativo impatto negativo, rappresentati rispettivamente sugli assi delle ascisse e delle ordinate.

Nei due grafici mostrati nella pagina successiva, i temi presenti nei quadranti in alto a destra sono i temi materiali più rilevanti in termini di impatto - diretto e indiretto, positivo e negativo - che Assolombarda si impegna a mettere più in risalto all'interno del Piano di Sostenibilità. I temi presenti all'interno dei quadranti in basso a sinistra rappresentano i temi materiali di minore significatività in termini di impatto - diretto e indiretto, positivo e negativo - e su cui Assolombarda ha già in essere delle azioni a presidio.

Sia per gli impatti diretti che per quelli indiretti, i temi materiali riportati all'interno dei restanti due quadranti, pur nella loro significatività, presentano dei livelli di impatto diversi a seconda che lo stesso sia positivo o negativo. L'Associazione ha considerato tali temi materiali all'interno del proprio Piano di Sostenibilità, sulla base del presente aspetto.

La lista completa dei temi e dei relativi impatti, nonché le matrici di cui sopra, sono stati presentati e approvati dal Consiglio di Presidenza in data 1 febbraio 2023.

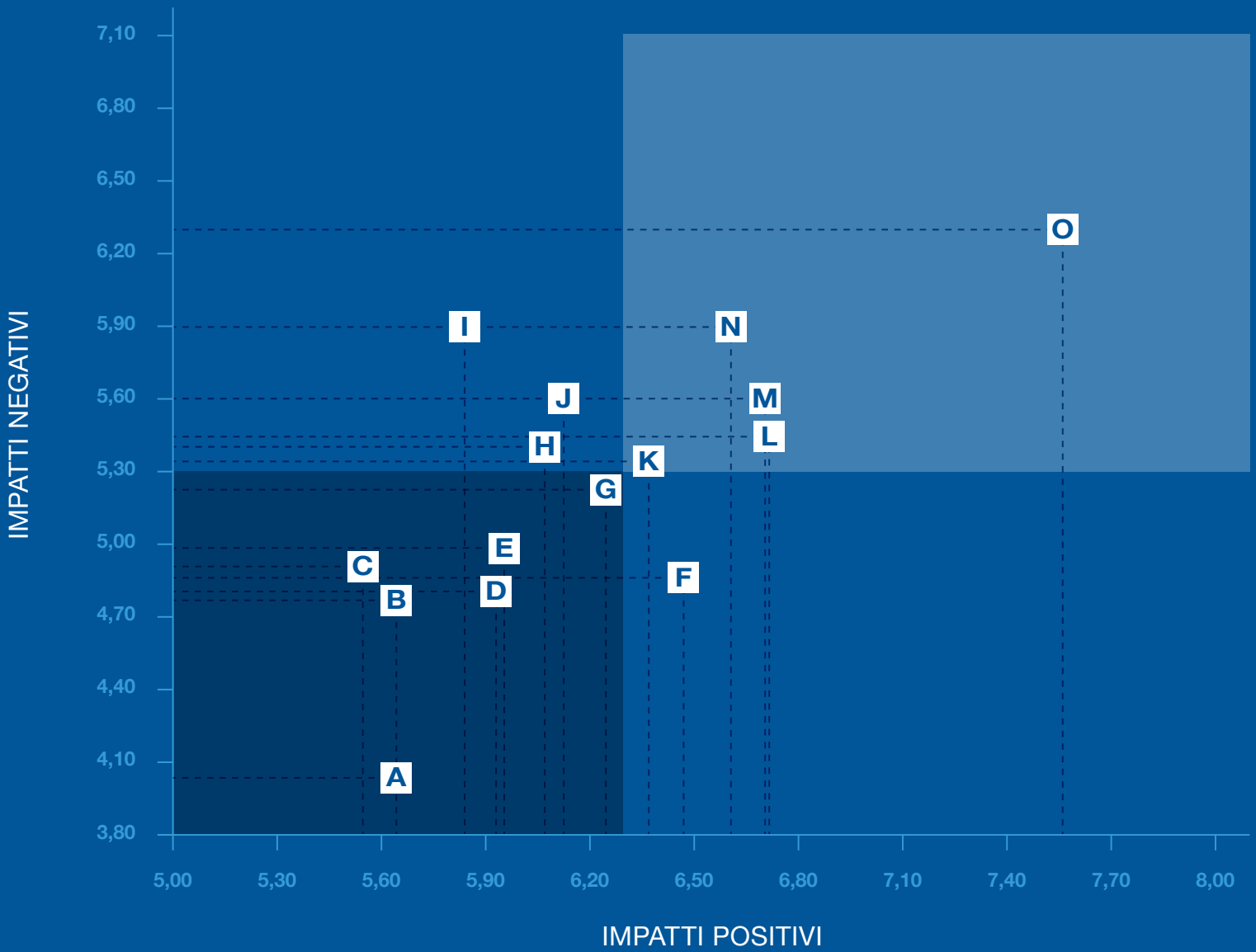
IMPATTI DIRETTI



TEMI

A	Sostegno della comunità e del territorio
B	Etica, Integrità e Trasparenza
C	Cultura della sostenibilità
D	Education
E	Attività di lobby
F	Welfare aziendale
G	Innovazione e digitalizzazione
H	Diversity and Inclusion
I	Formazione e sviluppo dei dipendenti
J	Rapporti con le istituzioni
K	Norme, legislazione
L	Relazioni industriali e sindacali
M	Comunicazione interna ed esterna
N	Riduzione impatto ambientale e cambiamento climatico
O	Salute e sicurezza

IMPATTI INDIRETTI



TEMI

- A** Sostegno della comunità e del territorio
- B** Etica, Integrità e Trasparenza
- C** Cultura della sostenibilità
- D** Education
- E** Attività di lobby
- F** Welfare aziendale
- G** Innovazione e digitalizzazione
- H** Diversity and Inclusion
- I** Formazione e sviluppo dei dipendenti
- J** Rapporti con le istituzioni
- K** Norme, legislazione
- L** Relazioni industriali e sindacali
- M** Comunicazione interna ed esterna
- N** Riduzione impatto ambientale e cambiamento climatico
- O** Salute e sicurezza

03.2

LA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

[GRI 2-22]

Assolombarda crede fermamente nella **sostenibilità**, riferita alla **capacità di operare in modo economicamente, socialmente e ambientalmente responsabile al fine di garantire l'attività d'impresa e il suo sviluppo a lungo termine**, contribuendo positivamente alla comunità e al territorio. Un **valore** che - se integrato nella governance aziendale - rappresenta un modello di business innovativo ed evolutivo, una vera e propria leva di competitività.

La strategia di sostenibilità di Assolombarda è il risultato di un processo strutturato secondo tre fasi:



**DEFINIZIONE
DELL'ANALISI DI MATERIALITÀ**



**IDENTIFICAZIONE
DEGLI OBIETTIVI**



**IDENTIFICAZIONE
DELLE AZIONI DI
SOSTENIBILITÀ**

legati ai temi di
sostenibilità rilevanti
emersi dall'analisi di
materialità

che Assolombarda
si impegna ad
implementare, con
individuazione dei
responsabili e delle
relative tempistiche

SOSTENIBILITÀ

capacità di operare in modo economicamente, socialmente e ambientalmente responsabile al fine di garantire l'attività d'impresa e il suo sviluppo a lungo termine, contribuendo positivamente alla comunità e al territorio.

Nel definire la propria strategia, che comprende quattro direzioni a cui sono collegati i 15 temi di materialità rilevanti, seguiti da obiettivi e azioni specifiche, l'Associazione ha tenuto anche conto dei **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) stabiliti dalle Nazioni Unite**.

Direzioni Strategiche	Temi Materiali	SDGs Prioritari
Creazione e diffusione di un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, in grado di assicurare pari opportunità e crescita professionale, con una particolare attenzione all'equilibrio tra vita personale e lavorativa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diversity and Inclusion ■ Formazione e sviluppo dei dipendenti ■ Salute e sicurezza ■ Welfare aziendale 	3, 5, 8, 10
Impegno nella riduzione dell'impatto negativo sull'ambiente generato dalle proprie attività e da quelle delle imprese associate, contribuendo alla transizione ecologica e promuovendo pratiche di economia circolare	<ul style="list-style-type: none"> ■ Riduzione impatto ambientale e mitigazione del cambiamento climatico 	7, 12, 13, 15
Valorizzazione del territorio e del suo tessuto economico-produttivo attraverso la promozione di una cultura della sostenibilità, che migliori la qualità della vita delle comunità locali, rafforzi l'inclusione economica e sociale con percorsi di formazione e aumenti l'attrattività del territorio	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cultura della sostenibilità ■ Education ■ Relazioni industriali e sindacali ■ Sostegno della comunità e del territorio 	4, 9, 11
Promozione di modelli di governance virtuosi ed etici, improntati ai principi di trasparenza, responsabilità e collaborazione, rafforzamento dei rapporti con le istituzioni e supporto al processo di innovazione e digitalizzazione, volto alla diffusione dello sviluppo sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> ■ Attività di lobby ■ Comunicazione interna ed esterna ■ Etica, integrità e trasparenza ■ Innovazione e digitalizzazione ■ Norme, legislazione ■ Rapporti con le istituzioni 	9, 16



03.3

LA COMUNICAZIONE E GLI STAKEHOLDER

[GRI 3-3]

Assolombarda da sempre ritiene importante **comunicare in modo tempestivo, trasparente e approfondito il proprio impegno verso gli stakeholder**, coinvolgendoli e aprendo dialoghi costruttivi e di valore. Per questo motivo, l'Associazione utilizza una serie di canali di comunicazione e sviluppa ogni anno diversi contenuti comunicativi volti a garantire la trasparenza e la correttezza dei messaggi.

I CANALI DI COMUNICAZIONE

Assolombarda utilizza diversi canali di comunicazione per raggiungere i propri interlocutori.

Il **sito Assolombarda www.assolombarda.it** è il canale di comunicazione istituzionale dell'Associazione ed è uno degli strumenti principali con cui comunica con le imprese associate e con tutti gli altri stakeholder. Sul portale sono disponibili informazioni tecniche, notizie corporate dell'Associazione e di interesse per le imprese su norme e misure di Governo, comunicazioni relative a servizi dedicati alle imprese associate e agli eventi promossi da Assolombarda.



Le **newsletter** veicolano alle associate gli aggiornamenti più rilevanti e specifici su determinate tematiche e sono uno dei principali canali di comunicazione diretta con gli imprenditori.

**311**

NEWSLETTER INVIATE

**2.106.111**

MAIL INVIATE

**12.732**

UTENTI ABBONATI

Il **massmail** è uno strumento che permette di inviare una comunicazione specifica a un target definito di volta in volta in base al contenuto scelto. Attraverso questo strumento, nel 2022 sono stati raggiunti oltre 520 migliaia di indirizzi e-mail.

L'organizzazione di **incontri** e la partecipazione a **eventi** sono preziose occasioni per rafforzare il dialogo con tutti gli stakeholder di Assolombarda, facilitare il networking tra imprese, approfondire tematiche di attualità e di interesse per le imprese, rispetto alle quali l'Associazione in molte circostanze ha costruito servizi tailor made per i propri associati, oltre a prodotti editoriali di approfondimento tematico (46 volumi nel 2022 tra rapporti, ricerche, dispense, booklet, guide, brochure). In particolare, nel corso del 2022 sono stati organizzati 295 incontri, di cui:

165

INCONTRI ONLINE

98

IN PRESENZA

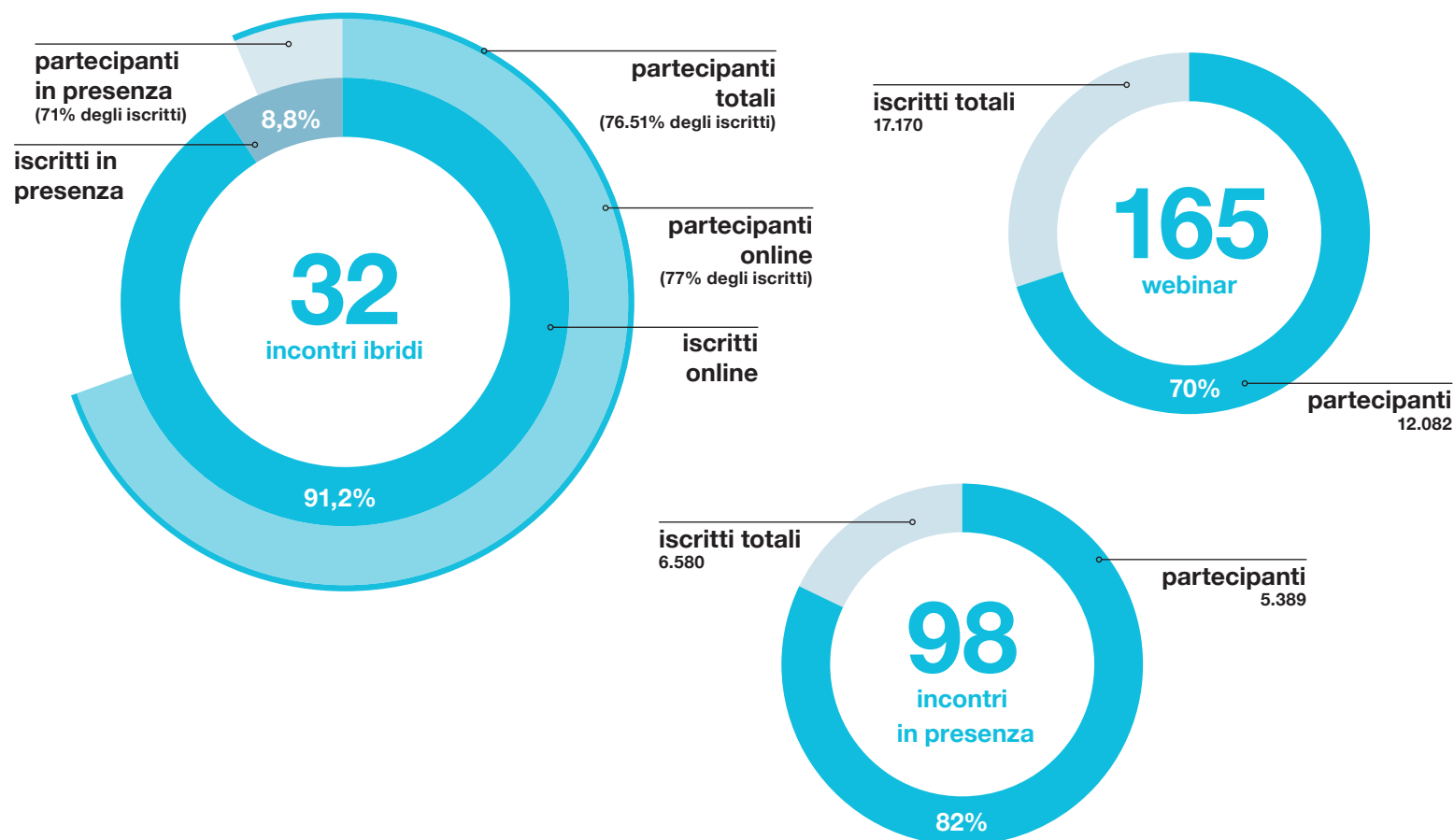
32

IBRIDI

295

INCONTRI NEL 2022

Gli incontri chi hanno coinvolto



Negli ultimi anni, inoltre, i **social network** si sono affermati tra i canali di comunicazione più importanti attraverso i quali veicolare una comunicazione chiara e semplice rivolta a una popolazione sempre più numerosa e variegata. I social attraverso cui Assolombarda comunica sono:

- Facebook
- LinkedIn
- Twitter
- Instagram
- YouTube

Grazie ai canali social, l'Associazione ha ottenuto più di 11 milioni di visualizzazioni e 222.299 interazioni.

Infine, l'attenzione alla **relazione con i media** da parte di Assolombarda evidenzia l'attenzione dell'Associazione rispetto a una comunicazione completa, tempestiva e trasparente. È particolarmente ampio lo spazio riservato alle notizie promosse da Assolombarda sulle testate giornalistiche locali, nazionali ed estere, in virtù del ruolo rivestito dall'Associazione come portavoce delle istanze e degli interessi delle imprese.

Alcuni numeri che hanno caratterizzato il 2022:

- 131 comunicati stampa e dichiarazioni inviate ai media
- 8.469 tra interviste e articoli redatti da testate locali, nazionali e internazionali che, al loro interno, citano Assolombarda
- 357 le interviste e i passaggi radiofonici e televisivi

SITO INTERNET

visualizzazioni sito

3.957.940

numero utenti

1.554.225

NEWSLETTER TEMATICHE

311

NEWSLETTER INVIATE

2.106.111

MAIL INVIATE

12.732

UTENTI ABBONATI

CANALI SOCIAL

11.026.824 VISUALIZZAZIONI

222.299 INTERAZIONI

97.200 FOLLOWER



4.735.112 visualizzazioni
136.778 interazioni
23.507 follower



1.405.069 visualizzazioni
42.793 interazioni
30.588 follower



3.585.786 visualizzazioni
7.026 interazioni
5.063 follower



160.171 visualizzazioni
5.249 follower



322.973 visualizzazioni
6.748 interazioni
22.495 follower

STAMPA

131

COMUNICATI STAMPA
E DICHIARAZIONI
INVIATE AI MEDIA

8.469

INTERVISTE E ARTICOLI
GIORNALISTICI

357

INTERVISTE E PASSAGGI
RADIOFONICI E TELEVISIVI





04

SOSTENERE
LA COMUNITÀ
E IL TERRITORIO

**TER
RI
TO
RIO**

04.1

SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ E AL TERRITORIO

[GRI 3-3]

L'attenzione verso la **collettività locale** è parte integrante del modo in cui Assolombarda intende il **"fare impresa"** e quindi anche l'**associazionismo di impresa**.

Un forte sostegno al territorio e alla comunità da parte di Assolombarda e del mondo produttivo contribuisce a incrementarne il valore, promuoverne lo sviluppo, aumentarne l'attrattività.

In questa direzione, l'Associazione non si limita a sostenere e favorire iniziative filantropiche di tipo tradizionale verso i soggetti più fragili della comunità locale ma è impegnata a **diffondere una cultura imprenditoriale e manageriale, che guardi alla sostenibilità sociale** come ad un asset imprescindibile per la stessa crescita economica e per la competitività dell'impresa.

Assolombarda è convinta che rafforzare lo sviluppo e l'attrattività dei territori per le imprese, gli investitori e la popolazione, contribuisca a migliorare la **coesione sociale e la qualità della vita**. In questo quadro, **l'inclusione delle categorie più fragili** è diventato un tema sempre più centrale nell'agenda dell'Associazione e delle imprese.

Sebbene la dimensione della responsabilità sociale sia presente trasversalmente in diversi organi e ambiti di azione di Assolombarda, per lo sviluppo di interventi specifici in questa direzione, l'Associazione ha costituito un organismo dedicato

– **l'Advisory Board per il Sociale** – che riunisce personalità del mondo dell'impresa, professionisti della società civile e dei media con l'obiettivo di sviluppare iniziative di sensibilizzazione sui temi sociali e realizzare progetti a sostegno della comunità locale.

I **principali target** di questi progetti sono le **donne**, con iniziative finalizzate all'*empowerment* femminile nei vari settori della società e al contrasto della violenza di genere, e i **giovani**, con progetti volti a contrastare la povertà educativa, digitale, alimentare e finalizzati all'inserimento lavorativo. In aggiunta, l'Associazione pone grande attenzione anche nei confronti delle **persone con fragilità sociali ed economiche**.

Consapevole di operare in un ecosistema popolato di molteplici attori impegnati su questi delicati temi, **Assolombarda ha instaurato negli anni collaborazioni con diverse realtà locali** - quali fondazioni, associazioni e varie altre realtà del territorio – per moltiplicare gli effetti dell'azione benefica a vantaggio dell'intera comunità.

Di seguito, le iniziative realizzate da Assolombarda nel biennio 2021-2022 rivolte alla comunità, il territorio e la società.

Progetto	Descrizione
Progetto Lodi per il Sociale	Assolombarda sostiene l'Emporio Solidale del Lodigiano, al quale si possono rivolgere centinaia di famiglie che vivono in difficoltà. Il progetto, voluto da Fondazione di Partecipazione Casa della Comunità e finanziato da Fondazione Cariplo e Regione Lombardia, ha l'obiettivo di combattere le povertà e le disuguaglianze.
Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne	In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, l'Advisory Board, dal 2019 ha sposato la causa di alcune associazioni del territorio e si è impegnato, anche attraverso specifici eventi, in diverse campagne di sensibilizzazione sul tema. Un esempio è costituito da "Finalmente Libere", l'iniziativa del Board nata nel 2021 e che, anno dopo anno, è andata in onda su Sky, per celebrare il lavoro come strumento di libertà dalla violenza e per promuovere la partecipazione delle donne al mondo del lavoro.
Protocollo d'intesa per la promozione del reinserimento	Creazione di un protocollo d'intesa con Tribunale, Procura, Ministero di Grazia e Giustizia, enti locali e altre associazioni datoriali per il reinserimento sociale e lavorativo, anche attraverso percorsi di formazione, dei detenuti, adulti e minorenni, degli ex detenuti e delle persone in esecuzione penale esterna.
Rete per la promozione del reinserimento sociale e lavorativo dei detenuti	Concessione di un contributo economico per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale per detenuti e polizia penitenziaria. L'obiettivo della raccolta attivata è stato quello di dotare di mascherine FFP2 i detenuti e gli agenti di polizia penitenziaria, per consentire lo svolgimento delle attività quotidiane in condizioni di maggiore sicurezza. Il progetto è stato realizzato con la collaborazione di Fondazione Comunità Monza e Brianza Onlus.
Ampliamento del Pronto Soccorso del Presidio Ospedaliero Pio XI di Desio	Partecipazione alla raccolta fondi per ampliare l'accesso al Pronto Soccorso dell'Ospedale di Desio. La nuova area consentirà di gestire meglio le urgenze e agevolare l'accesso alla struttura.
Reale Mutua Monza Montev ecchia eco-Trail	Concessione del patrocinio e di un contributo economico all'evento podistico a finalità benefica Reale Mutua Monza Montev ecchia eco-Trail, il cui ricavato è andato a sostegno di due progetti solidali: 1) Progetto "Il veliero", laboratorio teatrale permanente e compagnia itinerante che opera nel campo della disabilità 2) progetto "MoviMente Insieme", atto a creare uno spazio attrezzato all'interno della Palestra Comunale di Montev ecchia.

<p>Progetto Pasqua solidale</p>	<p>L'iniziativa ha avuto l'obiettivo di sostenere le fasce più fragili della comunità e a rafforzare l'impegno di tante realtà di volontariato e del terzo settore, affinché la loro azione trovi nelle imprese un alleato e moltiplicatore di bene. Per l'occasione sono stati coinvolti i giovani della "Società Cooperativa Sociale In-Presa" di Carate Brianza, che hanno realizzato dolci pasquali. Le uova che l'Advisory Board ha acquistato da In-Presa sono state poi destinate ai bambini e a tante famiglie in una situazione di fragilità, attraverso la rete di parrocchie e associazioni di volontariato del territorio di Milano, Monza e Brianza, Lodi e Pavia.</p>
<p>Donazione CADMI</p>	<p>Donazione economica a CADMI, punto di riferimento dal 1986 nella lotta alla violenza di genere ed ente gestore delle case rifugio per le donne vittime di maltrattamenti.</p>



Piano strategico promosso da Assolombarda per il rilancio di Pavia

Nato a fine 2020, il Piano strategico di Assolombarda per il rilancio economico e sociale del territorio pavese è stato creato con l'obiettivo di tracciare una visione del suo futuro sviluppo, di promuoverne l'attrattività, rilanciarne l'economia, attraverso proposte condivise da realizzare in partnership pubblico-privato.

All'interno del Piano sono state individuate tre leve di crescita: attrattività, innovazione e capitale umano, sostenibilità, intorno alle quali sono stati individuati cantieri progettuali su cui lavorare in sinergia con gli stakeholder del territorio.

Tra gli avanzamenti del Piano Strategico si evidenziano: la costituzione del "Centro di ricerca universitaria e sede di laboratori di innovazione tecnologica", il primo tassello del progetto di realizzazione del "Parco Gerolamo Cardano per l'innovazione sostenibile", in cui aziende, servizi e laboratori di ricerca opereranno fianco a fianco, in linea con i temi di ricerca dell'Ateneo e i Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite.

Oltre all'aumento dell'offerta di corsi ITS, ai progetti di rigenerazione delle aree industriali come le aree Necchi e Neca, al rilancio del termalismo nell'Oltrepò, agli investimenti per il rilancio del settore della microelettronica, coordinato dall'università, e del distretto delle tecnologie per la calzatura di Vigevano.



Zerosprechi

L'iniziativa degli Hub di quartiere è stata avviata nel 2019, all'interno delle azioni definite nel protocollo "Zerosprechi", da Assolombarda, Politecnico di Milano, Comune di Milano insieme a Fondazione Cariplo, per promuovere il recupero e la redistribuzione delle eccedenze alimentari, con una rete territoriale di soggetti del terzo settore, che a loro volta destinano il cibo a persone e famiglie in difficoltà. Si tratta di un modello di lotta allo spreco alimentare che si è consolidato ed è cresciuto nel tempo. Nel corso del 2022, sono state raccolte oltre 290 tonnellate di cibo negli Hub contro lo spreco alimentare attivi a Milano (Isola, Gallaratese, Lambrate e Centro) e nell'Hub Foody Zero Sprechi, recuperate da Recup e Banco Alimentare della Lombardia.

Il modello degli Hub di quartiere contro lo Spreco Alimentare è valso al Comune di Milano la vittoria, nell'ottobre 2021, nella categoria "Built Free Waste World" del prestigioso premio ambientale "The Earthshot Prize" lanciato dal Principe William del Galles, comportando l'elargizione di un premio pari a 1.000.000 di sterline da parte della Royal Foundation, per il potenziamento e rafforzamento del sistema degli Hub di quartiere.

Assolombarda gestisce e coordina la concessione e l'utilizzo del marchio "Zerosprechi Hub", creato dal Gruppo Armando Testa e condiviso con i partner, per valorizzare l'impegno di tutti i soggetti coinvolti: partner donatori e sostenitori.

04.2

DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

[GRI 3-3]

Assolombarda è da tempo attiva nella **promozione e nella sensibilizzazione della sostenibilità** - sociale, ambientale e di governance - quale driver imprescindibile di sviluppo per le imprese e per il territorio.

L'Associazione è al contempo impegnata a sensibilizzare le aziende affinché modifichino eventuali azioni dagli effetti potenzialmente negativi sull'ambiente, la società e le persone. E, in questa logica, incentiva l'utilizzo di strumenti e di un modello di comportamento a cui tutte le organizzazioni possono ispirarsi per promuovere uno sviluppo sostenibile.

Per perseguire e diffondere la cultura e la conoscenza sulle tematiche ESG, l'Associazione negli anni ha **implementato servizi e progetti**.

Di seguito sono elencate sinteticamente le principali iniziative realizzate negli ultimi due anni.

Progetto	Descrizione
Mappatura livello di sostenibilità Gruppo Industrial Services	<p>Il progetto, ideato dal gruppo Industrial Services di Assolombarda, attraverso un'indagine delle tecnologie che valorizzano la componente green dei prodotti e dei servizi delle imprese aderenti al gruppo, ha mappato il livello di sostenibilità delle imprese e successivamente promosso dei webinar formativi a supporto dello sviluppo del concetto di "Sustainability".</p> <p>Il progetto è stato realizzato con il coinvolgimento del Green Economy Network.</p>
Servizio CSR e Recepimento Direttiva Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)	<p>Servizio finalizzato ad affiancare le imprese nella comunicazione e nella rendicontazione di sostenibilità, attraverso l'elaborazione di documenti quali, per esempio, il profilo di sostenibilità o il bilancio di sostenibilità, così da migliorare la percezione del vantaggio competitivo nei confronti degli stakeholder, in particolare quelli finanziari.</p> <p>Il servizio viene erogato in due modi: mediante la CSRD, ovvero i nuovi standard di rendicontazione europei, e il servizio CSR integrato con Assolombarda Servizi e Bancopass che permette di rappresentare tutti gli aspetti ESG maggiormente richiesti dal mercato, dalle normative e dai finanziatori. Bancopass è il portale sviluppato dall'Associazione per aiutare le imprese, in particolare quelle di piccola e media dimensione e le startup, nella pianificazione finanziaria e nell'accesso più efficace alle fonti di finanziamento. In questa direzione, comunicare volontariamente il proprio impegno in termini di sostenibilità rappresenta un'opportunità.</p>

<p>I vantaggi e le opportunità delle società benefit</p>	<p>Servizio di consulenza sull'individuazione del beneficio sociale da inserire nello statuto, sui vantaggi e sugli obblighi derivanti dall'adozione di tale veste giuridica e sulle informazioni da rendicontare nella relazione di impatto annuale. Obiettivo del progetto è approfondire i vantaggi e le opportunità della adozione o trasformazione in società benefit, come ulteriore strumento per valorizzare l'impegno aziendale sul tema della sostenibilità. A settembre 2021 e 2022 sono stati realizzati due eventi correlati di presentazione.</p>
<p>Green Economy Network</p>	<p>Rete promossa da Assolombarda per stimolare nuove alleanze tra le imprese che offrono prodotti, tecnologie e servizi per la sostenibilità ambientale ed energetica. La rete ha l'obiettivo di offrire competenze utili ad affrontare transizione ecologica e ad approcciare i mercati internazionali e proporsi come solido interlocutore verso le istituzioni nazionali ed internazionali.</p>
<p>Principi ESG per il Real Estate</p>	<p>Supporto alla diffusione tra le imprese di standard per la valutazione e la gestione sostenibile degli immobili d'impresa (ICMS), con l'obiettivo di fornire alle imprese strumenti per valutare la sostenibilità dei propri immobili e indicazioni per una gestione più responsabile di essi. Il progetto ha visto la collaborazione di Politecnico di Milano, AICE e RICS.</p>
<p>Club marketing sostenibile</p>	<p>Incontri formativi sul tema della sostenibilità come leva di marketing, al fine di indirizzare le imprese verso nuove strategie marketing che includano la sostenibilità come elemento del marketing mix, intercettando così nuovi trend e nuove sensibilità del cliente.</p>

TOP 200 LODI



L'analisi del territorio e la valorizzazione del suo tessuto produttivo sono da sempre al centro delle iniziative promosse da Assolombarda. Un esempio è rappresentato dalla ricerca "Top200 Lodi", un progetto annuale basato sui dati di bilancio delle imprese della provincia di Lodi, che nel 2022 ha avuto come approfondimento il tema della sostenibilità sociale delle imprese e del loro rapporto con gli altri attori del lodigiano.

Il progetto è realizzato da Assolombarda in collaborazione con PwC, Banco BPM e il Cittadino. Ogni anno il progetto termina con una presentazione a Lodi della classifica delle prime 200 imprese lodigiane per fatturato, con approfondimenti sui loro principali dati di bilancio e sul contesto economico lodigiano. Inoltre, la ricerca mette in luce gli investimenti strategici che le aziende del territorio stanno mettendo in atto, il modo in cui si stanno muovendo verso un futuro più sostenibile e l'impatto sociale e ambientale che le loro attività hanno, ogni anno, sul territorio.

NORME E LEGISLAZIONE

[GRI 3-3]

Il servizio di **compliance normativa rispetto alle tematiche di sostenibilità** costituisce il primo step del servizio di consulenza alle imprese associate proprio di ciascuna area di competenza rispetto alle diverse dimensioni ESG. Nello specifico, viene erogata **attività di informazione e consulenza** sulle più recenti e impattanti normative della sostenibilità.

Progetto	Descrizione
Progetto tassonomia	<p>Il progetto ha previsto lo sviluppo di linee guida sull'utilizzo della tassonomia verde in azienda, in modo da fornire strumenti e chiavi di lettura, affinché la tassonomia possa essere utilizzata dalle imprese come bussola per orientarsi verso la sostenibilità, rendicontando i propri risultati in conformità a quanto richiesto dagli operatori finanziari.</p> <p>La presentazione del lavoro promosso dal Gruppo Tecnico Ambiente è stata anche l'occasione per discutere delle opportunità e degli aspetti che l'applicazione della Tassonomia sta facendo emergere, anche in relazione all'attuazione del PNRR.</p>
Impatti locali delle politiche climatiche	<p>Assolombarda ha sostenuto il progetto Horizon 2020 "Localised", programma di finanziamento creato dalla Commissione europea, che punta a facilitare il rapporto tra ricerca e impresa, identificando rischi e opportunità derivanti dalle politiche climatiche europee e nazionali. Il progetto prevede la collaborazione con il CMCC, European Institute on Economics and the Environment.</p>
Corporate Due Diligence Directive	<p>Assolombarda si impegna a informare le grandi aziende sul dovere di vigilanza imposto loro, con riferimento agli effetti negativi - reali e potenziali - delle attività aziendali sui temi di tutela dei diritti umani, delle condizioni di lavoro e dell'ambiente, estendendo il servizio alle filiali e alle operazioni legate alla loro value chain (fornitori, distributori, ecc.).</p>
Matching tra sostenibilità e strumenti di finanziamento e di copertura del rischio dedicati	<p>Servizio che punta a facilitare l'incontro tra le esigenze delle imprese, finanziamenti pubblici e privati e strumenti di copertura dei rischi correlati alle attività legate alla sostenibilità e alla transizione sostenibile.</p>
Desk Legge 68	<p>Supporto alle imprese nell'inserimento al loro interno di lavoratori disabili attraverso l'individuazione e l'applicazione corretta della normativa di riferimento. Nei casi più complessi le aziende sono supportate nel contatto o nella gestione della pratica direttamente con la provincia territorialmente competente.</p>
Servizio parità di genere	<p>Servizio alle imprese negli adempimenti previsti dalle norme e nella certificazione di genere. Le aziende vengono supportate nel promuovere al loro interno la parità di genere, anche agendo sulla cultura aziendale, sulle procedure e sugli strumenti per assicurare una maggior partecipazione delle donne al mercato del lavoro.</p>

Assolombarda accompagna le imprese nell'implementazione di strategie legate all'attuazione di percorsi sostenibili, **supportandole nei numerosi adempimenti** - di derivazione comunitaria, nazionale e regionale - legati a una **gestione sostenibile delle molteplici e complesse tematiche ambientali**.

A titolo esemplificativo si riportano:

Progetto	Descrizione
Etichettatura ambientale degli imballaggi e CONAI	Supporto per le aziende all'adozione della nuova etichettatura ambientale degli imballaggi, in vigore da gennaio 2023. Il progetto ha previsto un seminario informativo realizzato a fine 2021, seguito dall'avvio di un servizio di consulenza nel 2022.
Compliance normativa per la gestione sostenibile dei rifiuti	Incontri di approfondimento e consulenze alle imprese, tenuti a partire dal 2019, sulla normativa riguardante la gestione dei rifiuti.
Gestione della risorsa idrica	Percorso per la gestione sostenibile della risorsa idrica in azienda con check up idrici sul campo e valutazioni tariffarie con l'utilizzo del Tool calcolatore Tariffa Scarichi idrici sviluppato da Assolombarda.



Servizi di credito e finanza sostenibili

Tra i servizi di credito forniti da Assolombarda figura **Bancopass**, strumento gratuito creato da Assolombarda. Dal 2013 è stato utile a migliaia di aziende, in particolare PMI e startup, nella pianificazione finanziaria e in un accesso più veloce a tutte le fonti di finanziamento, da quelle più classiche a quelle più innovative. Inoltre, al fine di supportare le imprese nell'inclusione della sostenibilità nei modelli di business e accompagnarle nei processi di misurazione degli impatti, di stakeholder engagement e di redazione di bilanci di sostenibilità, Assolombarda ha sviluppato il servizio "**Formalizzare, misurare e comunicare la sostenibilità d'impresa**", integrato anche con il modello di presentazione ESG presente sulla piattaforma di Bancopass.

In questo modo, le imprese hanno gli strumenti per essere più consapevoli dei percorsi di sviluppo ESG da intraprendere, di come migliorare le performance e di come ottimizzare le risorse finanziarie aziendali.

Infine, al fine di fornire un contributo al processo normativo in corso di definizione delle regole della finanza sostenibile, facendo emergere le peculiarità e le esigenze delle PMI, Assolombarda ha presentato il documento di posizionamento "**Finanza sostenibile. Priorità e prospettive per la crescita e lo sviluppo delle imprese**".

04.3

L'IMPEGNO VERSO LE GENERAZIONI FUTURE

[GRI 3-3]

Consapevole della **rilevanza che l'educazione riveste nella creazione di una società equa e sostenibile**, Assolombarda dedica al tema dell'education un'ampia attenzione mettendo proprio le generazioni future al centro di numerose iniziative che l'Associazione porta avanti.

Questo impegno si fonda sul presupposto che una **formazione di qualità sia la prerogativa per l'occupabilità di domani**. Per questo, Assolombarda è attiva nell'offrire servizi di orientamento all'indirizzo di studio, percorsi di alternanza scuola-lavoro, workshop volti a sensibilizzare i giovani alla scoperta delle imprese e avvicinarli al mondo del lavoro.

Iniziative per la scuola primaria

	2021 ¹	2022	EUREKA! FUNZIONA!
NUMERO SCUOLE COINVOLTE	3	15	Il progetto, rivolto alle ultime tre classi della scuola primaria, propone un'esperienza di creatività e di sperimentazione, stimolando gli studenti a utilizzare in modo creativo alcune delle conoscenze acquisite in ambito disciplinare.
NUMERO DI STUDENTI COINVOLTI	86	644	Si tratta di una gara di costruzioni tecnologiche nella quale i bambini hanno il compito di progettare e costruire un vero e proprio giocattolo a partire da un kit contenente vari materiali. Il progetto ha il merito di favorire nei bambini lo sviluppo di un orientamento alla cultura tecnica e scientifica. Le attività di invenzione e progettazione che li hanno coinvolti, infatti, hanno avvicinato i bambini al mondo della mecatronica, nella quale convergono meccanica, elettronica e informatica. Il progetto è promosso a livello nazionale da Federmeccanica, patrocinato dal MIUR e sviluppato in collaborazione con l'Associazione Insegnamento Fisica (AIF) e l'Istituto Italiano di Tecnologia (IIT).

¹ I dati 2021 risultano inferiori ai dati 2022 a fronte della pandemia.

Iniziative per la scuola secondaria di primo grado

Con il supporto dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia, con il quale è attivo un protocollo d'intesa, vengono offerti percorsi di orientamento, focalizzati sui criteri di scelta degli studi superiori e sulle professioni emergenti di alcuni settori.

	2021	2022 ²	
NUMERO DI WEBINAR /INCONTRI	20	12	Orienta-live-show Lezione-spettacolo virtuale su come scegliere la scuola superiore dopo la terza media. L'evento è strutturato come una diretta televisiva interattiva che illustra agli studenti i processi di scelta della scuola superiore, con un'attenzione particolare all'istruzione tecnica.
NUMERO DI IMPRESE COINVOLTE	31	82	ESPLORARE PER SCEGLIERE: un viaggio tra le professioni Laboratori online di approfondimento per studenti delle classi seconde, finalizzati all'esplorazione di cinque importanti settori produttivi - meccatronica, chimica, energia, logistica e alimentare - particolarmente dinamici nell'economia del territorio e caratterizzati da forte innovatività tecnologica, opportunità di inserimento e sviluppo professionale, percorsi di studio dedicati.
NUMERO DI STUDENTI	12.989	6.887	
NUMERO DI ORE DI ORIENTAMENTO (n°h x n° studenti)	17.527	10.942	Industriamoci - PMI Day Il PMI Day è un progetto ideato con l'obiettivo di far conoscere alle nuove generazioni il mondo dell'impresa, attraverso incontri e visite guidate nelle aziende. L'iniziativa, promossa e adottata nell'ambito dell'intero Sistema Confindustria, permette un confronto intergenerazionale sulle prospettive e sulle aspettative rispetto a tematiche quali la sostenibilità e la transizione green, il digitale e le competenze del futuro, la legalità.

Iniziative per la scuola secondaria di secondo grado

Con il supporto dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia, con il quale è attivo un protocollo d'intesa, sono proposti percorsi di orientamento focalizzati sul tema dell'inserimento nel mercato del lavoro e sui corsi ITS.

	2021	2022 ²	
NUMERO DI WEBINAR /INCONTRI	3	10	Conosciamo gli ITS Presentazione delle opportunità di formazione post-diploma offerte dagli Istituti Tecnici Superiori (ITS), scuole di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica che avendo un forte collegamento con le imprese rispondono alla domanda di competenze del mondo del lavoro.
NUMERO DI SCUOLE COINVOLTE	49	128	Scegliere consapevolmente l'università Webinar di approfondimento sulle classi di laurea in ambito STEM con un focus sulle novità dell'offerta universitaria nel territorio lombardo e sulle professioni scientifico tecnologiche del futuro.
NUMERO DI STUDENTI	3.328	6.508	
NUMERO DI ORE DI ORIENTAMENTO (n°h x n° studenti)	4.993	8.519	

² I dati relativi al 2022 sono parziali perché alcune attività si concluderanno nel corso del 2023.

Percorsi professionalizzanti

Assolombarda organizza webinar e seminari di orientamento alle professioni del mercato del lavoro (cosmetica, editoria e comunicazione, media e spettacolo, life sciences) e laboratori per lo sviluppo di specifiche competenze tecniche, rivolti a studenti universitari, in attuazione dell'Accordo quadro sottoscritto con i 9 atenei del territorio.

	2021	2022 ²	
NUMERO DI WEBINAR /INCONTRI	5	6	Seminari di orientamento sulle figure professionali e sulle competenze
NUMERO DI IMPRESE COINVOLTE	31	34	Panoramica - indirizzata agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado, ITS e università - dei processi, delle azioni e degli attori coinvolti nei diversi settori produttivi, finalizzata all'acquisizione di consapevolezza sull'evoluzione dei settori, sulle figure professionali più richieste nel mercato del lavoro attraverso un confronto diretto con le aziende.
NUMERO DI STUDENTI	1.275	385	Laboratori / Testimonianze / Workshop / Project work
NUMERO DI ORE DI ORIENTAMENTO (n°h x n° studenti)	2.900	1.370	Laboratori - indirizzati agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado, ITS, università - finalizzati a orientare gli studenti attraverso esperienze didattiche, che condividono la caratteristica organizzativa di creare momenti in cui possano imparare dall'esperienza pratica.

Progetto ROBOLAB

ROBOLAB Monza è uno spazio laboratoriale nel quale studenti e docenti possono sperimentare una didattica all'avanguardia attraverso l'utilizzo di robot collaborativi, strumenti di coding e di visione, postazione di training Factory Industry 4.0.

Il laboratorio, attivo dal 2020, propone diversi progetti formativi indirizzati agli studenti delle scuole di primo e secondo grado e ai loro insegnanti, avvalendosi della consulenza tecnico-scientifica di partner qualificati (Fondazione Politecnico di Milano, ABB, Images).

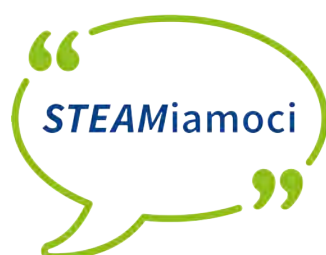
	2021-2022	
NUMERO DI WEBINAR /INCONTRI	16	Attività proposte da ROBOLAB:
NUMERO DI IMPRESE COINVOLTE	107	Progetto RoboSTEAMJunior: il progetto utilizza il coding, la visione e la robotica applicata per stimolare il coinvolgimento degli studenti in un percorso di avvicinamento e di conoscenza consapevole verso le materie STEAM. I destinatari sono classi della scuola secondaria di primo grado. L'intero percorso ha una durata dalle 20 alle 30 ore.
NUMERO DI STUDENTI	2.289	Progetto RoboSTEAM: il progetto utilizza robot collaborativi, simulatori e sistemi di visione per migliorare le conoscenze teoriche e le competenze applicative in chiave STEAM. Strutturato in tre diversi percorsi didattici (RoboMATH, RoboPHYSICS, RoboEYE), è destinato a studentesse e studenti degli istituti di secondo grado; ciascun modulo ha una durata di 20 ore, progettato secondo una logica PCTO.
NUMERO DI ORE DI ORIENTAMENTO (n°h x n° studenti)	101	Progetto RoboABILITY: il laboratorio consente di acquisire le competenze base di Robotica e di Visione, spendibili nel mercato del lavoro. Strutturato in tre diversi percorsi didattici (Robotica di Base, Robotica Avanzata, Visione), è destinato a studentesse e studenti degli istituti di secondo grado. Ciascun modulo ha una durata dalle 20 alle 30 ore, progettato secondo una logica PCTO.

Progetto RoboCAMP: attività dedicate alla presentazione dei percorsi formativi ITS e dei relativi sbocchi professionali, strutturati attraverso momenti informativi e attività esperienziali in laboratorio presso ROBOLAB. La valenza orientativa è rafforzata dalla presenza di studenti di percorsi ITS che introducono e facilitano le attività formative proposte.

Progetto ROBOLAB docenti: particolare attenzione è stata posta nel coinvolgimento dei docenti in tutte le fasi di progettazione e realizzazione dei percorsi didattici (focus group, formazione a distanza e in presenza, monitoraggio attività).

Inoltre, nel biennio 2021-2022, Assolombarda ha perseguito altre progettualità benefiche dedicate alla formazione, di seguito elencate.

Progetto	Descrizione
In-Presa, donazione borse di studio	Donazione di borse di studio annuali alla cooperativa sociale In-Presa di Carate Brianza, che si occupa di recuperare i ragazzi usciti dal mondo scolastico e supportare l'occupazione giovanile.
Connessi per crescere – Il digitale che include	È un progetto rivolto alle imprese, che hanno donato i computer aziendali non più in uso, con l'obiettivo di sostenere concretamente gli studenti - in situazioni di fragilità socioeconomica - a proseguire il proprio percorso scolastico e di formazione potendo contare sugli strumenti digitali. I partner di Connessi per Crescere si impegnano a ricondizionare i computer, dotarli di connettività, sistema operativo e programmi per la didattica e di distribuirli ai beneficiari finali, che vengono individuati attraverso il Programma QuBi di Fondazione Cariplo per il contrasto alla povertà infantile ed educativa nel territorio milanese.
Mostra ed eventi Maria Cosway	Contributo alla realizzazione di una mostra, a Lodi, dedicata alla figura di Maria Cosway, artista e filantropa, fortemente impegnata sul versante dell'educazione femminile. Tra le iniziative collaterali, Assolombarda ha bandito 21 borse di studio per i dipendenti delle aziende associate del territorio lodigiano. Duplice l'obiettivo: valorizzare i giovani, incoraggiando la formazione Stem, e premiare il talento femminile in attività di alto valore sociale, solidale e di impegno civico, sul modello di Maria Cosway.
Adesione alla Fondazione ITS per lo sviluppo del sistema casa nel Made in Italy Rosario Messina	Assolombarda è diventata socio fondatore della fondazione ITS Rosario Messina. L'ITS nasce per formare i giovani nelle professioni legate al mondo del legno arredo, un percorso per programmare il proprio futuro professionale nel settore del Legno Arredo e per rispondere al fabbisogno occupazionale del settore.



STEAMiamoci

STEAMiamoci, nato a novembre 2016, propone azioni concrete per aumentare il numero delle ragazze che seguono percorsi scolastici tecnico-scientifici, incrementarne la presenza nelle aziende, sostenerne le carriere, ridurre il divario di genere.

Gli strumenti: attività di orientamento e di formazione per sostenere le studentesse verso scelte consapevoli; borse di studio STEM; valorizzazione di profili di donne che ricoprono ruoli capaci di interrompere la consuetudine di genere; eventi in collaborazione pubblico-privato tra le imprese e le comunità di riferimento, grandi e piccole città, scuole e atenei.

Parole chiave: formazione, competenze, rete.

Nel progetto è stata coinvolta anche Assolombarda Servizi, invito esteso anche ad altre società di servizi del sistema Confindustria, al fine di realizzare e condividere un'offerta di servizi specifici a supporto delle aziende del network, sensibili al tema del gender gap.

Il progetto, promosso da Assolombarda, è diventato talmente significativo da essere adottato da Confindustria e da tutte le associazioni del sistema.

04.4

RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI

[GRI 3-3]

Per rispondere alle esigenze e alle problematiche che le imprese possono dover affrontare nel corso del loro business, l'Associazione tra le attività core ha quella di **dialogare con le organizzazioni sindacali**.

In questo senso, i maggiori servizi offerti alle imprese associate sono:

- Il supporto nell'**interpretazione dei contratti collettivi**, ossia nella corretta applicazione delle norme contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in tutto il suo svolgimento;
- Il supporto nella **gestione delle risorse umane**, per esempio nell'ambito dei conflitti e delle controversie con i dipendenti attraverso attività di mediazione, nell'ambito delle relazioni sindacali, nel determinare il corretto inquadramento e la forma giuridica per l'ingresso di nuove risorse in azienda;
- Il supporto nella **soluzione di crisi aziendali**. Il sostegno consiste principalmente nell'applicazione di strumenti di legge destinati al superamento della crisi, ossia ammortizzatori sociali come cassa integrazione ordinaria, cassa integrazione straordinaria, contratti di solidarietà, procedure di licenziamento collettivo nelle situazioni più rilevanti.

Inoltre, l'Associazione sostiene le imprese anche in caso di:

- **operazioni di fusione, acquisizione, trasferimento di azienda;**
- **stipulazione di contratti integrativi aziendali**, ossia accordi con le organizzazioni sindacali che integrano e/o perfezionano le disposizioni di legge o di contratto, ad esempio introducendo piani di welfare o premi correlati al raggiungimento di determinati risultati.

Assolombarda fornendo alle imprese associate gli strumenti necessari per la gestione delle relazioni con le organizzazioni sindacali, al fine di garantire benessere ai lavoratori, ha un ruolo significativo nello sviluppo di modelli organizzativi sostenibili.

L'Associazione, inoltre, è impegnata nella **promozione e diffusione della contrattazione di 2° livello**, finalizzata al raggiungimento di un equilibrio tra le

esigenze di produttività delle aziende e quelle di tutela dei lavoratori, integrando parametri che premiano il raggiungimento di obiettivi legati a:

MODELLI ORGANIZZATIVI E DI GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO (FLESSIBILITÀ)

IMPLEMENTAZIONE DELLO SMART WORKING (MAGGIORE AUTONOMIA NELLA GESTIONE DI TEMPI E LUOGO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA, WORK LIFE BALANCE)

SICUREZZA SUL LAVORO

ELIMINAZIONE DELLE NON CONFORMITÀ

QUALITÀ/CERTIFICAZIONE ISO

QUALITÀ ESTERNA/RIDUZIONE DEL NUMERO DEI RECLAMI

EFFICIENZA IN TERMINI DI PRODUTTIVITÀ E RIDUZIONE DEI COSTI

RIDUZIONE DEI CONSUMI ENERGETICI E MATERIALI IN FUNZIONE DEI VOLUMI DI PRODUZIONE (ZERO SPRECHI)

RIDUZIONE DEI CONSUMI ENERGETICI COMPLESSIVI DOVUTI ALLE PERCORRENZE CHILOMETRICHE

All'interno degli accordi, particolare attenzione viene anche riservata ad alcuni istituti di rilevanza sociale come: politiche di genere e pari opportunità, politiche di inclusione, banca ore solidale³, permessi retribuiti per visite mediche, permessi retribuiti per aggiornamenti professionali, permessi retribuiti per partecipazione ad associazione di volontariato, ampliamento del congedo di paternità e tutela della professionalità attraverso corsi di aggiornamento professionale.

Assolombarda è impegnata nell'**implementazione di piani di welfare aziendale**, attraverso cui riconoscere prestazioni non monetarie volte a migliorare la qualità della vita dei lavoratori. Tra queste, figurano: previdenza complementare, assistenza sanitaria, servizi di assistenza

alla persona, servizi con finalità di ricreazione, convenzioni per la cessione di beni o servizi ai dipendenti.

Infine, con riferimento all'attività di soluzione di crisi aziendali complesse che possono avere impatto sociale sul territorio, Assolombarda opera al fine di **favorire la ricollocazione dei dipendenti all'interno dell'azienda**, mediante processi di riqualificazione e formazione professionale, o all'esterno dell'azienda, mediante contatti con altre realtà.

³ Si tratta di un sistema di cessione di ferie e riposi tra colleghi dipendenti occupati nella stessa azienda al fine di permettere l'assistenza di figli o familiari che si trovino in condizioni di salute gravi.

2021

2022

VERTENZE COLLETTIVE

1.422

646

VERTENZE INDIVIDUALI

9.097

7.551

CONSULENZE

24.927

19.000

Servizio Welfare per le aziende

Assolombarda è impegnata nell'**implementazione di piani di welfare aziendale**, attraverso cui riconosce prestazioni non monetarie volte a migliorare la qualità della vita dei lavoratori. Tra queste, figurano: previdenza complementare, assistenza sanitaria, servizi di assistenza alla persona, servizi con finalità di ricreazione, convenzioni per la cessione di beni o servizi ai dipendenti.

Le imprese interessate a sviluppare politiche di welfare possono contare su un team integrato, in collaborazione con Assolombarda Servizi, che valuta il caso aziendale, verifica la compliance normativa e guida l'impresa nella progettazione e nella realizzazione di un piano welfare fatto su misura.

L'Associazione supporta le imprese nella realizzazione delle politiche di welfare con un approccio integrato, dal punto di vista giuslavoristico, sindacale e fiscale. Il servizio, attivo dal 2015, ha visto più di 600 richieste di appuntamenti e ha effettuato oltre 3.500 consulenze.

Servizio Smart Working

Le imprese interessate a sviluppare politiche di lavoro agile possono contare su Assolombarda, in collaborazione con Assolombarda Servizi, per guidare l'impresa nella realizzazione di un progetto calato sulla realtà aziendale. L'Associazione fornisce alle aziende un'assistenza a 360° sul tema, coprendo tutti gli aspetti relativi all'implementazione di policy relative allo smart working. Il servizio, attivo dal 2017, ha registrato un interesse notevole negli ultimi anni ed è considerato una best practice all'interno del sistema confindustriale. Attualmente il servizio è stato oggetto di oltre 27 webinar, 5 convegni e 35 eventi esterni. In totale, sono state incontrate più di 450 aziende e fornite oltre 3.500 consulenze.

Travel Health, Safety & Security. La gestione della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori all'estero

Gli scenari sociali, economici, politici, culturali e sanitari - in continua evoluzione - richiedono che le aziende siano preparate sul tema della gestione della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori all'estero. In questa direzione, Assolombarda è impegnata nel supporto alle imprese attraverso la predisposizione di policy e valutazione dei rischi per i lavoratori che viaggiano per motivi di lavoro, la formazione e consulenza del personale, la diffusione e l'aggiornamento di notizie sulle condizioni specifiche dei Paesi di destinazione, la gestione dei rapporti con le Istituzioni competenti. Il progetto ha visto il coinvolgimento delle aziende e la diffusione di buone pratiche attraverso i webinar organizzati e una dispensa messa a disposizione.



05

VALORIZZARE
LE PERSONE

PER
SO
NE

05.1

LE NOSTRE PERSONE

[GRI 3-3, GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 401-2]

Per Assolombarda la **principale risorsa dell'impresa è rappresentata dal capitale umano**. L'Associazione riconosce l'essenzialità dei propri collaboratori e li pone **al centro della sua strategia di governance**, nella convinzione che proprio le persone con il loro bagaglio valoriale, di competenze e di motivazione, siano **determinanti per la crescita, lo sviluppo e in generale il successo di un'organizzazione**.

L'Associazione è, pertanto, impegnata a garantire a tutti i suoi dipendenti le migliori condizioni lavorative. Per questo motivo, ha voluto implementare un sistema di welfare robusto, capace di soddisfare le necessità e i bisogni dei dipendenti offrendo agevolazioni in numerosi contesti.

I DIPENDENTI

Al 31 dicembre 2022 Assolombarda conta **286 dipendenti**, in leggero aumento rispetto al 2021, di cui il **58,4%** rappresentato da **donne**, tutti localizzati nel territorio in cui opera, il Nord Italia. Sia per l'anno 2021 e sia per il 2022 è stato

rilevato un solo lavoratore qualificabile come non dipendente, in quanto assunto tramite cooperativa sociale di tipo B. Quasi la totalità dei lavoratori è titolare di un contratto a tempo indeterminato, a conferma della volontà dell'Associazione di **creare un rapporto solido e duraturo con i propri collaboratori**. La tipologia di contratto prevalente è quella full-time, nonostante Assolombarda agevoli l'accesso a forme contrattuali a tempo parziale, che attualmente vengono utilizzate in misura maggiore dalle donne. Nel 2022, i **dipendenti full-time** sono **270**, di cui 117 uomini e 153 donne, mentre i **lavoratori** che hanno usufruito di un **contratto a tempo parziale** sono **16**, di cui 2 uomini e 14 donne.

L'anno precedente, i **dipendenti full-time** erano **259**, di cui 113 uomini e 146 donne, mentre i **lavoratori** che hanno usufruito di un **contratto a tempo parziale** sono stati **17**, di cui 1 uomo e 16 donne.

TURNOVER

La politica di assunzione di Assolombarda si contraddistingue da sempre per i suoi **forti valori e alti standard etici**.

Nel **2022** l'Associazione ha visto l'entrata di **28 nuovi dipendenti**, contro i **16** del **2021**, per la maggior parte di età compresa tra i 30 e i 50 anni. Parallelamente, i **dipendenti in uscita** sono stati **18**, in diminuzione rispetto ai 24 dell'anno precedente, anche in questo caso con una prevalenza di persone

appartenenti alla fascia d'età centrale. Tra i motivi principali delle uscite figurano le dimissioni volontarie, conseguenti ad opportunità di crescita professionale, seguite dai pensionamenti. Il **tasso del turnover in entrata nel 2022** è stato del **16%**, pressoché simile rispetto al **2021**, quando si era stabilizzato attorno al **14%**, e si configura più alto nella fascia d'età più giovane, a conferma dell'interesse di Assolombarda verso l'assunzione di profili junior. Il **tasso del turnover in uscita** nel 2022 si è attestato al **6,3%**, in diminuzione rispetto all' **8,7%** dell'anno precedente.

WELFARE

In virtù dell'attenzione che Assolombarda ripone nei propri dipendenti, l'Associazione ha attuato negli anni una serie di interventi mirati che hanno portato alla realizzazione del **"total reward"**, definito dall'insieme degli strumenti retributivi, dei trattamenti integrativi e dei servizi che hanno l'intento di dare una risposta concreta alle esigenze quotidiane delle persone, migliorandone la qualità della vita. Il **"total reward"** è formato da due componenti. Una prima parte in **cash**, che in aggiunta alla retribuzione mensile, prevede la possibilità di ottenere premi per anzianità di servizio, di risultato e merito, quali il Premio Passaparola (per l'adesione di nuove imprese o la trattenuta di dimissionarie) e il Premio Assolombarda Servizi, un'ulteriore forma di incentivazione per i dipendenti.

2021

2022

DIPENDENTI

276

114 uomini

162 donne

286

119 uomini

167 donne

259 full time

| 113 uomini e 146 donne

270 full time

| 117 uomini e 153 donne

17 part time

| 1 uomo e 16 donne

16 part time

| 2 uomini e 14 donne

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

269

111 uomini

158 donne

281

116 uomini

165 donne

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

7

3 uomini

4 donne

5

3 uomini

2 donne

28 nuovi dipendenti

16 i nuovi dipendenti nel 2021

18 dipendenti in uscita

24 dipendenti in uscita nel 2021

26

i lavoratori coperti da contratti nazionali di lavoro nel 2022

23 i lavoratori coperti da contratti nazionali di lavoro nel 2021

tasso dei turnover in entrata

2021



14%

2022



16%

tasso dei turnover in uscita

2021



8,7%

2022



6,3%

All'interno dei servizi ai dipendenti è compreso il Welfare Assolombarda.

La seconda parte è composta dai **trattamenti integrativi e dai servizi**, ossia quegli elementi non monetari che hanno l'obiettivo di supportare le persone e il loro benessere e di rendere ancora più soddisfacente il lavoro in Assolombarda.

I **trattamenti integrativi** prevedono:

- fondi di assistenza sanitaria integrativa e fondi pensionistici integrativi;
- congedi parentali migliorativi rispetto a condizioni di legge;
- bonus bimbi;
- coperture assicurative;
- reperibilità, flessibilità dell'orario di lavoro, timbratura unica e smart working;
- permessi retribuiti per lavoratori studenti e permessi retribuiti per visite mediche e particolari situazioni familiari;
- utilizzo promiscuo del telefono aziendale, del portatile e del tablet, quindi non solo nell'interesse dell'azienda ma anche del lavoratore.

All'interno dei **servizi ai dipendenti** è compreso il Welfare Assolombarda, che dà diritto a:

- un pocket annuale spendibile in numerosi servizi: agevolazioni per asili nido, rette scolastiche, libri di testo e agevolazioni a mutui e fondi pensione;
- accesso al servizio di "Sportello d'ascolto", una serie di sette appuntamenti annuali gratuiti con uno psicologo da svolgersi in uno spazio appositamente riservato in sede;
- convenzioni per pacchetti viaggio, shopping, alimentari, sport e benesse-

re, trasporti, arte e cultura.

Inoltre, per tutti i dipendenti è prevista un'assicurazione sanitaria, una copertura assicurativa integrativa in caso di disabilità e invalidità a seguito di infortuni sul lavoro, l'accesso a laptop e smartphone aziendali e buoni pasto giornalieri. Inoltre, i dirigenti sono in possesso di assicurazione sulla vita e i Direttori di Settore, insieme al personale dello sviluppo associativo, di un'auto aziendale. I dipendenti ricevono comunicazione delle nuove agevolazioni e benefit implementati tramite l'intranet aziendale, grazie alla quale si ha accesso anche a tutti i servizi previsti per il welfare. Oltre a ciò, periodicamente vengono inviate comunicazioni interne che aggiornano i lavoratori in merito a nuove iniziative e opportunità, generalmente a seguito di interventi normativi sugli stessi temi. Infine, con l'obiettivo di favorire e rafforzare la conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita privata dei dipendenti e a sostegno della promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale, dal 2016 Assolombarda ha applicato il proprio **Regolamento Interno sul lavoro agile** (c.d. "smart working"), aggiornato a fine 2022. Scegliendo di valorizzare un'organizzazione del lavoro basata su **principi di maggiore flessibilità, responsabilità e autonomia**, l'Associazione garantisce quindi lo svolgimento della prestazione lavorativa anche al di fuori della sede di lavoro, attraverso l'utilizzo di supporti informatici.

POLITICHE RETRIBUTIVE

L'Associazione stabilisce le sue politiche retributive attraverso l'applicazione di una Normativa interna unilaterale e per alcuni aspetti contrattuali del CCNL di riferimento, sempre seguendo il principio cardine di garantire una remunerazione adeguata al ruolo, al fine di garantire un trattamento economico equo a tutti i collaboratori. È previsto inoltre, un momento dedicato all'interno dell'anno in cui i direttori di settore/sede/area, sulla base di criteri di merito e adeguamento di benchmark, propongono al Direttore Generale delle revisioni retributive in linea con le risorse allocate. Il massimo organo di governo di Assolombarda non percepisce retribuzioni, mentre per gli alti dirigenti sono definiti "Management By Objectives" (MBO) annuali che vengono erogati al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

L'Associazione, per sua natura, promuove un dialogo costante con le parti sociali, sia all'esterno che al proprio interno. Viene garantita la libertà di associazione e, a livello di contrattazione collettiva, **i lavoratori coperti da contratti nazionali di lavoro nel 2022 erano 26**, in leggero aumento rispetto al **2021**, in cui è stato rilevato il valore di **23**, **in quanto dirigenti. Per tutti gli altri dipendenti è in essere la normativa interna unilaterale con trattamenti di miglior favore.**

05.2

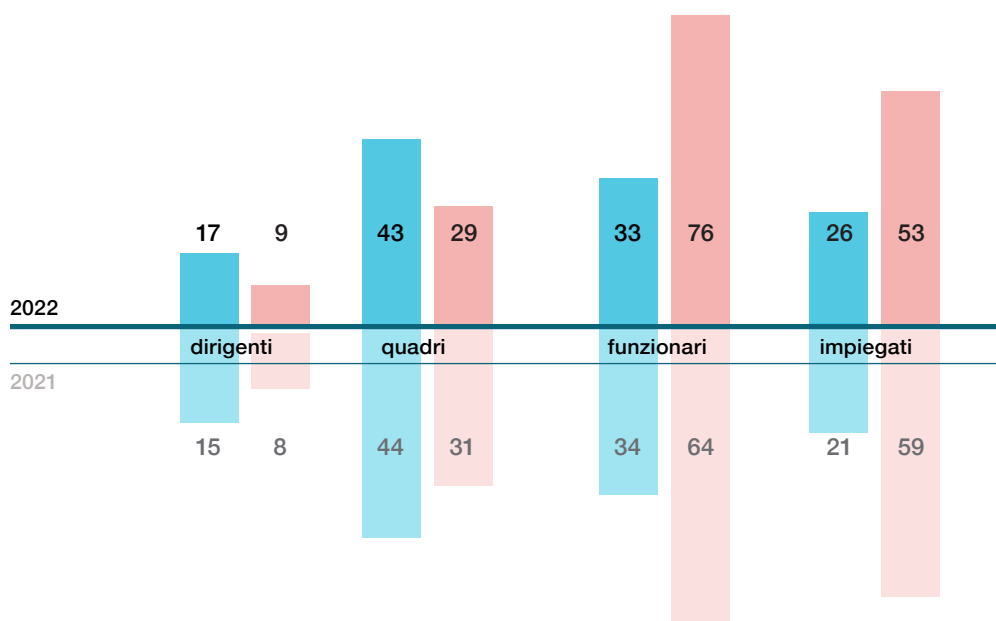
TUTELA DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE

[GRI 3-3, GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 406-1]

Assolombarda riconosce e promuove **il valore della diversità, fattore di arricchimento per l'intera comunità aziendale ed elemento fondamentale** per la creazione di un **ambiente lavorativo sano e stimolante**, nel quale ogni persona possa riconoscersi parte di un insieme e percepire il proprio valore distintivo.

Al fine di offrire una tutela adeguata a tutti i collaboratori e le collaboratrici e porsi come punto di riferimento per le imprese, l'Associazione **contrastava ogni forma di discriminazione** e ha intrapreso un **percorso di sviluppo nell'ambito della diversità e inclusione**, che verrà realizzato a partire dal 2023 con la realizzazione

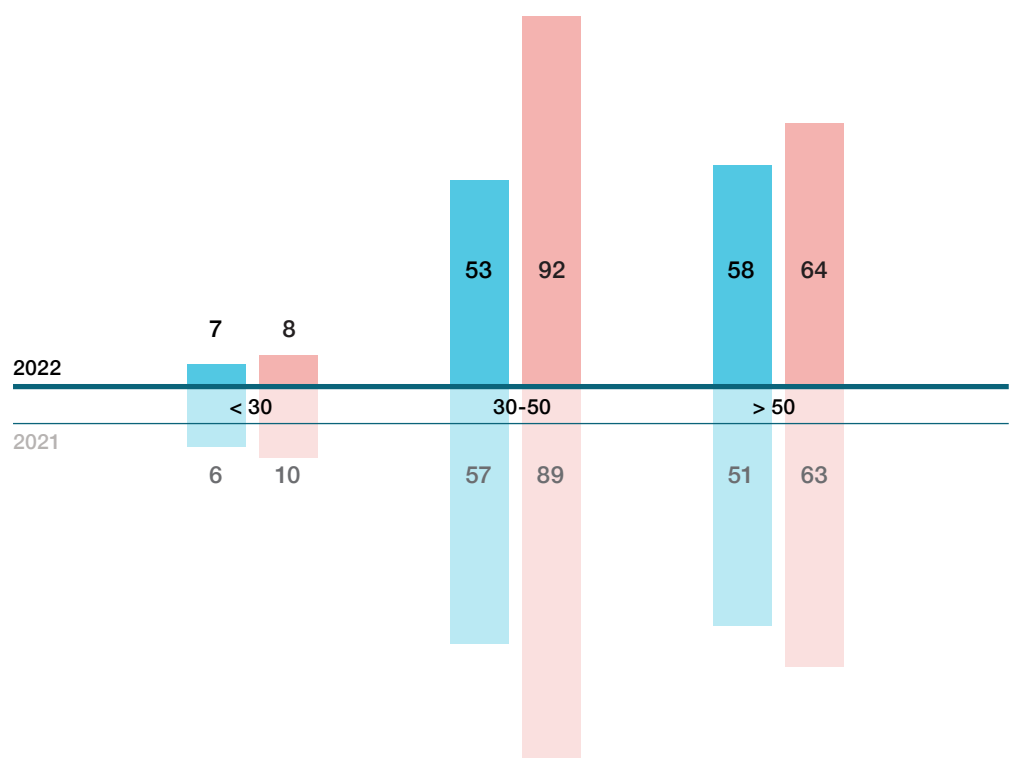
COMPOSIZIONE PERSONALE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE



di iniziative specifiche volte ad ampliare la conoscenza e il proprio impatto sulla tematica. La composizione del personale per tipologia contrattuale, genere e fascia d'età, è rimasta stabile durante l'intero biennio 2021-2022. Per entrambe le annualità, la maggioranza dei dipendenti rientra nella fascia d'età "30-50 anni", con una forte prevalenza del genere femminile, seguita dai dipendenti con età superiore ai 50 anni, mentre i collaboratori con un'età inferiore a 30 anni rappresentano la parte minore dell'organico.

A livello di tipologia contrattuale, la categoria dei funzionari è quella più consistente, costituita sempre in larga parte da donne, seguita poi dalla categoria degli impiegati, anche in questo caso con una forte componente femminile. Infine, la categoria dei quadri e dei dirigenti assorbe meno risorse ed è composta in prevalenza da uomini.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER FASCIA D'ETÀ E GENERE





In termini di politiche retributive, il processo di determinazione del salario non è influenzato da fattori quali regione di provenienza, disabilità, età e genere.

In particolare, Assolombarda condanna il *gender pay gap* e per questo si impegna affinché **donne e uomini abbiano accesso agli stessi strumenti**. Il rapporto tra lo stipendio base, o la retribuzione totale, percepita dalle donne e quello percepito dagli uomini permette di comprendere le proprie attività e decisioni al fine di sostenere le pari opportunità e l'uguaglianza.

Nei seguenti grafici è possibile avere evidenza del rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini e del rapporto della retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini, per gli anni 2022 e 2021.



STIPENDIO BASE

rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini

2022	
DIRIGENTI	84%
QUADRI	85%
FUNZIONARI	94%
IMPIEGATI	109%

2021	
DIRIGENTI	78%
QUADRI	91%
FUNZIONARI	97%
IMPIEGATI	106%

2022	
88%	DIRIGENTI
91%	QUADRI
93%	FUNZIONARI
98%	IMPIEGATI

2021	
84%	DIRIGENTI
88%	QUADRI
95%	FUNZIONARI
94%	IMPIEGATI

RETRIBUZIONE TOTALE

rapporto della retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini



05.3

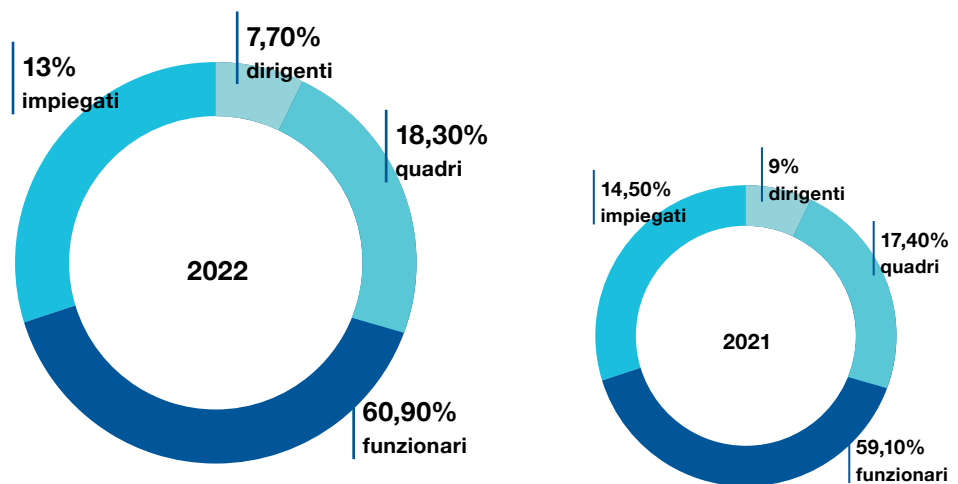
SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE

[GRI 3-3, GRI 404-1]

Assolombarda si impegna a favorire lo sviluppo e la crescita dei dipendenti attraverso una vasta offerta formativa e l'erogazione di corsi professionalizzanti, coerenti con i diversi ruoli presenti e con le esigenze del personale. L'elevata attenzione posta alla formazione garantisce, quindi, l'evoluzione della carriera professionale e contribuisce a promuovere le competenze delle persone.

Il piano formativo rivolto al personale viene costruito annualmente considerando differenti tipologie di seminari, come ad esempio: compliance, informatica, linguistica, salute e sicurezza e corsi di tipo tecnico-professionale.

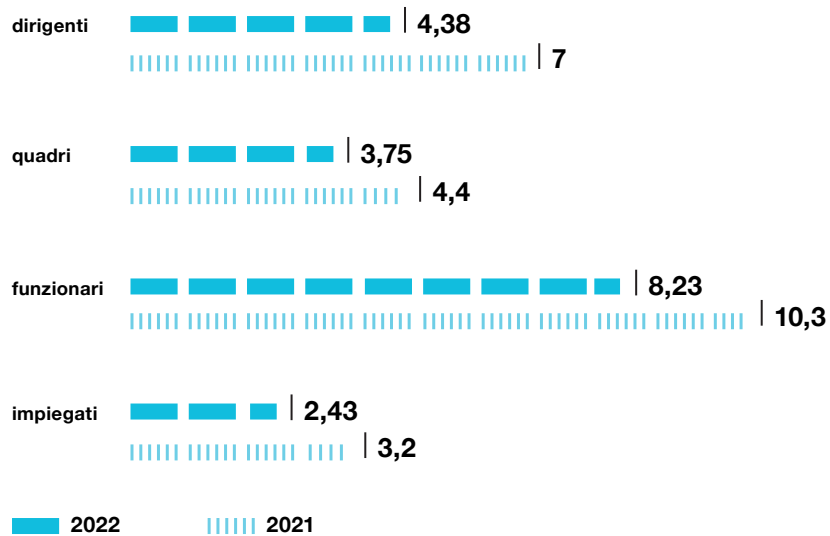
ORE DI FORMAZIONE TOTALI



Nel **2022** sono state erogate **1.473 ore di formazione ai collaboratori⁴**, in leggera diminuzione rispetto al **2021**, quando il valore si è attestato a **1.778 ore**, così suddivise tra i diversi inquadramenti professionali.

In media, i dipendenti hanno goduto di **5,2 ore di formazione nel 2022** e **6,4 nel 2021**, ripartite tra le diverse categorie di dipendenti come riportato nei grafici successivi.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE



Come si può notare, la categoria dei **funzionari** è quella che ha beneficiato del **maggior numero di ore di formazione ricevute**, in quanto è composta prevalentemente da figure tecniche che necessitano di aggiornamenti costanti sulle sopraggiunte novità normative e di una formazione specifica, per i quali si realizzano corsi di aggiornamento professionalizzanti. Inoltre, i giovani neoassunti sono quasi sempre inquadrati come funzionari junior e la formazione a loro riservata è considerata una leva fondamentale per la loro crescita professionale.

⁴ I dati relativi alle ore di formazione sono stati stimati, partendo dalla rendicontazione economica delle attività.

05.4

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

[GRI 3-3, 403-1, GRI 403-5, GRI 403-8, 403-9, GRI 403-10]

Assolombarda considera la **tutela della salute e della sicurezza** sul lavoro un **tema di fondamentale importanza**, essenziale per la tutela del lavoratore e per la riduzione del rischio di infortuni e di malattie professionali. L'Associazione reputa, infatti, il **benessere delle persone e organizzativo** come un **elemento essenziale della vita lavorativa, un fattore dal quale passa anche lo sviluppo sostenibile delle imprese**.

È un principio che Assolombarda applica con grande rigore al suo interno, includendo nelle attività di prevenzione anche i visitatori e gli appaltatori, e che promuove con impegno presso le imprese associate.

Assolombarda non ha un sistema di gestione certificato ma, in adempimento agli obblighi di legge (D. Lgs. n. 81/2008), ha implementato **un sistema integrato di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**, a supporto anche del Modello Organizzativo 231, in base al quale sono state sviluppate diverse procedure e una struttura organizzativa per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro all'interno dell'Associazione stessa. Tutti i dipendenti sono coperti da tale sistema integrativo.

Il sistema di gestione, così come il modello organizzativo, è basato sui seguenti elementi:

- la definizione di una struttura organizzativa;
- il processo di valutazione dei rischi e di adozione delle migliori misure di prevenzione e protezione;
- il rispetto di tutti i requisiti legali (anche delle parti interessate locali e territoriali) al fine di un pieno rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- l'acquisizione di certificazioni e di documentazione obbligatorie di legge;
- la gestione delle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza e consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la sorveglianza sanitaria e le attività di promozione del benessere dei lavoratori e del benessere organizzativo;
- la formazione, l'informazione, l'addestramento e la sensibilizzazione quale mezzo principe per trasferire ai propri dipendenti e terzi conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti;
- le attività di vigilanza, da parte di dirigenti e preposti, con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- il monitoraggio della bontà e corretta applicazione delle misure adottate, anche da parte di terzi (audit).

La struttura organizzativa di Assolombarda si compone, ai sensi dell'art. 2 D. Lgs. 81/2008, del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP esterno e ASPP interni), del medico competente, degli addetti squadra di emergenza (primo soccorso) e squadra di emergenza (antincendio ed evacuazione) e dei lavoratori.

Assolombarda, a supporto delle attività organizzative previste dal sistema di gestione in essere, applica e mantiene aggiornate le evidenze sintetizzate nei punti che seguono:

- il Documento di valutazione dei Rischi ex art. 17 D. Lgs. n. 81/200
- un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e un Codice Etico;
- il Piano di Emergenza (art. 46 D. Lgs. 81/2008) per ogni sede territoriale dell'Associazione;
- una Procedura di Gestione della Sorveglianza Sanitaria;
- una Procedure Appalti ed Eventi;
- una Procedura gestione Cassetta Primo Soccorso;
- una Procedura gestione Disabili;
- una Procedura gestione Lavoratrici Gestanti;
- una Procedura gestione Nuovi Assunti;
- una Procedura gestione Personale Viaggiante.

Tutti i lavoratori di Assolombarda, al momento del loro ingresso in Associazione, devono aver effettuato il **corso di formazione sicurezza rischio basso**. Successivamente, nel corso del percorso lavorativo, sono effettuati ulteriori momenti di formazione validi come aggiornamenti periodici obbligatori sui temi di salute e sicurezza sul lavoro. Tutti i lavoratori ricevono, inoltre, una formazione dedicata allo smart working, per poter usufruire delle giornate di lavoro da remoto.

Nel corso del 2022 tutti i lavoratori hanno seguito un corso di aggiornamento periodico obbligatorio sulla gestione delle emergenze, ergonomia e stress lavoro correlato.

Il **2021** è stato un periodo caratterizzato da una **maggiore attenzione rivolta** ai percorsi di formazione dedicati a tematiche che negli ultimi anni sono diventate fondamentali e urgenti. Sono stati, infatti, organizzati corsi di formazione su tematiche quali:

- **cybersecurity**; con il lavoro agile si è reso necessario un incremento di conoscenza e consapevolezza su aspetti legati alla cyber-sicurezza. È stato erogato a tutti i dipendenti un percorso formativo creato con la collaborazione di un fornitore esterno;
- **protocolli anti-contagio**; con la pandemia del virus SARS-CoV-2 si è resa necessaria l'integrazione delle nozioni sui temi legati alla salute e la sicurezza. Per contrastare e contenere la diffusione del virus sono state adottate nuove misure ed è stato aggiornato tutto il personale con un'informazione costante e con webinar tematici.

Nel corso del **2022** tutti i lavoratori hanno seguito un corso di aggiornamento periodico obbligatorio sulla **gestione delle emergenze, ergonomia e stress lavoro correlato**. Per il personale dirigente e preposti sono stati programmati inoltre, sia nel 2021 che nel 2022, dei momenti di formazione dedicati a molteplici temi: **smart working dal punto di vista gestionale, vigilanza, organizzazione del lavoro e benessere organizzativo**. All'interno delle strutture organizzative i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione e le squadre di emergenza, primo soccorso e antincendio seguono con cadenza regolare corsi di aggiornamento.

Grazie all'attenzione, alla prevenzione e al monitoraggio dell'evoluzione delle norme, l'Associazione ha registrato un solo caso di infortunio in itinere nel biennio 2021-2022 e non sono stati rilevati casi di malattie professionali.





06

PROMUOVERE
UN BUSINESS ETICO
E RESPONSABILE

BU
SI
NESS
ETI
CO

06.1

ETICA, INTEGRITÀ E TRASPARENZA

[GRI 3-3, GRI 2-15, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3]

Una **gestione dei processi** ordinata basata sui valori di **etica, integrità e trasparenza**, porta alla diffusione all'interno dell'organizzazione di comportamenti virtuosi, basati su principi di legalità ed equità, e sostenuti da pratiche responsabili e rispettose.

Per questo motivo, Assolombarda ha adottato un proprio **Codice Etico** e un **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (anche "Modello 231") e relative **procedure 231 attuative**, che risultano ad oggi gli strumenti di riferimento per le **politiche di condotta responsabile**. Tutti i documenti sono disponibili sul sito web dell'Associazione, nella sezione "Chi siamo, Statuto e Regolamenti". Il **Codice etico di Assolombarda**, che riproduce totalmente e integralmente quello di Confindustria, è stato adottato con delibera del Consiglio Generale e dell'Assemblea. Il **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ex D.Lgs. 231/2001 è stato adottato dal Consiglio di Presidenza che ne cura anche l'aggiornamento. Le **procedure attuative del Modello 231** sono redatte e verificate dai Direttori di Settore/Area/Sede competenti (alti dirigenti) e approvate dal Direttore Generale.

Le responsabilità attuative del Modello sono articolate all'interno di ciascuna delle procedure 231 suddivise tra i livelli della tecnostruttura dell'Associazione. Di norma, il Direttore di Settore/Area/Sede di riferimento, per un dato processo, è responsabile dello stesso e supervisiona l'operato delle risorse di livello inferiore. A livello superiore e in ultima istanza, la responsabilità per l'attuazione delle policy è in capo al Direttore Generale di Assolombarda.

L'**Organismo di Vigilanza 231** annualmente predispone un programma di attività di vigilanza che prevede la conduzione di una serie di audit per verificare il rispetto del Modello 231 da parte dell'Associazione, analizzando le corrette modalità di attuazione delle procedure previste dallo stesso Modello 231. Inoltre, come da apposita procedura 231 interna, l'Organismo di Vigilanza riceve a cadenza periodica flussi informativi relativi ai processi rilevanti ed esegue delle verifiche in merito.

La predisposizione e l'aggiornamento del Modello 231, nonché l'adozione delle relative procedure attuative, richiedono periodicamente la conduzione di un apposito risk assessment che, in relazione alle attività svolte, pondera il c.d. rischio di commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/01. L'ultimo risk assessment è stato condotto nel 2021.

Il Codice etico, il Modello 231 e le proce-

ture attuative vengono comunicate agli stakeholder attraverso diverse modalità:

- **Dipendenti:** pubblicazione del Modello 231 e delle procedure sulla Intranet aziendale accessibile a tutto il personale con comunicazione, in relazione a ciascuna pubblicazione, di una apposita “news” con richiesta di prendere visione della documentazione pubblicata; tutto il personale al momento dell’assunzione si impegna a prendere visione e a rispettare il Modello 231, compreso il Codice etico e le procedure attuative del Modello, pena in caso di inosservanza degli stessi l’applicazione di sanzioni disciplinari.
- **Fornitori e in generale tutte le terzi parti:** all’interno dei relativi contratti è curato l’inserimento di apposite c.d. clausole 231 con cui la terza parte dichiara di aver preso visione del Modello 231 (parte generale) e si impegna al rispetto dei relativi principi accettando che la relativa violazione è causa di eventuale risoluzione del contratto ai sensi dell’articolo 1456 Codice civile e risarcimento dell’eventuale danno.
- **Imprese associate:** viene richiesto al momento dell’adesione di osservare lo Statuto e il Codice Etico.
- **Altri soggetti interessati:** è possibile consultare il Codice Etico e il Modello 231 accedendo al sito istituzionale di Assolombarda.

L’**Area Affari Legali e Statutari** è stata identificata come interfaccia dell’Organismo di Vigilanza 231 per eventuali quesiti circa l’applicazione del Modello 231 e delle relative procedure.

Nell’ambito del proprio Modello organizzativo 231, Assolombarda ha adottato una procedura in tema di segnalazioni all’Organismo di Vigilanza attraverso e-mail/o posta riservata, il cui indirizzo è riportato nel Modello 231 pubblicato sul sito istituzionale e accessibile a chiunque. Tale procedura prevede che l’Organismo di Vigilanza, dopo aver ricevuto una segnalazione rilevante, informi e coinvolga per le relative indagini figure apicali dell’Associazione a seconda del soggetto a cui la segnalazione si riferisce. Nel periodo di rendicontazione non sono pervenute segnalazioni di criticità o sono stati sollevati dubbi sulla condotta dell’Associazione e casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.

ANTICORRUZIONE

Le **politiche di anticorruzione** di Assolombarda sono integrate all’interno del **Modello 231**, in cui vengono declinate in specifiche procedure attuative, che a loro volta sono condivise con il personale della tecnostruttura. I membri del Consiglio di Presidenza, quale organo che ha approvato il Modello di organiz-

zazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono informati dei contenuti del modello stesso per natura. Per questo motivo, non è prevista una formazione specifica a loro rivolta. Inoltre, il Consiglio di Presidenza riceve annualmente dall’Organismo di Vigilanza apposita relazione sull’attività di vigilanza 231 svolta.

Tutti i dipendenti ricevono comunicazione sulle politiche e le procedure anticorruzione dell’organizzazione, mentre, all’interno di tutta la documentazione contrattuale e negoziale con i fornitori, vengono inserite apposite clausole contenenti i rimandi al sito internet di Assolombarda ove è pubblicato il Modello organizzativo 231. Ai fornitori è richiesto l’obbligo di rispettare i principi del Modello, e di conseguenza le policy anticorruzione, pena la risoluzione contrattuale e il risarcimento del danno.

Assolombarda si è dotata di un **Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01** al quale sono destinati specifici flussi informativi. Inoltre, lo stesso Organismo è destinatario di comunicazioni di *whistleblowing*, secondo i requisiti di riservatezza e tutela previsti dalla normativa vigente. L’Associazione non ha identificato rischi significativi legati alla corruzione, ma aree di attività nelle quali si potrebbero manifestare questi rischi (probabilità/possibilità...) mitigati dai presidi di con-

trollo interno previsti dalle diverse procedure in attuazione del Modello organizzativo 231. Il *risk assessment* 231/01 analizza l'attività nel suo complesso valutando la possibilità che dalla stessa attività, per sua natura o per assenza di controlli, possano emergere rischi corruttivi (verso Pubblica Amministrazione e privati) non gestiti anticipatamente. Nel biennio 2021-2022, Assolombarda **non ha rilevato alcun episodio di corruzione**.

CONFLITTI DI INTERESSE

Assolombarda assicura la **prevenzione e la mitigazione dei conflitti di interesse** attraverso i seguenti strumenti:

- Il **Codice Etico e dei Valori Associativi**, a cui sono sottoposti tutti gli imprenditori associati e tutti i dipendenti dell'Associazione, che richiama il principio di verifica e gestione dei conflitti di interessi;
- Il **Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001** con delibera del Consiglio di Presidenza. Dall'attuazione del Modello derivano una serie di procedure che regolano le situazioni in cui si possono configurare conflitti di interesse.

Le principali procedure adottate ai sensi del Modello 231 che regolamentano la verifica e la gestione di situazioni di con-

flitto di interessi sono:

- 1. Procedura di selezione e gestione del personale**, attraverso la sottoscrizione da parte del candidato di apposita autodichiarazione ai sensi dell'articolo 46, comma 1, del DPR 445/2000. Inoltre, la normativa interna impone al personale assunto di comunicare tempestivamente potenziali conflitti di interesse che dovessero emergere nel corso del rapporto di lavoro;
- 2. Codice comportamentale per l'attività di rappresentanza di interessi**, attraverso la previsione secondo cui il personale di Assolombarda, qualora venga a trovarsi in una situazione di "conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al proprio diretto responsabile ed astenersi dal compimento di ogni atto o azione che possa (I) influenzare l'imparzialità del giudizio proprio e/o di quello dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione, (II) recare pregiudizio o portare vantaggio all'Associazione ovvero (III) compromettere la reputazione";
- 3. Procedura liberalità, omaggi e regalie**, tramite verifica in capo al destinatario di erogazioni e liberalità di assenza di conflitti di interessi tramite apposita autodichiarazione ai sensi dell'articolo 46, comma 1, del DPR 445/2000;
- 4. Procedura acquisti di beni e ser-**

vizi (procedura in corso di aggiornamento), attraverso apposite verifiche di assenza di conflitto di interesse tramite autodichiarazioni di ciascun responsabile interno di acquisti e tramite autodichiarazione del fornitore con apposita indicazione nei relativi contratti con Assolombarda.

Assolombarda ha, infine, adottato una **Procedura in materia di segnalazioni e flussi informativi** all'Organismo di Vigilanza, attuativa della disciplina normativa in materia di c.d. *whistleblowing*, attraverso cui è possibile segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni situazione potenzialmente rilevante, incluse le situazioni di conflitto di interessi, ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001 e del Modello 231. In ipotesi di segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad effettuare una istruttoria e gestione delle stesse di concerto con il Direttore Generale di Assolombarda.

I conflitti di interesse indicati precedentemente e riguardanti l'attività dell'Associazione sono gestiti a livello del Direttore Generale di Assolombarda e/o dell'Organismo di Vigilanza 231. Inoltre, alle imprese associate si applicano le clausole sul tema previste dallo Statuto.

06.2

RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E ATTIVITÀ DI LOBBY

[GRI 3-3]

Fra gli scopi statuari di Assolombarda è espressamente previsto quello di **“rappresentare gli interessi delle imprese a livello internazionale, nazionale e locale, anche realizzando specifici interventi di orientamento delle politiche relative”**.

La creazione e il mantenimento di rapporti stabili e duraturi con le istituzioni da parte di Assolombarda aumentano la credibilità e la solidità dell'organizzazione, portandola ad avere **maggior rilevanza nelle decisioni politico-normative** ed accrescendo le sue possibilità di **fare lobbying**.

In **ambito internazionale**, un'attenzione particolare è riservata al triangolo istituzionale europeo (Commissione, Parlamento, Consiglio dell'Unione), mentre il presidio delle ambasciate italiane all'estero e dei consolati presenti a Milano si concentra selettivamente sui paesi di maggior interesse economico per le imprese associate.

Con riferimento al **livello nazionale**, i rapporti istituzionali sono tenuti in modo complementare e sinergico con Confindustria: gli interlocutori sono i rappresentanti, tecnici e politici, dei Dicasteri con le competenze di maggior rilievo per il sistema produttivo e, per quanto concerne il Parlamento, attenzione specifica viene dedicata a Deputati e Senatori eletti nei collegi del territorio di competenza dell'Associazione.

Analogamente, a **livello regionale**, l'Associazione si muove in stretto coordinamento con Confindustria Lombardia per sviluppare il dialogo sui temi di interesse delle imprese con rappresentanti tecnici e politici degli Assessorati e con i consiglieri regionali eletti nella Città Metropolitana di Milano, nelle Province di Lodi, Monza e Brianza, Pavia.

A **livello locale**, oltre agli Enti Provinciali e alla Città Metropolitana, sono interlocutori fondamentali per l'attività di rappresentanza di Assolombarda i seguenti soggetti: le Autonomie Funzionali (le due Camere di Commercio di Milano, quelle di Monza e Brianza, di Lodi, di Pavia e le Università del territorio), le amministrazioni periferiche dello Stato (con particolare riguardo alle Prefetture) e le Amministrazioni Comunali (con particolare riguardo ai Comuni capoluogo e a quelli di maggior dimensione e a maggior concentrazione di imprese).

Il dialogo con questo ampio spettro di istituzioni è improntato sia ad una **logica di rappresentanza**, con il fine di promuovere interventi e politiche coerenti con l'interesse imprenditoriale generale, sia ad una **logica di partenariato pubblico-privato**, con il fine di attivare progetti e iniziative congiunte per rafforzare la competitività e l'attrattività del contesto territoriale di riferimento dell'Associazione.

Infine, oltre che con il dialogo e il confronto diretto con le Istituzioni, **l'azione di rappresentanza** di Assolombarda si esprime anche attraverso la **presenza di propri espo-**

nenti in enti, organismi, commissioni, tavoli di lavoro e altre sedi formalizzate di consultazione o concertazione tra stakeholder, attive su varie tematiche di interesse. Nell'approccio ai public affairs di Assolombarda le relazioni istituzionali e **l'attività di lobby e advocacy** rappresentano due facce della stessa medaglia, laddove nel primo ambito rientrano le iniziative finalizzate ad aprire e mantenere il dialogo con i decisori pubblici, nel secondo la **produzione dei contenuti e delle posizioni che costituiscono l'oggetto di quel dialogo**. Un'intensa attività di lobby aumenta la credibilità e l'autorevolezza dell'Associazione, contribuendo allo **sviluppo delle comunità locali** di cui Assolombarda è promotrice.

Assolombarda, che è un'Associazione territoriale di imprese appartenenti a comparti produttivi molteplici, deve per propria natura **sviluppare l'elaborazione e la promozione di tali contenuti con riferimento** a due dimensioni, la **dimensione orizzontale del territorio** e quella **verticale delle politiche di settore**, su cui l'Associazione elabora le proprie posizioni in collaborazione con le relative associazioni nazionali aderenti al Sistema Confindustria.

Buona parte dell'elaborazione sviluppata da Assolombarda è riconducibile al macro-ambito tematico della **competitività del territorio** e del sistema industriale e vi rientrano i temi delle infrastrutture e dei servizi per la mobilità, delle politiche di governo del territorio, delle politiche per il lavoro e della formazione, delle politiche fiscali, dei servizi pubblici locali, del credito e della finanza agevolata, delle politiche energetiche etc., cioè tutti quei temi che interessano trasversalmente la base associativa.

Su questi temi, l'Associazione svolge un'attività di monitoraggio della legislazione nazionale e regionale, di analisi dei principali atti amministrativi e di programmazione dei decisori pubblici, di approfondimento tecnico e di ascolto strutturato delle esigenze delle imprese associate. Tale attività ha come esito più significativo la redazione di note di posizionamento che possono essere utilizzate sia per istruire momenti di discussione con gli interlocutori istituzionali dell'Associazione, sia per esprimere il punto di vista e le istanze del mondo delle imprese sulle diverse issue in occasione di incontri pubblici o sui media.

Nel 2022 sono state prodotte 62 note di posizionamento.

**+
50**

Accordi e protocolli
d'intesa firmati nel
biennio con

amministrazioni
comunali

università e istituzioni
scolastiche

enti territoriali

partner strategici per
lo sviluppo
dell'economia locale

Numero rappresentanti per tipologia di organismo (rappresentanze esterne)

4	MINISTERI: ECONOMIA E FINANZE, GIUSTIZIA, INFRASTRUTTURE E TRASPORTI, INTERNO LAVORO E POLITICHE SOCIALI
4	ENTI TERRITORIALI TRA 24 COMUNI
4	ENTI SANITARI
7	ASSESSORATI AFFERENTI A REGIONE LOMBARDIA
2	ENTI CAMERALI: CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZA BRIANZA LODI, CAMERA DI COMMERCIO PAVIA
7	UNIVERSITÀ
8	ENTI ITS
27	RAPPRESENTANZE NEL SISTEMA CONFINDUSTRIA E ASSOCIAZIONI DEL SISTEMA
5	RAPPRESENTANZE AD ENTI ESTERNE AL SISTEMA CONFINDUSTRIA
9	ORGANISMI PARITETICI BILATERALI
15	ENTI NELLE SOCIETÀ E CONSORZI
3	ORDINI PROFESSIONALI
29	ASSOCIAZIONI ED ENTI MORALI SENZA FINI DI LUCRO
10	ENTI DI CERTIFICAZIONE E NORMAZIONE
16	FONDAZIONI
2	EUROPEAN CROWDFUNDING STAKEHOLDER FORUM UE

06.3

INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

[GRI 3-3]

Assolombarda supporta le aziende nella **comprensione delle opportunità legate all'implementazione delle tecnologie digitali** e dei nuovi trend tecnologici e al loro impatto sui processi aziendali.

Incentiva lo **sviluppo e la diffusione di pratiche di comportamento e soluzioni innovative per migliorare la competitività aziendale** in termini di innovazione e digitalizzazione lungo la catena del valore. E le sostiene nella realizzazione della trasformazione digitale.

Inoltre, accompagna le imprese nello **sviluppo dei loro progetti di ricerca e innovazione di prodotto e di processo**, mettendole anche in contatto con i maggiori attori di ricerca (università, centri di ricerca, aziende, startup innovative e cluster tecnologici regionali e nazionali), così da sviluppare progetti con potenzialità applicative.

Manifattura e Industria 4.0 e Digital Readiness Assessment

Sin dalla nascita del Piano Nazionale Industria 4.0, Assolombarda ha partecipato attivamente ai tavoli di lavoro volti alla definizione del Piano, individuando azioni e strumenti a favore delle imprese.

In questo scenario, l'Associazione affianca le imprese nel processo di trasformazione digitale, aiutandole a inquadrare il proprio livello di maturità tecnologica e, al contempo, evidenziando le aree che - in coerenza con la strategia dell'azienda - richiedono azioni di sviluppo. A tale scopo è stato sviluppato, in collaborazione con il Politecnico di Milano, il "Digital Readiness Assessment".

H2ERE Network

Il settore idrogeno è in piena fase d'evoluzione. La volontà politica di accelerare sul fronte della transizione ecologica lo sta rendendo essenziale per il raggiungimento dei target di decarbonizzazione al 2030 e degli obiettivi di neutralità climatica al 2050.

Assolombarda, H2IT (Associazione italiana idrogeno e celle a combustibile) e LE2C (Lombardy Energy Cleantech Cluster) hanno sviluppato "H2ERE Network", una nuova piattaforma digitale a disposizione di tutte le imprese del territorio lombardo, che funge da punto di incontro tra mondo della ricerca e industria per sviluppare progetti innovativi legati all'idrogeno, accelerare la crescita del settore e favorire le collaborazioni e lo scambio di competenze tra i diversi player.

Cyber Security

L'utilizzo sempre più pervasivo delle tecnologie digitali e il conseguente aumento dei rischi ad esso legato hanno reso necessario alzare il livello di sicurezza di sistemi e reti.

Per questo, l'Associazione è impegnata a supportare le imprese sul tema della sicurezza informatica con lo scopo di aumentare tra gli imprenditori la consapevolezza del rischio cyber e migliorare la protezione delle infrastrutture informatiche delle aziende, attraverso standard condivisi e attività di formazione.

Si tratta di un percorso di assistenza alle imprese che ha portato alla realizzazione di "tool" dedicati al Cyber Risk e alla predisposizione di proposte di policy, ulteriormente rafforzato grazie alla collaborazione di Assolombarda con diversi attori nazionali e locali come l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale e la Polizia Postale. Dall'accordo con quest'ultima è stata creata la piattaforma "*Cybersecurityalliance.it*", un canale di comunicazione diretto con la Polizia Postale attraverso il quale condividere informazioni tecniche sugli attacchi, patch di sicurezza e le più recenti novità normative sul tema.

Mappatura della connettività

Per essere competitivi è sempre più indispensabile poter usufruire di un'adeguata infrastruttura digitale.

In quest'ottica nasce l'iniziativa di mappatura dei livelli di connettività di Assolombarda, che ha interessato il pavese e dalla quale è emerso il livello di connettività delle aziende del territorio. Il progetto pilota si è posto l'obiettivo di favorire lo sviluppo di nuove "strade" digitali e colmare i gap esistenti, attraverso un'azione di sistema coordinata dall'Associazione verso gli enti locali e i provider.

Milano Smart City Alliance

Si tratta di un'iniziativa promossa da Fondazione Assolombarda per la sperimentazione di nuove modalità di partnership tra territorio e imprese interessate a studiare, progettare e realizzare la città di domani. L'Alliance si pone come nuovo modello di sviluppo urbano fondato su tre pilastri: l'innovazione tecnologica, lo sviluppo sostenibile e la collaborazione attiva tra imprese, istituzioni e i diversi stakeholder territoriali. Il raggiungimento di questi obiettivi avviene attraverso la promozione di un ecosistema aperto e partecipato e l'ideazione e lo sviluppo di progetti sperimentali, caratterizzati da obiettivi chiari e impatti misurabili, che siano catalizzatori di innovazione per il territorio.

Tra le principali iniziative riconducibili all'azione della Milano Smart City Alliance figurano:

- **Smart Working Community:** l'iniziativa ha promosso una *community* di imprese che hanno trasformato spazi delle proprie sedi in luoghi di lavoro condiviso aperti ai dipendenti delle altre imprese partner della Milano Smart City Alliance e del Comune di Milano.
- **Milano resiliente:** il progetto individua i rischi a cui sono maggiormente esposte le organizzazioni che operano nell'area metropolitana, con l'obiettivo di analizzarne la capacità di resilienza e di favorirne l'individuazione e un'appropriata gestione. Nello specifico è stato approfondito l'impatto su imprese, istituzioni e diversi stakeholder territoriali rispetto a specifiche categorie di rischio, come cyber risk, occupazione femminile e rischio Idraulico.

Data Center in Cloud

Nel biennio 2021-2022 è stato concluso il progetto di migrazione dei server e delle applicazioni di produzione, spostandoli dal data center che era allestito in via Pantano. Il vecchio hardware è stato smesso e i 4 rack che originariamente ospitavano server, storage e apparati di rete, sono stati ridotti a 2. Attualmente ospitano il centro stella del network della sede di Milano e gli ambienti di test e sviluppo. La riduzione degli apparati ha fatto diminuire il consumo di energia elettrica, sia per la loro alimentazione diretta che per il raffreddamento dei locali.

Nel 2022 è stata anche dismessa l'infrastruttura di backup, che richiedeva server e storage per memorizzare i dati salvati in favore di un prodotto di backup orientato al cloud.





07

RIDURRE
IL PROPRIO IMPATTO
SULL'AMBIENTE

AM
BI
EN
TE

[GRI 3-3, GRI 302-1, GRI 305-1, GRI 305-2, GR 306-1]

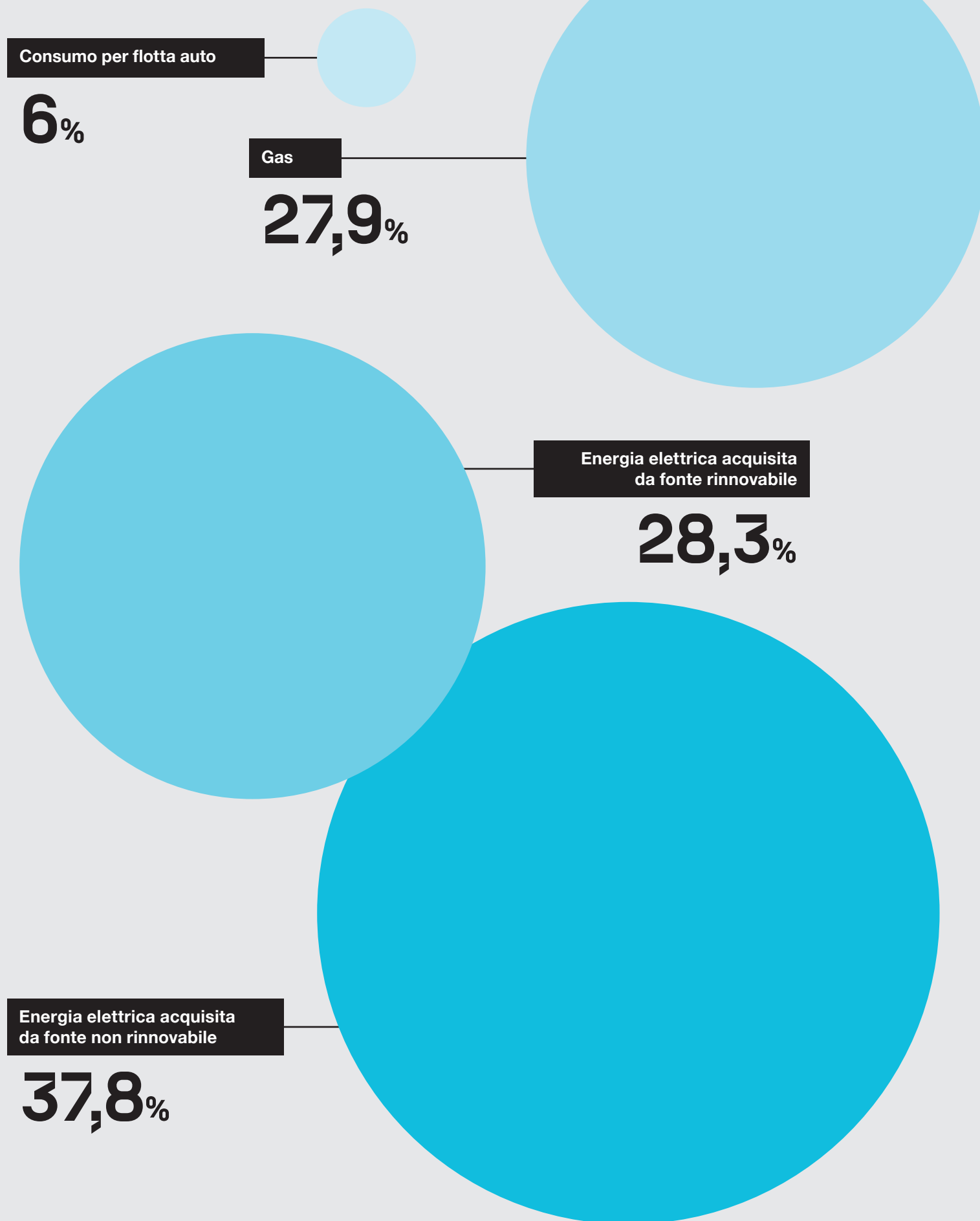
Assolombarda è impegnata a promuovere la diffusione di buone pratiche comportamentali al fine di **ridurre o mitigare i potenziali impatti negativi** derivanti dalle proprie attività, fermo restando la natura non energivora dell'Associazione. Coerentemente a ciò, Assolombarda sta investendo ulteriormente in un percorso volto proprio a **migliorare l'efficiamento energetico dei propri immobili e a ridurre le emissioni di anidride carbonica**, mediante la definizione di un programma di azioni per il commuting dei dipendenti.

Circa un terzo dei consumi energetici di Assolombarda è imputato al **riscaldamento degli uffici**, che avviene mediante l'utilizzo di **gas naturale** e che nel 2022 ha rappresentato il **29,1%** del consumo energetico totale.

I **consumi del parco auto** per il 2022, diesel e benzina, rappresentano il **6%** dei consumi totali, e risultano allineati rispetto al 6,3% del 2021.

Infine, l'**energia elettrica acquistata** dall'Associazione nel 2022 rappresenta il **66,1%** dei consumi energetici totali. Nello stesso anno, l'**approvvigionamento di energia elettrica** dell'Associazione è provenuto per il **42,8% da fonti di energia rinnovabile certificata** con Garanzia di Origine, **in aumento rispetto al 2021** quando la percentuale si attestava al 33,3%. L'Associazione, inoltre, produce energia elettrica a partire dall'impianto fotovoltaico installato sul tetto della sede che, nel biennio considerato, è stata venduta interamente all'esterno.

Consumi di Assolombarda per tipologia - 2022



Consumi energetici suddivisi per tipologia	UdM	2022	2021
Consumo per riscaldamento			
Gas	Gj	2.696	Dato non disponibile
Consumo per flotta auto			
Benzina	Gj	176,5	103,3
Diesel	Gj	402,4	287,7
Ricarica auto Plug-In	Gj	1,1	1,1
Energia elettrica			
Energia elettrica acquistata	Gj	6.375	5.798
- di cui da fonte rinnovabile certificata	Gj	2.727	1.933
- di cui da fonte non rinnovabile	Gj	3.649	3.865
Energia elettrica autoprodotta da fonte rinnovabile	Gj	58	44
- di cui consumata	Gj	0	0
- di cui venduta	Gj	58	44
Totale consumi energetici	Gj	9.651	6.190

EMISSIONI

In linea con la necessità sempre più urgente di **diminuire in modo significativo il proprio impatto sul pianeta**, Assolombarda ha provveduto a calcolare le proprie emissioni di gas serra al fine di monitorare le fonti climalteranti su cui può intervenire maggiormente.

Per la misurazione delle emissioni di gas serra, gli Standard GRI si basano sui requisiti del *GHG Protocol* che classifica le emissioni in Scope 1, Scope 2 e Scope 3. Tra le emissioni dirette di Scope 1 rientrano le emissioni generate dai consumi di gas naturale per l'impianto di riscaldamento e dai consumi di diesel e benzina del parco auto. Le emissioni indirette di Scope 2 considerano invece il totale delle emissioni generate dai consumi di energia elettrica. Il calcolo dello Scope 2 può essere effettuato attraverso due metodologie, l'approccio *location-based*, che riflette l'intensità delle emissioni generate dal consumo di energia elettrica in base alla produzione di energia elettrica del Paese e quello *market-based*, che permette all'azienda di evidenziare le proprie scelte di rifornimento energetico.

Durante l'anno 2022, Assolombarda ha emesso circa 680,7 tonnellate di CO₂ equivalente⁵. Le emissioni dirette derivanti dalla flotta auto nel 2022 sono state pari a 46,7 tCO₂eq, in leggero aumento rispetto alle 31,9 tCO₂eq del 2021. Per il 2022, le emissioni di Scope 2 derivanti dall'acquisto e consumo di energia elettrica, calcolate secondo l'approccio location based, corrispondono al 70% delle emissioni totali⁶.

	UdM	2022	2021
Emissioni dirette (Scope 1)			
Gas naturale	tCO ₂ eq	157,1	Dato non disponibile
Benzina	tCO ₂ eq	13,0	7,6
Diesel	tCO ₂ eq	33,7	24,3
Totale emissioni dirette	tCO ₂ eq	203,8	31,9
Emissioni indirette (Scope 2) - location based	tCO ₂ eq	476,9	420,8
Emissioni indirette (Scope 2) - market based	tCO ₂ eq	462,9	492,4

RIFIUTI

Assolombarda si impegna a ridurre il proprio impatto ambientale all'interno degli uffici **riducendo al minimo i rifiuti prodotti**, in particolar modo la plastica monouso, prevedendo appositi **bidoni per la raccolta differenziata** e gestendo gli stessi in linea con la normativa locale, attraverso i canali comunali di ritiro quotidiano e settimanale. I rifiuti prodotti sono principalmente rifiuti da ufficio (carta, plastica, ecc.), mentre in minima quantità vengono prodotti rifiuti speciali, che vengono appositamente smaltiti (toner, etc).

⁵ Il valore è dato dalla somma tra le emissioni dirette di Scope 1 e le emissioni indirette di Scope 2, calcolate secondo l'approccio location based.

⁶ Per le emissioni di Scope 1 le fonti dei fattori di emissione utilizzati sono contenute all'interno dei documenti ISPRA "Tabella parametri standard nazionali", IPCC "Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change" e ABI "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale".
Per le emissioni di Scope 2 secondo l'approccio Location based sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati nel documento "Italian Greenhouse Gas Inventory 1990-2021 National Inventory Report 2023", e in ABI "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale".
Per le emissioni di Scope 2 secondo l'approccio Market based è stato utilizzato il fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale (Fonte: European Residual Mixes 2021).

ALTRE ATTIVITÀ

Assolombarda realizza anche servizi e progetti inerenti alle tematiche ambientali, al fine di sensibilizzare le associate e dotarle degli strumenti necessari per affrontare l'evoluzione richiesta dal contesto storico e globale. Le iniziative implementate hanno come oggetto materie diverse, tra cui:

[EFFICIENTAMENTO ENERGETICO](#)

[GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE](#)

[GESTIONE DEI RIFIUTI](#)

[TECNOLOGIE AD IDROGENO](#)

[COMUNITÀ ENERGETICHE](#)

[RIDUZIONE DELLA PLASTICA](#)

[UTILIZZO DI IMPIANTI ALIMENTATI A FONTI RINNOVABILI](#)

Di seguito alcune delle iniziative più rilevanti in questi ambiti.

Tool First Energy Check

Tool First Energy Check

Il First Energy Check è uno strumento dedicato alle imprese che consente loro di elaborare un'analisi dei consumi energetici per migliorare le proprie prestazioni. Il software rilascia un report che evidenzia dove si concentrano i flussi energetici, oltre a individuare le eventuali aree di miglioramento e indicare la posizione dell'azienda in termini energetici rispetto ad altre aziende con caratteristiche simili. L'obiettivo del tool è quello di sensibilizzare le imprese sui loro consumi energetici e sul relativo possibile efficientamento energetico.

Il progetto è stato sviluppato con la collaborazione di ENEA ed è attivo online dal 2021.

Fotovoltaico Facile

Fotovoltaico Facile

Il progetto è rivolto a tutte quelle aziende che stanno valutando l'installazione di un impianto fotovoltaico. Le imprese ricevono, infatti, un dossier con tutte le informazioni utili sulla realizzazione di un impianto fotovoltaico, come i costi, agevolazioni presenti al momento, l'energia prodotta e la riduzione delle emissioni di CO₂ dell'azienda dopo l'installazione, i benefici fiscali e finanziari. Inoltre, si fornisce ulteriore supporto alle aziende nella valutazione dei preventivi e nella scelta del fornitore.

Il progetto è iniziato a luglio 2021 e nel biennio sono stati realizzati 45 dossier per le imprese interessate a innovarsi in ambito ambientale.

Servizio Mobility Management

Servizio "Mobility Management"

Supporto nello sviluppo del mobility management e fleet management aziendale con l'obiettivo di:

- promuovere e diffondere una cultura della mobilità sostenibile nelle aziende attraverso l'organizzazione di incontri informativi;
- costruire una rete di mobility manager per lo scambio di buone pratiche;
- facilitare il dialogo con gli stakeholder pubblici della mobilità;
- supportare le imprese nello sviluppo di competenze per la gestione efficiente e sostenibile degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti e nella redazione dei PSCL (Piani Spostamento Casa-Lavoro).

Mobility Conference Exhibition

Mobility Conference Exhibition 4X4

MCE 4X4 è l'iniziativa annuale di Assolombarda e Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi dedicato alle **sfide della mobilità sostenibile**, che si sviluppa in due fasi: la call per startup e l'evento conclusivo, occasione per fare open innovation e il punto sulle tendenze in ambito di trasporti, smart cities e logistica, confrontandosi sulle sfide future insieme alle startup più innovative del settore, alle grandi imprese e alle istituzioni. L'edizione del 2022 ha puntato sul concetto di mobilità sostenibile e di innovazione come chiave di volta di città e territori sostenibili, e le quattro tematiche principali scelte su cui ha coinvolto tutti i partecipanti, sono state relative ai servizi per le persone in movimento, la sicurezza fisica e dei dati digitali, la movimentazione green e sicura delle merci e l'energia verde.

Sempre in tema di mobilità, Assolombarda ha inoltre recentemente presentato il **position paper sul Trasporto Pubblico Locale**, un contributo delle imprese per concorrere a migliorare la competitività del Trasporto Pubblico Locale in chiave di sostenibilità e innovazione.

Tra il 2020 e il 2021, Assolombarda ha inoltre sviluppato un progetto relativo alla **logistica merci efficiente e sostenibile a lunga percorrenza**.

Check-up ambientale

Check-up ambientale

Check-up ambientale è un servizio introdotto nel 2021 da Assolombarda pensato per aiutare le imprese ad analizzare gli impatti ambientali che generano e gli eventuali rischi connessi. Il servizio offre anche supporto nella gestione degli adempimenti ambientali e aiuta le aziende a cogliere le opportunità esistenti per migliorare il proprio impatto sull'ambiente. Il servizio, nello specifico, comprende:

- una visita in azienda dedicata alla verifica degli adempimenti normativi per costruire un percorso di sostenibilità ambientale;
- la redazione del report di sintesi con l'evidenza delle principali criticità riscontrate e le proposte di miglioramento;
- l'individuazione di percorsi per lo sviluppo della sostenibilità ambientale e l'accompagnamento nel percorso e valorizzazione dei risultati.

Dal 2021 ad oggi sono stati già fatti 20 check-up ambientali effettuati in aziende e le richieste sono in continua crescita.



145

08

SEZIONE
INTEGRATIVA

IN
TE
GRA
TI
VA



INDICE DEI CONTENUTI GRI

Assolombarda ha rendicontato in conformità agli Standard GRI per il periodo 01.01.2022 – 31.12.2022. La rendicontazione delle informazioni non ha adottato alcun Standard Sector Specific in quanto non disponibile per il settore specifico.

Dichiarazione d'uso	Assolombarda ha riportato le informazioni citate nel presente indice dei contenuti con riferimento agli standard GRI (approccio “with reference to”)
GRI usati	GRI 1: Principi fondamentali

INDICATORE	INFORMATIVA	NOTE / CAPITOLO	
Informative generali			
GRI 2 - Informative Generali	2-1	Dettagli organizzativi	Nota metodologica
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-4	Revisione delle informazioni	Il 2022 è il primo anno di rendicontazione per Assolombarda.
	2-5	Assurance esterna	Non applicabile. Il presente documento non è stato sottoposto ad assurance esterna.
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di <i>business</i>	Il sistema Assolombarda, L'Associazione Assolombarda Servizi, I servizi erogati
	2-7	Dipendenti	Valorizzare le persone, Le nostre persone
	2-8	Lavoratori non dipendenti	Valorizzare le persone, Le nostre persone
	2-9	Struttura e composizione della governance	Il sistema Assolombarda, La Governance Assolombarda Servizi, La Governance
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Il sistema Assolombarda, La Governance
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	Il sistema Assolombarda, La Governance
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Il sistema Assolombarda, La Governance
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Il sistema Assolombarda, La Governance
	2-15	Conflitti d'interesse	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Etica, integrità e trasparenza
	2-16	Comunicazione delle criticità	Il sistema Assolombarda, La Governance

	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Valorizzare le persone, Le nostre persone
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Valorizzare le persone, Le nostre persone
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder La sostenibilità per Assolombarda, La strategia di sostenibilità
	2-23	Impegno in termini di policy	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Etica, integrità e trasparenza
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Etica, integrità e trasparenza
	2-26	Meccanismi per avere suggerimenti e consulenze su questioni etiche	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Etica, integrità e trasparenza
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Etica, integrità e trasparenza
	2-28	Adesione ad associazioni	Il sistema Assolombarda, L'Associazione
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	La sostenibilità per Assolombarda
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Valorizzare le persone, Le nostre persone
Informative GRI			
GRI 3 - Temi materiali	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	La sostenibilità per Assolombarda
	3-2	Elenco dei temi materiali	La sostenibilità per Assolombarda
Attività di lobby			
GRI 3 - Temi materiali	3-3	Gestione dei temi materiali	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Rapporti con le istituzioni e attività di lobby
Non GRI		Numero di note di posizionamento	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Rapporti con le istituzioni e attività di lobby
Comunicazione interna ed esterna			
GRI 3 - Temi materiali	3-3	Gestione dei temi materiali	La sostenibilità per Assolombarda, La comunicazione e gli stakeholder Valorizzare le persone, Le nostre persone
Cultura della sostenibilità			
GRI 3 - Temi materiali	3-3	Gestione dei temi materiali	Sostenere la comunità e il territorio, Diffusione della cultura della sostenibilità

Diversity and Inclusion		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizzare le persone, Tutela della diversità e dell'inclusione
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Valorizzare le persone, Tutela della diversità e dell'inclusione
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Valorizzare le persone, Tutela della diversità e dell'inclusione
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Assolombarda non ha registrato episodi di discriminazione nel biennio 2021-2022.
Education		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Sostenere la comunità e il territorio, L'impegno verso le generazioni future
Non GRI	Numero di incontri organizzati e persone coinvolte per ciascun progetto	Sostenere la comunità e il territorio, L'impegno verso le generazioni future
Etica, Integrità e Trasparenza		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Etica, integrità e trasparenza
GRI 205: Anticorruzione	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Etica, integrità e trasparenza
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Etica, integrità e trasparenza
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Etica, integrità e trasparenza
Formazione e sviluppo dei dipendenti		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizzare le persone, Sviluppo personale e professionale
GRI 404: Formazione e istruzione	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Valorizzare le persone, Sviluppo personale e professionale
Innovazione e digitalizzazione		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Innovazione e digitalizzazione
Norme, legislazione		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Sostenere la comunità e il territorio, Diffusione della cultura della sostenibilità

Rapporti con le istituzioni		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Rapporti con le istituzioni e attività di lobby
Non GRI	Numero di rappresentanze esterne, Numero di accordi e protocolli firmati	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Rapporti con le istituzioni e attività di lobby
Relazioni industriali e sindacali		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Sostenere la comunità e il territorio, Relazioni industriali e sindacali
Non GRI	Numero vertenze collettive, numero consulenze	Sostenere la comunità e il territorio, Relazioni industriali e sindacali
Riduzione impatto ambientale e cambiamento climatico		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Ridurre il proprio impatto sull'ambiente
GRI 302: Energia	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Ridurre il proprio impatto sull'ambiente
GRI 305: Emissioni	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Ridurre il proprio impatto sull'ambiente
	305-2 Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Ridurre il proprio impatto sull'ambiente
GRI 306: Rifiuti	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Ridurre il proprio impatto sull'ambiente
Salute e sicurezza		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizzare le persone, Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Valorizzare le persone, Salute e sicurezza sul lavoro
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Valorizzare le persone, Salute e sicurezza sul lavoro
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Valorizzare le persone, Salute e sicurezza sul lavoro
	403-9 Infortuni sul lavoro	Valorizzare le persone, Salute e sicurezza sul lavoro
	403-10 Malattia professionale	Valorizzare le persone, Salute e sicurezza sul lavoro
Sostegno della comunità e del territorio		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Sostenere la comunità e il territorio, Sostegno alla comunità e al territorio

Welfare aziendale		
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizzare le persone, Le nostre persone
GRI 401: Occupazione	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Valorizzare le persone, Le nostre persone
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Valorizzare le persone, Le nostre persone

TAVOLE DEGLI INDICATORI

1. GRI 2-7: Dipendenti

Dipendenti	UdM	2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti totali	n.	119	167	286	114	162	276
Dipendenti con contratto a tempo indeterminato	n.	116	165	281	111	158	269
Dipendenti con contratto a tempo determinato	n.	3	2	5	3	4	7
Dipendenti con contratto full-time	n.	117	153	270	113	146	259
Dipendenti con contratto part time	n.	2	14	16	1	16	17

2. GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti

Lavoratori non dipendenti	UdM	2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di lavoratori	n.	0	1	1	0	1	1

3 GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti

Casi di non conformità	UdM	2022	2021
Casi di non conformità	n.	0	0
Casi di non conformità in cui sono incorse sanzioni	n.	0	0
Casi di non conformità in cui sono incorse sanzioni monetarie	n.	0	0
Importo delle sanzioni incorse nel presente periodo di rendicontazione	€	0	0

4. GRI 2-30: Accordi di contrattazione collettiva

Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	UdM	2022	2021
Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	n.	26	23
Percentuale dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	%	9,1%	8,3%

5. GRI 205-2: Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione

Organi di governo	2022		2021	
	n.	%	n.	%
Membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche/procedure anticorruzione	17	100	17	100

Organi di governo ⁷	2022		2021	
	n.	%	n.	%
Membri dell'organo di governo che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	0	0	0	0

Dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	2022		2021	
	n.	%	n.	%
Dirigenti	26	100%	23	100%

⁷ Non è prevista una formazione specifica rivolta agli organi di governo. I Membri del Consiglio di Presidenza, quale organo che ha approvato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono informati dei contenuti del Modello stesso. Inoltre, il Consiglio di Presidenza riceve annualmente dall'Organismo di Vigilanza apposita relazione sull'attività di vigilanza 231 svolta.

Quadri	72	100%	71	100%
Funzionari	109	100%	102	100%
Impiegati	79	100%	80	100%
Totale	286	100%	276	100%

Dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	2022		2021	
	n.	%	n.	%
Dirigenti	0	0%	17	81%
Quadri	0	0%	10	15%
Funzionari	12	12%	10	11%
Impiegati	5	9%	0	0%
Totale	17	7%	37	15%

6. GRI 205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese

Episodi di corruzione	2022	2021
Numero totale degli episodi di corruzione accertati, dei quali:	0	0
<i>casi in cui i dipendenti sono stati licenziati o oggetto di provvedimenti per corruzione</i>	0	0
<i>casi in cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione</i>	0	0
<i>cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione (descrivere sotto, nel caso, gli esiti di tali episodi).</i>	0	0

7. GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Consumi energetici suddivisi per tipologia	UdM	2022	2021
Consumo per riscaldamento			
Gas	Gj	2.696,0	Dato non disponibile
Consumo per flotta auto			
Benzina	Gj	176,5	103,3
Diesel	Gj	402,4	287,7
Ricarica auto Plug-In	Gj	1,1	1,1

Energia elettrica			
Energia elettrica acquistata	Gj	6.375	5.798
- di cui da fonte rinnovabile certificata	Gj	2.727	1.933
- di cui da fonte non rinnovabile	Gj	3.649	3.865
Energia elettrica autoprodotta da fonte rinnovabile	Gj	58	44
- di cui consumata	Gj	0	0
- di cui venduta	Gj	58	44
Totale consumi energetici	Gj	9.651	6.190

8. GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1) e GRI 305-2 Emissioni indirette di GHG (Scope 2)

Emissioni	UdM	2022	2021
Gas naturale	tCO ₂ eq	157,1	Dato non disponibile
Benzina	tCO ₂ eq	13	7,6
Diesel	tCO ₂ eq	33,7	24,3
Totale emissioni dirette (Scope 1)	tCO₂eq	203,8	31,9
Emissioni indirette (Scope 2) - location based	tCO ₂ eq	476,9	420,9
Emissioni indirette (Scope 2) - market based	tCO ₂ eq	462,9	492,4
Totale emissioni - location based	tCO₂eq	680,7	452,8
Totale emissioni - market based	tCO₂eq	666,6	524,3

9. GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover

N. dipendenti in entrata	UdM	2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	n	4	3	7	2	2	4
30-50	n	7	9	16	8	3	11
>50	n	3	2	5	0	1	1
Totale	n	14	14	28	10	6	16

N. dipendenti in uscita	UdM	2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	n	3	1	4	1	1	2
30-50	n	4	3	7	4	8	12
>50	n	3	4	7	2	8	10
Totale	n	10	8	18	7	17	24

Turnover in entrata ⁸	UdM	2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	n	100%	50%	73%	50%	30%	38%
30-50	n	20%	13%	15%	21%	12%	16%
>50	n	10%	9%	10%	4%	14%	10%
Totale	n	20%	13%	16%	15%	14%	14%

Turnover in uscita ⁹	UdM	2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	n	42,9%	12,5%	26,7%	16,7%	10,0%	12,5%
30-50	n	7,4%	3,2%	4,7%	7,0%	9,0%	8,2%
>50	n	5,2%	6,3%	5,7%	3,9%	12,7%	8,8%
Totale	n	8,4%	4,8%	6,3%	6,1%	10,5%	8,7%

10. GRI 403-8: Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Totale dipendenti	UdM	2022		2021	
		N.	%	N.	%
Dipendenti e lavoratori non dipendenti coperti da sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciuti:	n	286	100%	276	100%
<i>coperti da un tale sistema</i>	n	286	100%	276	100%
<i>coperti da un tale sistema che sia stato sottoposto a audit interno</i>	n	245	86%	240	87%
<i>coperti da un tale sistema che sia stato sottoposto a audit o certificato da terze parti indipendenti</i>	n	0	0%	0	0%

11. GRI 403-9: Infortuni sul lavoro

Totale dipendenti	2022		2021	
	N.	Tasso	N.	Tasso
Numero di ore lavorate	491.920,00	-	479.136,00	-
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0

⁸ Il tasso di turnover in entrata è stato calcolato come il rapporto tra i nuovi assunti per categoria e il personale totale per categoria alla fine dell'anno di riferimento.

⁹ Il tasso di turnover in uscita è stato calcolato come il rapporto tra i cessati per categoria e il personale totale per categoria alla fine dell'anno di riferimento.

Numero e tasso di <i>infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</i> (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0
Numero e tasso di <i>infortuni sul lavoro</i>	1	2,03	1	2,09
Le tipologie principali di infortuni sul lavoro	In itinere		In itinere	

12. GRI 403-10: Malattie professionali

Malattie professionali dipendenti	2022	2021
	N.	N.
Numero di decessi dovuti a malattia professionale	0	0
Numero di casi di malattia professionale registrabili	0	0

Malattie professionali lavoratori non dipendenti	2022	2021
	N.	N.
Numero di decessi dovuti a malattia professionale	0	0
Numero di casi di malattia professionale registrabili	0	0

13. GRI 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente

Ore di formazione totali	UdM	2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	Ore	69	45	114	104	56	160
Quadri	Ore	174	96	270	218	92	310
Funzionari	Ore	325	572	897	340	710	1.050
Impiegati	Ore	62	130	192	100	158	258
Totale	Ore	595	878	1.473	702	1.076	1.778

Ore medie di formazione per dipendente	UdM	2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	Ore	4,1	5,0	4,4	6,9	7,0	7,0
Quadri	Ore	4,0	3,3	3,8	5,1	3,3	4,4
Funzionari	Ore	9,8	7,5	8,2	9,7	10,6	10,3
Impiegati	Ore	2,4	2,5	2,4	4,8	2,7	3,2
Totale	Ore	5,0	5,3	5,2	6,2	6,6	6,4

14. GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

2022										
Componenti organi di governo	UdM	<30			30 - 50			>50		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Membri Consiglio di Presidenza	%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	75%	25%	100%
Membri Consiglio Generale	%	0%	0%	0%	77,4%	22,6%	100%	81,2%	18,8%	100%

2021										
Componenti organi di governo	UdM	<30			30 - 50			>50		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Membri Consiglio di Presidenza	%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	75%	25%	100%
Membri Consiglio Generale	%	0%	0%	100%	77,4%	22,6%	100%	81,2%	18,8%	100%

Minoranze o categorie vulnerabili	UdM	2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili	N.	0%	0%	0%	0%	0%	0%

2022										
Dipendenti	UdM	<30			30 - 50			>50		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	%	0%	0%	0%	57,1%	42,9%	100%	68,4%	31,6%	100%
Quadri	%	0%	0%	0%	54,5%	45,5%	100%	64,1%	35,9%	100%
Funzionari	%	55,6%	44,4%	100%	28,9%	71,1%	100%	25,0%	75,0%	100%
Impiegati	%	33,3%	66,7%	100%	30,3%	69,7%	100%	35,0%	65,0%	100%
Totale	%	46,7%	53,3%	100%	36,2%	63,8%	100%	47,5%	52,5%	100%

2021										
Dipendenti	UdM	<30			30 - 50			>50		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	%	0%	0%	0%	50,0%	50,0%	100%	70,6%	29,4%	100%
Quadri	%	0%	0%	0%	58,5%	41,5%	100%	58,8%	41,2%	100%
Funzionari	%	62,5%	37,5%	100%	32,8%	67,2%	100%	30,4%	69,6%	100%
Impiegati	%	12,5%	87,5%	100%	25,0%	75,0%	100%	30,0%	70,0%	100%
Totale	%	37,5%	62,5%	100%	39,0%	61,0%	100%	44,7%	55,3%	100%

15. GRI 405-2: Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini	UdM	2022	2021
Dirigenti	%	83,7%	78,0%
Quadri	%	84,5%	91,1%
Funzionari	%	93,9%	96,5%
Impiegati	%	108,9%	106,0%

Rapporto della retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini	UdM	2022	2021
Dirigenti	%	88,4%	83,6%
Quadri	%	91,2%	87,7%
Funzionari	%	93,2%	95,0%
Impiegati	%	97,9%	93,9%

16. GRI 406-1: Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Numero totale di episodi di discriminazione, di cui	UdM	2022	2021
	N.	0	0
Episodio esaminato dall'organizzazione	N.	0	0
Piani d'azione attuati	N.	0	0
Piani d'azione che sono stati attuati, con risultati verificati attraverso processi di revisione della gestione interna di routine	N.	0	0
Episodio non più soggetto a provvedimenti	N.	0	0



ASSOLOMBARDA

A cura di Assolombarda

Presidente

Alessandro Spada

Vicepresidente con Delega Sostenibilità

Giovanni Tronchetti Provera

Comitato Manageriale

Alessandro Scarabelli | Direttore Generale

Alessandro Papini | Direttore Settore Comunicazione e Relazioni Esterne

Paolo Guazzotti | Direttore Settore Innovazione, Finanza, Energia

Emanuela Curtoni | Direttore Area Territorio e Ambiente

Team di Progetto

Sabrina Perez

Paola Codazzi

Giulietta Crisanti

Gruppo di Lavoro

Tiziana Agostini

Daniela Battafarano

Martina Bianco

Lorenzo Castaldo

Massimo Cortese

Matteo Laffi

Valeria Lupatini

Stefania Massarotti

Stefano Matteoni

Elena Milanese

Federico Moizo

Valeria Pizzati

Luca Rancati

Cristina Soldà

Giuseppe Tringolo

Paola Villa

Documento realizzato con il supporto metodologico di **PwC Italia**

Concept Grafico e Direzione Creativa **Gruppo Qubit - Carmi e Ubertis**

Stampa **Arti Grafiche Meroni**

Finito di stampare a **Ottobre 2023**

Stampato su carta **Fedrigoni Arena White Smooth prodotta con cellulosa ecologica proveniente da foreste certificate**

