



ASSOLOMBARDA

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

# VALORE D'INSIEME

PALAZZO ASSOLOMBARDA ARRA ... "910' PONTI" A

12-4-2024

12/

.../ .../ .../ .../

MILANO



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

---

# VALORE D'INSIEME

---





**BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023**

---

**VALORE**

---

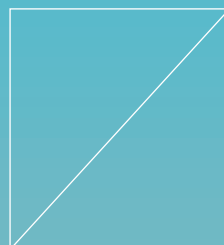
**D'INSIEME**

---

Lettera agli Stakeholder

Valore d'Insieme

Nota metodologica



Capitolo

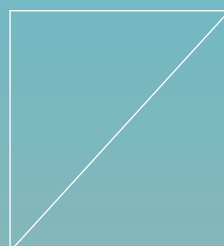
**3**

P. 34

Capitolo

**1**

P. 12



**LA SOSTENIBILITÀ  
PER ASSOLOMBARDA**

- 3.1** Gli stakeholder di Assolombarda
- 3.2** L'analisi di materialità
- 3.3** La strategia di sostenibilità
- 3.4** L'attività di comunicazione
  - I canali di comunicazione
  - La comunicazione di sostenibilità

**IL SISTEMA ASSOLOMBARDA**

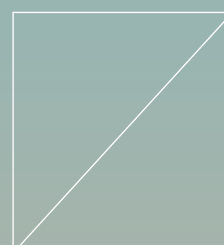
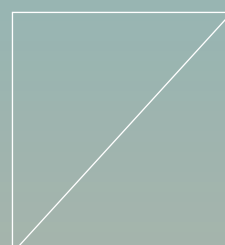
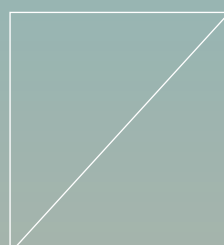
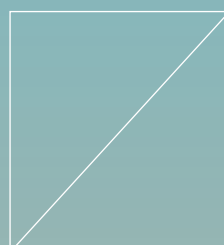
**1.1** L'identità dell'Associazione

- La storia
- La Fondazione Assolombarda
- I valori
- L'offerta e la catena del valore

**1.2** La Governance

- La struttura di governance
- Governance di sostenibilità

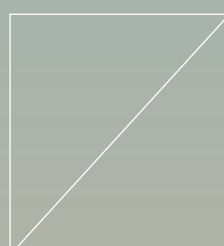
**1.3** Il sistema associativo



Capitolo

**2**

P. 26



Capitolo

**4**

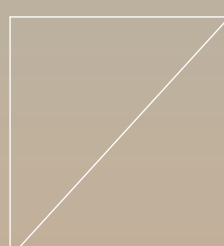
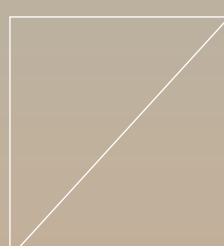
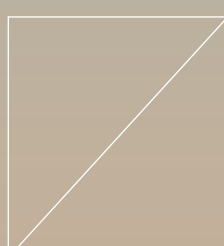
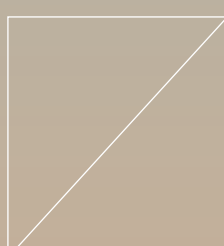
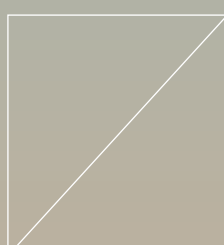
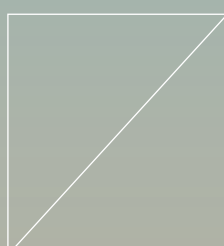
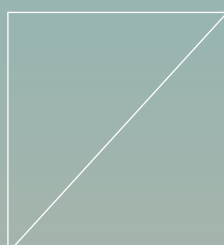
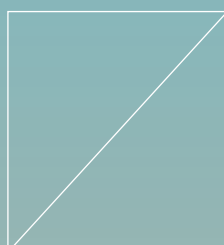
P. 54

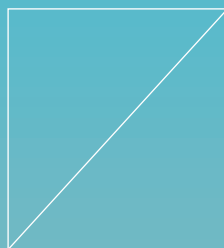
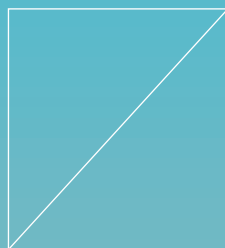
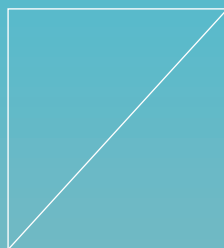
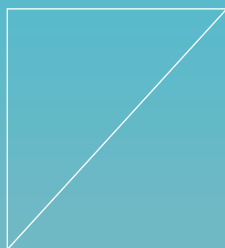
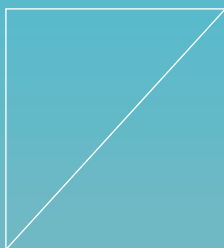
**ASSOLOMBARDA SERVIZI**

- 2.1** Assolombarda Servizi in sintesi
- 2.2** L'identità di Assolombarda Servizi
- 2.3** La Governance
- 2.4** I servizi erogati

**SOSTENERE LA COMUNITÀ  
E IL TERRITORIO**

- 4.1** Favorire il benessere della comunità
- 4.2** Diffusione della cultura della sostenibilità
  - Norme e legislazione
- 4.3** L'impegno verso le generazioni future
- 4.4** Relazioni industriali e sindacali

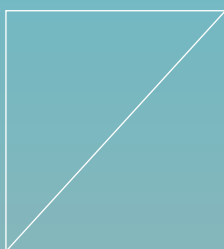




Capitolo

# 5

P. 72



Capitolo

# 7

P. 100



## VALORIZZARE LE PERSONE

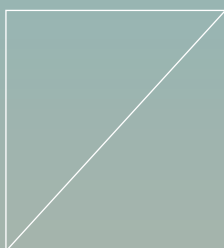
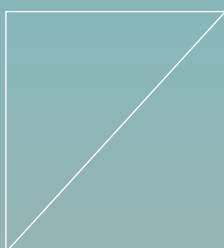
### 5.1 Le nostre persone

- I dipendenti
- Welfare
- Politiche retributive

### 5.2 Tutela della diversità e dell'inclusione

### 5.3 Sviluppo personale e professionale

### 5.4 Salute e sicurezza sul lavoro

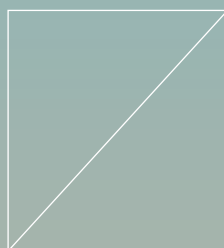
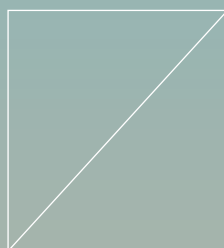


## RIDURRE IL PROPRIO IMPATTO SULL'AMBIENTE

### 7.1 Consumi ed emissioni

### 7.2 Rifiuti

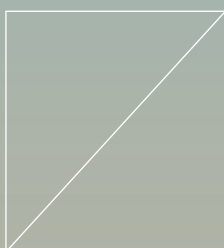
### 7.3 Attività e iniziative a supporto delle imprese



Capitolo

# 6

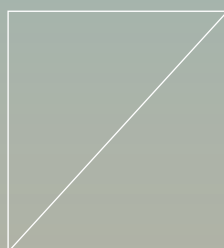
P. 88



Capitolo

# 8

P. 108



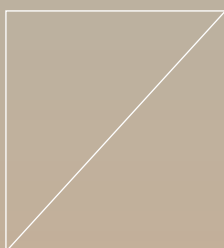
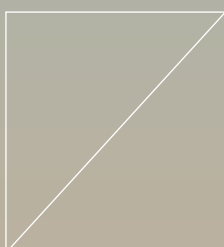
## PROMUOVERE UN BUSINESS ETICO E RESPONSABILE

### 6.1 Etica, integrità e trasparenza

- Anticorruzione
- Conflitti di interesse

### 6.2 Rapporti con le istituzioni e attività di lobby

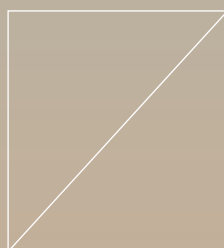
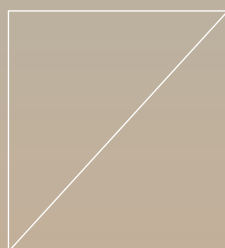
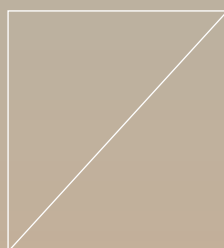
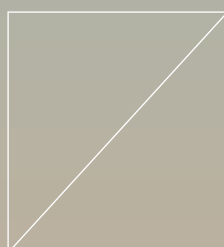
### 6.3 Innovazione e digitalizzazione



## SEZIONE INTEGRATIVA

Indice dei contenuti GRI 2023

Tavole degli indicatori



---

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

---

Cari colleghi, cari stakeholder,

I progressi, in materia di sostenibilità, registrati finora dimostrano che con l'impegno, continuo e deciso di tutti, è possibile orientare politiche e comportamenti a vantaggio di uno sviluppo sostenibile delle nostre imprese e della società. Secondo il Rapporto Asvis 2023 "L'Italia e gli obiettivi di sviluppo sostenibile", l'Unione Europa è l'area geopolitica più avanzata rispetto all'Agenda 2030.

Sul fronte nazionale, il Governo italiano, ha approvato la revisione della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile, confermando il suo impegno ad attuare sul territorio gli obiettivi ESG dell'Agenda 2030 dell'ONU, dopo un percorso partecipativo che ha coinvolto amministrazioni centrali, regioni, Città Metropolitane, società civile. Inoltre, è sempre più forte tra i cittadini l'attenzione ai temi della sostenibilità con una ricaduta diretta sul loro agire quotidiano. E sul fronte delle imprese possiamo tranquillamente affermare che il sistema produttivo, avendo ormai ben chiara la stretta correlazione tra sostenibilità e competitività, sta portando avanti un importante processo trasformativo in questa direzione. Per differenziarsi e crescere.

Il contesto attuale, caratterizzato da due transizioni "gemelle" green e digitale, rappresenta il momento giusto per fare un ulteriore salto in avanti e

accelerare il cambiamento verso la sostenibilità dell'intero sistema socio-economico.

In questo scenario, Assolombarda già da tempo sta lavorando per accompagnare le imprese attraverso il cambiamento: "persone e competenze", "innovazione e ricerca" sono appunto al centro della nostra visione per affrontare le sfide della sostenibilità.

Infatti, per guidare le transizioni le competenze hanno un ruolo chiave, così come l'adozione di tecnologie abilitanti, in ottica di ottimizzazione dei processi produttivi, di digitalizzazione delle filiere, di riduzione degli sprechi e dei consumi delle risorse. Intelligenza artificiale, robotica collaborativa, Internet of Things, manifattura additiva, sono tutti esempi di tecnologie avanzate, per le quali sono necessarie figure altamente specializzate, adatte ad efficientare i modelli lavorativi a vantaggio di un minor im-

patto sull'ambiente e di una maggiore sostenibilità dei processi e dei prodotti. E, più in generale, anche l'evoluzione verso un'economia sostenibile richiede competenze nuove, spesso interdisciplinari, che consentano alle imprese di ripensare i propri modelli operativi e i rapporti con clienti e fornitori in modo da evolvere verso principi di circolarità, più efficienti e rispettosi dell'ambiente e delle comunità.

Certamente, la dimensione aziendale pesa sulla capacità di un'impresa di concretizzare la sostenibilità in tutte le dimensioni ESG (Environmental, Social, Governance). Un'impresa grande sarà, infatti, più flessibile e veloce, per risorse economiche e per competenze interne, a innovare e adattarsi ai cambiamenti richiesti da queste trasformazioni. Ma grazie alle collaborazioni con startup, università e centri di ricerca, l'Italia - che secondo l'ultimo Rapporto Ipsos è prima in Europa in relazione all'Open Innovation - vanta

numerose partnership sul tema della sostenibilità, con ricadute significative anche sul fronte della competitività. Eppure, se vogliamo davvero accelerare la transizione verso la sostenibilità, servono politiche industriali coerenti e investimenti, coraggiosi, finalizzati a sostenere le imprese nel ripensamento dei propri modelli di business, senza eccezioni per le piccole e per le medie. Anche in considerazione delle nuove regole relative alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), che dal 2024 aumenterà gradualmente la platea di aziende che dovranno rendicontare il proprio impatto ambientale, sociale ed economico, secondo gli European Sustainability Reporting Standards. Un cambio di paradigma che avrà ampie implicazioni anche sulla catena di fornitura dal momento che la direttiva punta a promuovere trasparenza e responsabilità lungo tutta la filiera, chiedendo alle imprese di riferire sul-

le modalità di gestione degli aspetti di sostenibilità e di incentivare pratiche più sostenibili ed etiche in tutte le fasi del processo produttivo e commerciale. Questa spinta comporterà una inevitabile integrazione all'interno delle filiere e una maggior collaborazione tra clienti e fornitori, che condivideranno progressivamente sempre maggiori informazioni e pratiche.

Inoltre, occorre supportare l'innovazione in azienda, anche incoraggiando lo scambio virtuoso di esperienze e best practice con il mondo accademico e della ricerca. È, infine, sempre più importante continuare a rafforzare la formazione delle persone, a garanzia della loro occupabilità ma non solo. La loro crescita e il loro benessere, dentro e fuori dal contesto aziendale, oggi rappresenta una condizione necessaria per assicurare sviluppo e crescita di lungo termine con impatti positivi anche sulle performance economiche

dell'impresa. Così si conciliano sostenibilità economica e sostenibilità sociale e ambientale.

È dunque evidente come la costruzione di un futuro sostenibile dipenda da una pluralità di soggetti diversi: istituzioni, associazioni, imprese, comunità e territorio, uniti da una volontà comune.

Qui in Assolombarda lo definiamo "Valore d'Insieme", intendendo quella attitudine al fare, orientata al progresso e al bene comune. Una forza motrice capace di innescare un vero e proprio circolo virtuoso per espandere il potenziale industriale italiano favorendo la crescita sostenibile del Paese.

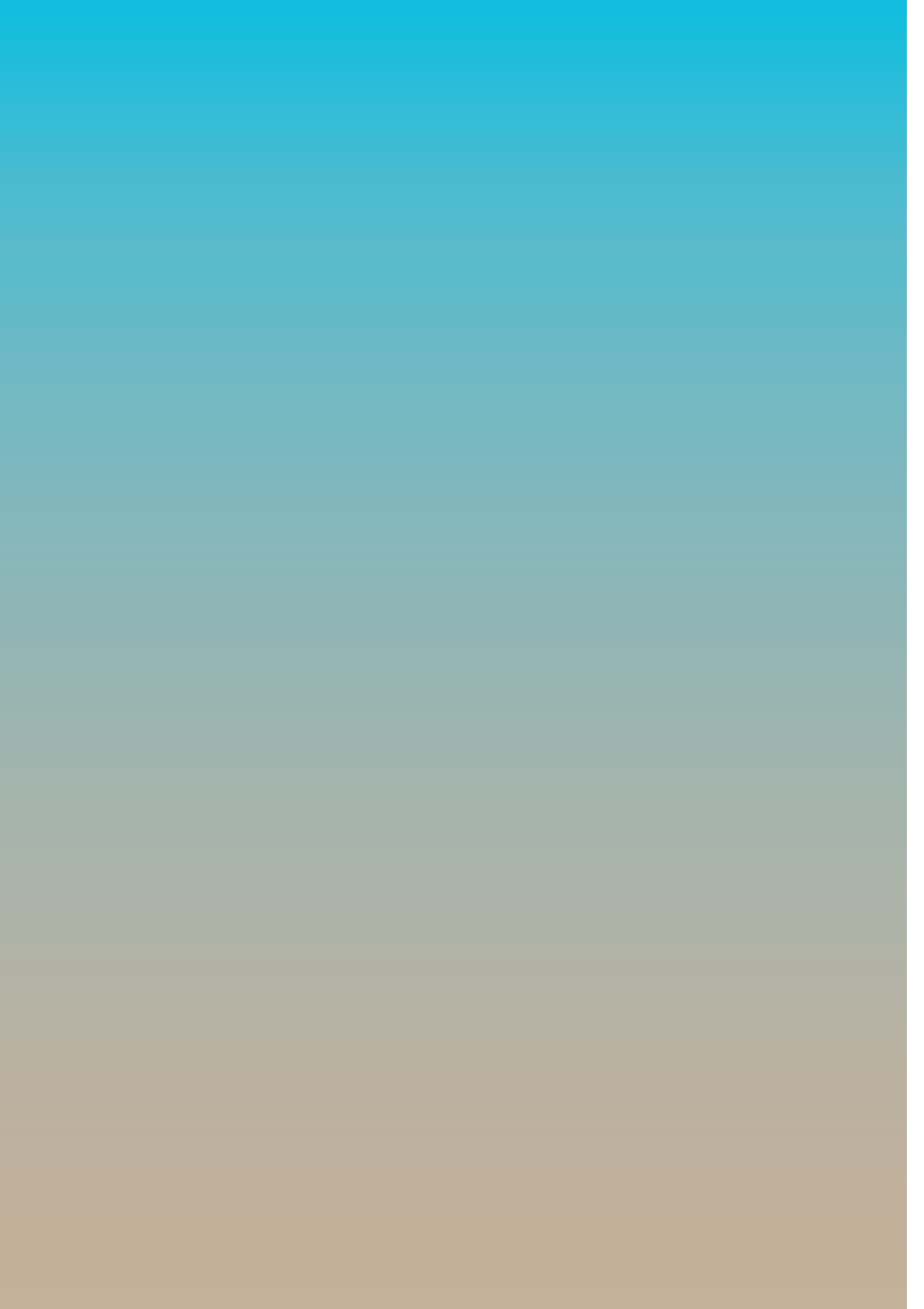


**Alessandro Spada**  
PRESIDENTE ASSOLOMBARDA



**Giovanni Tronchetti Provera**  
VICEPRESIDENTE ASSOLOMBARDA  
CON DELEGA SOSTENIBILITÀ





# VALORE D'INSIEME

## BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

Negli ultimi anni è sensibilmente aumentata la consapevolezza dell'importanza della responsabilità sociale da parte delle organizzazioni, intesa come volontà di integrare considerazioni sociali e ambientali nelle proprie scelte decisionali e di rendicontare gli impatti delle proprie attività dentro e fuori i confini dell'impresa.

La sostenibilità, infatti, rappresenta un driver strategico di sviluppo non solo per l'azienda, che misura su questo aspetto la propria competitività e reputation, ma anche per la comunità e il territorio.

Le imprese lo hanno chiaramente compreso così come hanno chiaramente compreso la necessità di porre la responsabilità sociale al centro della propria strategia organizzativa per costruire un percorso di sostenibilità forte e credibile, alimentare in questa direzione il clima aziendale e avere una visione d'insieme che garantisca l'attuazione dei principi ESG nelle attività quotidiane. Creare uno storytelling coerente e univoco è, dunque, fondamentale per promuovere una cultura orientata ai principi ESG, per indirizzare l'azione di altri stakeholder verso comportamenti virtuosi e per creare valore per l'azienda, accrescendo la sua brand awareness.

Comunicare la sostenibilità, quindi, non è solo una scelta etica ma è anche una necessità strategica per ispirare fiducia e consolidare il consenso sia all'esterno e sia all'interno.

Su queste premesse, in Assolombarda abbiamo costituito un team dedicato

per raccontare la nostra Vision di sostenibilità, rappresentata dal Manifesto, e coordinare l'avanzamento delle diverse iniziative portate avanti trasversalmente da tutta l'Associazione. Per il 2023, sono oltre 130 i progetti realizzati con l'obiettivo di diffondere la cultura della sostenibilità, di ridurre l'impatto sull'ambiente e di favorire il benessere della comunità e delle generazioni future.

Un impegno tangibile, che risulta evidente anche nel rinnovamento del Palazzo Assolombarda realizzato com'è noto da Gio Ponti tra il 1961 e il 1964, sede dell'Associazione e punto di riferimento storico per i nostri imprenditori. La parziale ristrutturazione, avviata nel 2023, dà vita a un nuovo spazio comune dedicato all'incontro e al dialogo tra le imprese e la città.

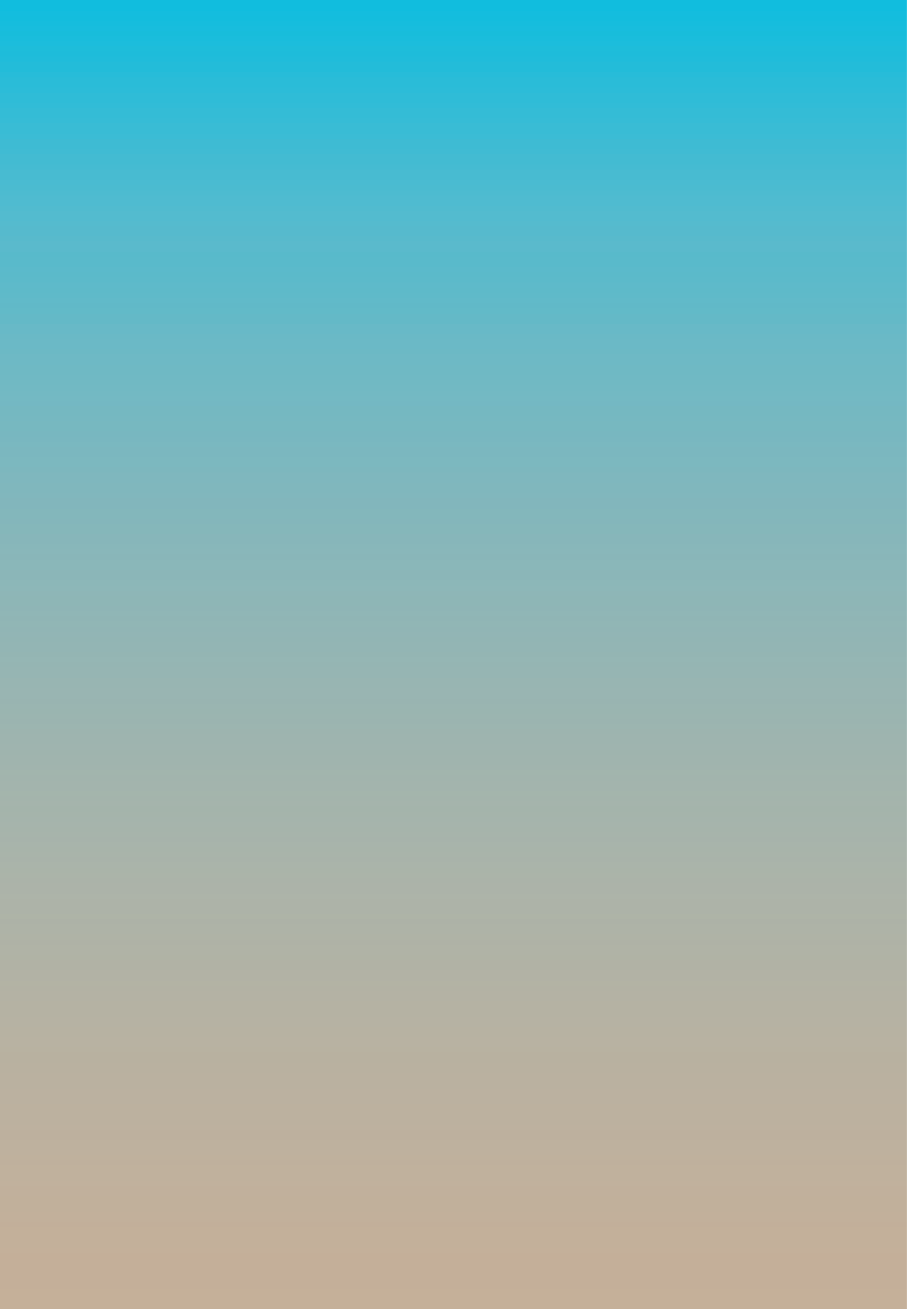
Inoltre, in una logica sempre più votata all'inclusione, a settembre 2024 verrà inaugurato in Assolombarda il primo asilo nido del sistema confindustriale.

Un importante progetto di welfare per i dipendenti dell'Associazione, volto a supportarli nella conciliazione tra lavoro e vita privata, e aperto anche al resto della città per promuovere una società a misura di famiglia, in una fase storica particolarmente difficile.

In questa cornice, abbiamo voluto dedicare l'immagine visiva del Bilancio di Sostenibilità 2023 proprio a Palazzo Assolombarda di Gio Ponti, rappresentato dal Maestro della fotografia Maurizio Galimberti. Conosciuto in tutto il mondo per i suoi mosaici di polaroid, Galimberti attraverso i suoi scatti ha saputo documentare il rinnovato "volto" della nostra sede. Luogo che oggi, ancora di più, si propone come casa degli imprenditori e interprete di buone pratiche per far fronte alle sfide sociali del futuro.



**Alessandro Scarabelli**  
DIRETTORE GENERALE  
ASSOLOMBARDA



# NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 (di seguito anche “Bilancio”) rappresenta la seconda edizione di reportistica di sostenibilità per Assolombarda (di seguito anche “l’Associazione” o “Organizzazione”), ed è stato redatto su base volontaria per mostrare il proprio impegno in ambito di sostenibilità nei confronti degli stakeholder interni ed esterni. Questo documento riflette l’impegno di Assolombarda nel perseguire pratiche aziendali responsabili ed evidenzia i progressi compiuti dall’Associazione nel corso dell’anno 2023, nonché le sfide incontrate lungo il percorso.

Il perimetro di rendicontazione del Bilancio comprende Assolombarda e Assolombarda Servizi, società partecipata al 100% da Assolombarda, motivo per cui i dati vengono mostrati in forma aggregata.

Il Bilancio è redatto secondo una frequenza annuale. I dati, le informazioni e i progetti inseriti all’interno del Bilancio fanno riferimento all’esercizio dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Inoltre, vengono riportati anche alcuni dati relativi all’esercizio 2022, al fine di agevolare un confronto diretto tra i due esercizi e consentire una valutazione delle performance dell’Associazione nel biennio. Eventuali modifiche ai dati già resi noti negli anni precedenti sono state indicate nel testo, incluse le motivazioni.

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 rendiconta con chiarezza e completezza gli

indicatori GRI più rappresentativi per Assolombarda selezionati sulla base dell’analisi di materialità condotta<sup>1</sup>. L’Associazione, infatti, durante l’esercizio 2023 ha aggiornato la propria materialità di impatto e, su base volontaria, ha integrato in via preliminare alcune riflessioni sui rischi e sulle opportunità di sostenibilità che possono sortire effetti finanziari significativi sull’Associazione, in un’ottica di materialità finanziaria, come previsto dai principi di rendicontazione ESRS che verranno adottati da molte imprese in UE a partire dal 2024. Nel paragrafo “L’Analisi di materialità” è disponibile il dettaglio relativo alle risultanze dell’analisi di materialità condotta.

Il processo di raccolta dati 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 “Sezione integrativa” si trova l’indice dei contenuti GRI, che fornisce il det-

taglio degli indicatori GRI rendicontati nel documento. Sempre all’interno dello stesso capitolo, è stato inserito il paragrafo “Tavole degli indicatori”, che riporta tutti gli indicatori 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.

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 di Assolombarda è disponibile sul sito web dell’Associazione: [www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it), all’interno della sezione interamente dedicata al tema della sostenibilità.

<sup>1</sup> L’analisi di “materialità” prende il nome di analisi di “rilevanza” con l’adozione dei nuovi standard ESRS introdotti dalla Direttiva (UE) 2022/2464 - Corporate Sustainability Reporting Directive.

# 1

## IL SISTEMA ASSOLOMBARDA

# 2

Cuore pulsante di sinergie virtuose, di best practice e di quella capacità di innovare e crescere, espressione del tessuto imprenditoriale del territorio.

**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.

## Assolombarda è

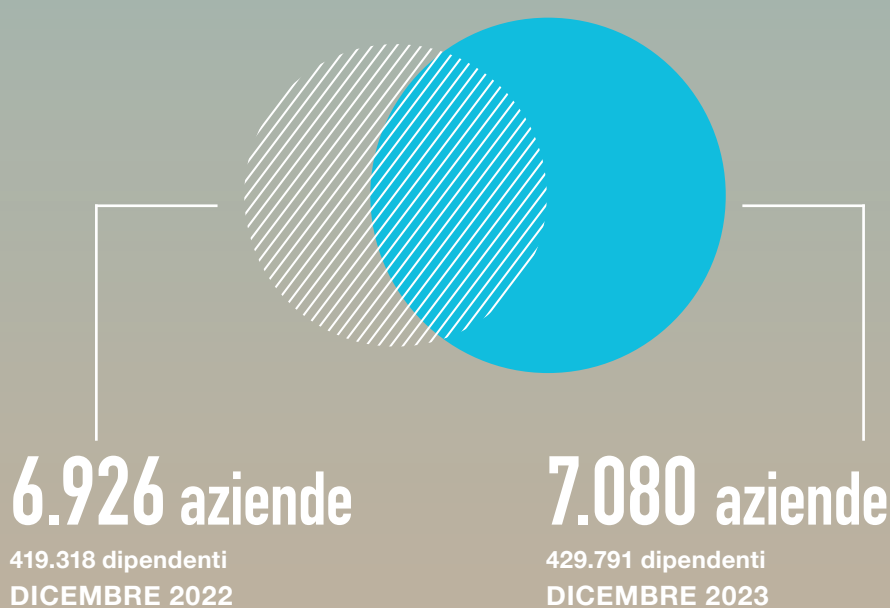
# 4 provinces

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

# + 7.000 imprese

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

### DATI RELATIVI ALLA BASE ASSOCIATIVA



## 1.1

# L'IDENTITÀ DELL'ASSOCIAZIONE

[GRI 2-6, GRI 2-28]

*Assolombarda, l'Associazione di imprese che operano nella **Città Metropolitana di Milano** e delle **province di Lodi, di Monza e della Brianza, di Pavia**, rappresenta il cuore pulsante di sinergie virtuose, di best practice e di quella capacità di innovare e crescere, che è espressione del tessuto imprenditoriale del territorio. Un unicum di eccellenze variegato e dinamico. Il suo obiettivo primario è dare voce agli interessi di più di **7.000 imprese** grandi e piccole, nazionali e internazionali, attive nella produzione di beni e servizi in ogni settore merceologico.*

In termini di dimensioni e rappresentatività, Assolombarda si distingue come **l'Associazione di maggiore rilevanza all'interno del Sistema Confindustria**. Confindustria, d'altra parte, costituisce la **principale organizzazione delle aziende produttrici di beni e/o servizi in Italia**, che unisce **150.943 imprese** distribuite sull'intero territorio nazionale, con un totale di **5.383.286 dipendenti**. La rete dinamica di Confindustria si estende attraverso associazioni di territorio e di categoria e federazioni di settore - cui aderiscono direttamente le imprese - sino alle rappresentanze evolute, che promuovono attivamente la trasformazione del proprio profilo organizzativo, in linea con le disposizioni stabilite dal regolamento unico per il Sistema. In quanto fulcro di un ecosistema imprenditoriale, Assolombarda si impegna a **promuovere lo sviluppo dell'industria locale, difendendo e rappresentando gli interessi delle imprese associate** presso gli **interlocutori istituzionali** e gli **stakeholder del territorio**, operanti in ambiti diversificati che spaziano dalla formazione all'ambiente, dalla cultura all'economia, dal lavoro alla società civile. Attraverso numerose forme di partecipazione presso un'ampia gamma di istituzioni, associazioni, fondazioni e organismi, sia pubblici che privati, Assolombarda incarna e favorisce la **crecita sostenibile** delle imprese e del territorio, generando un intreccio di relazioni virtuose, mirate alla **co-creazione di valore** per le generazioni presenti e future. Al 31 dicembre 2023, Assolombarda conta

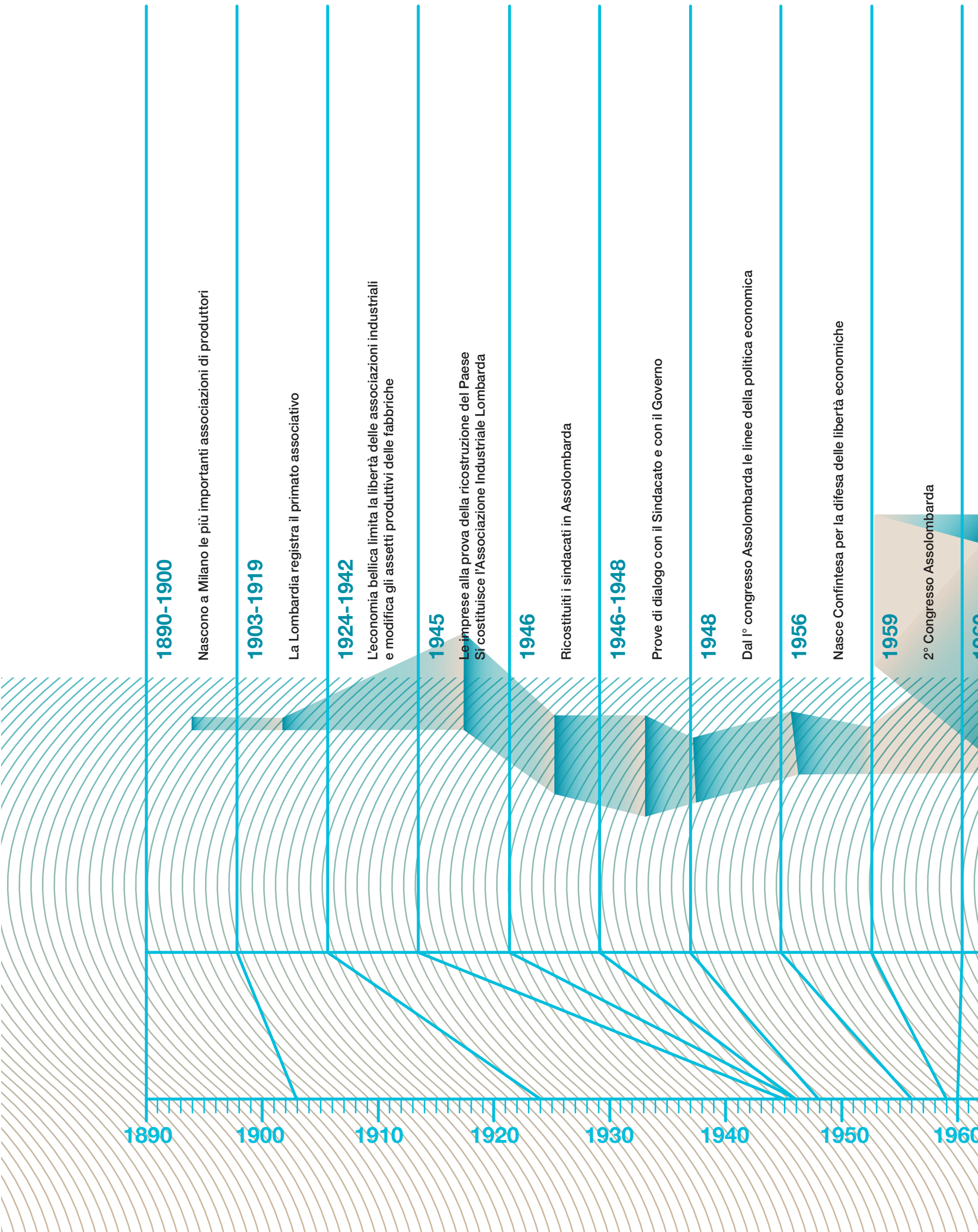
una rappresentanza in circa **200 enti**, confermando la capillarità del suo raggio d'azione e la portata dell'impatto sul contesto imprenditoriale e sociale del Paese. Di seguito una panoramica dei dati relativi alla base associativa:

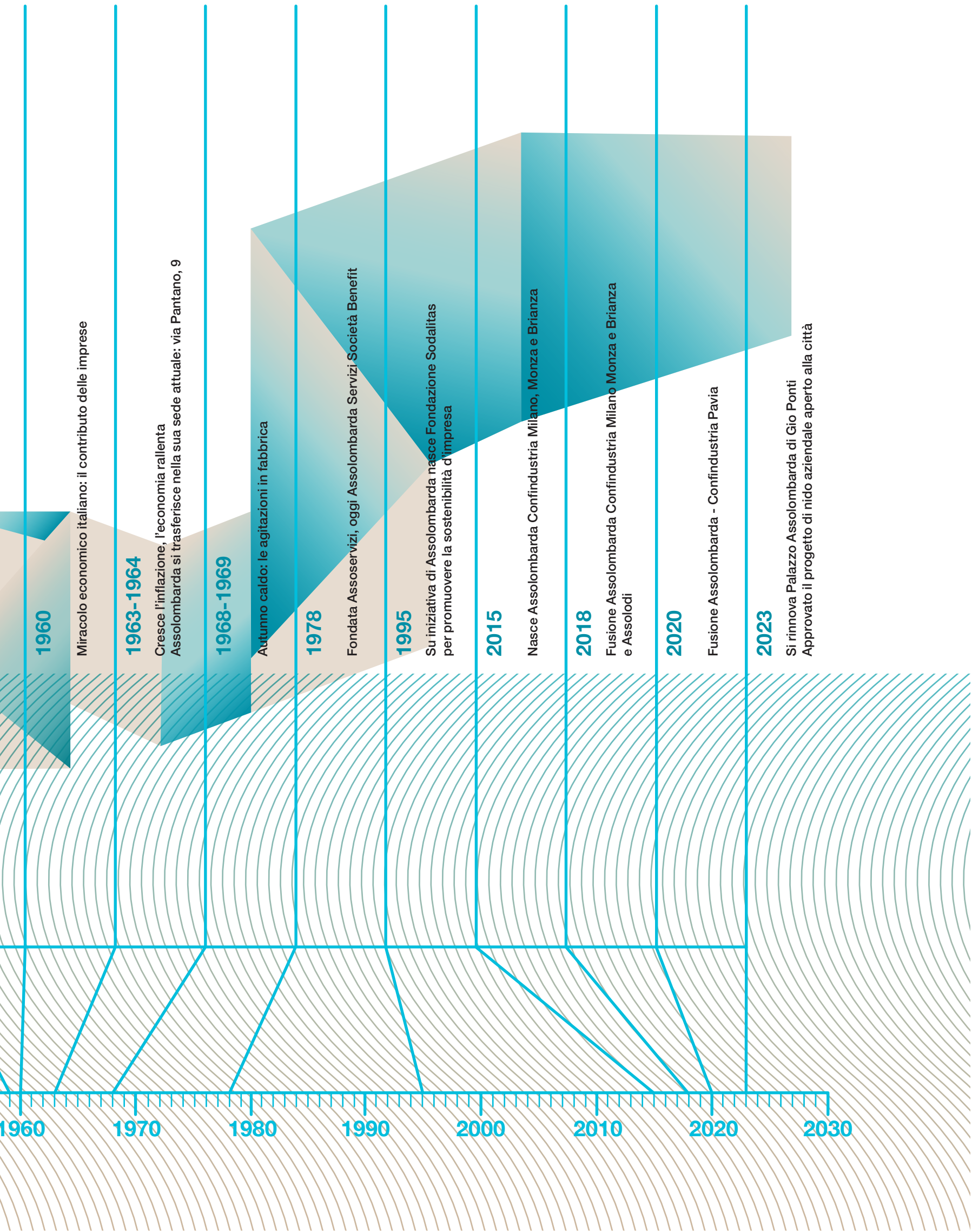
- a dicembre 2022, il tessuto associativo contava un totale di 6.926 aziende, fornendo occupazione a 419.318 dipendenti;
- a dicembre 2023, il numero di aziende coinvolte era di 7.080, con un numero di dipendenti pari a 429.791.

Ogni impresa associata è inserita in un Gruppo sulla base dell'attività svolta, con possibilità di inserimento anche in un ulteriore Gruppo per interessi di mercato e/o di contrattazione collettiva applicata. Dal 2022, **Assolombarda Servizi**, società di servizi interamente controllata da Assolombarda, ha ufficialmente acquisito lo status di **Società Benefit**, diventando così la **prima** all'interno del **Sistema Confindustria**. Assolombarda Servizi fornisce alle imprese soluzioni strategiche oltre che un supporto costante e personalizzato per la loro crescita, coerentemente alla visione di Assolombarda, che considera il progresso delle imprese un elemento fondamentale per lo sviluppo del territorio e della comunità di riferimento. Numerosi servizi offerti da Assolombarda trovano una continuità operativa in quelli erogati da Assolombarda Servizi, che agisce in stretto coordinamento con l'Associazione. (Per approfondimenti si veda il capitolo "Assolombarda Servizi").



# LA STORIA





## LA FONDAZIONE ASSOLOMBARDA

Assolombarda ha dato vita alla **Fondazione Assolombarda**, un ente senza scopo di lucro dedicato a **promuovere lo sviluppo** e il **benessere** delle **imprese**, considerando anche una più ampia responsabilità verso gli interessi dell'intero Paese e consapevole dell'importanza di consolidare il senso di appartenenza alla Nazione. Questo è essenziale per definire e perseguire nel tempo una visione strategica per l'Italia, superando le sfide più complesse e impegnative. In linea con questo indirizzo, la Fondazione promuove e sostiene iniziative volte sia allo sviluppo culturale, civile, sociale, scientifico ed economico, sia alla valorizzazione delle eccellenze, con particolare sensibilità e attenzione alle generazioni future.

In quest'ottica la Milano Smart City Alliance, iniziativa ormai consolidata promossa dalla Fondazione Assolombarda, si pone come ecosistema aperto e partecipato dalle aziende attento a progettare e realizzare la città di domani. (Per approfondimenti, si veda il paragrafo "Innovazione e digitalizzazione").

## I VALORI

Assolombarda aderisce al **Codice Etico** e dei **Valori Associativi stipulato da Confindustria**, che comprende i valori, gli impegni e i principi chiave per l'intero Sistema Confederale. Il Codice rappresenta la **bussole** che orienta le decisioni e i comportamenti dell'Associazione e di tutte le altre associazioni aderenti, impegnate a rispettare principi essenziali come l'integrità, la trasparenza, la responsabilità sociale e la lealtà nelle relazioni.

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

1. La **Carta dei valori e dei principi** definisce l'insieme di valori, principi e impegni che fungono da guida

per l'intero Sistema confederale, garantendo un'attività coesa e coerente con la visione delineata nello statuto;

2. La **Carta degli impegni** richiede un'attenzione elevata verso le esigenze degli stakeholder e traccia un percorso di interazione, dialogo e collaborazione con i diversi portatori di interesse;

3. Il **Codice di condotta** delinea il quadro di riferimento di norme e comportamenti per l'intero Sistema associativo.

Assolombarda si fonda su **cinque principi organizzativi**:

1. **Concretezza ed efficienza**, offrendo, in modalità diretta o indiretta, un valore aggiunto tangibile e concreto agli interlocutori sia esterni che interni;

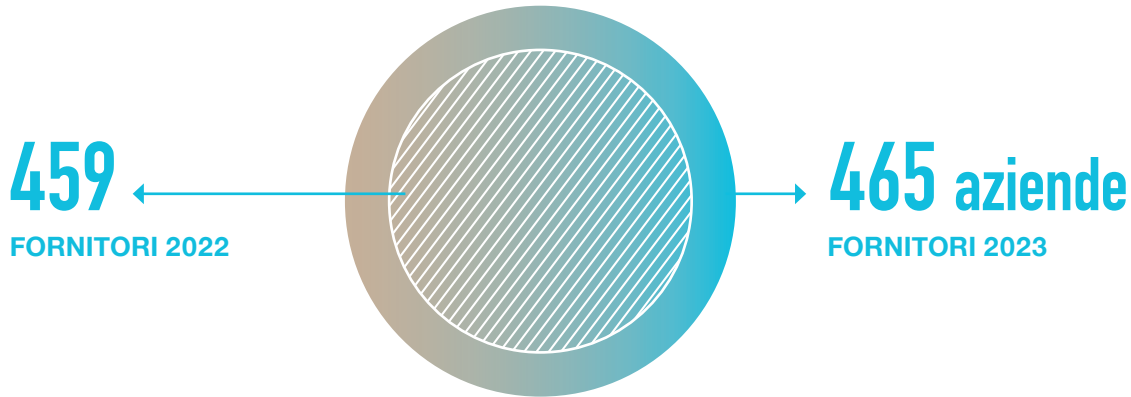
2. **Creatività e innovazione**, sviluppando soluzioni innovative rispetto ai modelli del passato e adottando prospettive nuove per perseguire un miglioramento continuo;

3. **Orgoglio e senso di appartenenza**, rappresentando con fierezza l'identità dell'Associazione, tutelando la sua reputazione e promuovendo la sua immagine tramite un approccio positivo e la messa in atto di comportamenti coerenti con il sistema valoriale condiviso;

4. **Partecipazione**, sostenendo attivamente gli interessi delle imprese, valorizzando il loro coinvolgimento e contribuendo in modo efficace a soddisfare le loro esigenze;

5. **Relationship**, instaurando legami collaborativi con colleghi e interlocutori esterni per alimentare una fiducia reciproca e la condivisione di obiettivi comuni.

## Numero di fornitori impiegati da Assolombarda nel biennio 2022-2023



### L'OFFERTA E LA CATENA DEL VALORE

Prendendo le mosse dalla valorizzazione della propria identità, l'offerta di Assolombarda si articola in tre ambiti chiave:

- Servizi;
- Rappresentanza;
- Abilitazione alle opportunità di networking fra le imprese associate

I servizi erogati alle imprese includono principalmente attività di consulenza, formazione e aggiornamento costante su temi di interesse trasversali alla realtà d'impresa, con focus mirato su ambiti normativi e di compliance. Dal sindacale al lavoro, previdenza e welfare, dalla salute e sicurezza alla formazione, dal credito e finanza, al diritto d'impresa e agli appalti pubblici, dall'ambiente ai trasporti, dall'energia all'innovazione, dall'urbanistica all'internazionalizzazione, dal PNRR a tematiche di stretta attualità.

Assolombarda presenta 12 aree specializzate, con competenze verticali che riguardano:



Servizi per la gestione del personale



Servizi legali, economici e finanziari



Servizi per lo sviluppo del business



Servizi per ambiente, energia, mobilità e trasporti

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

La **rappresentanza** e la lobby sono le attività che Assolombarda svolge come portatore degli interessi delle imprese associate presso il legislatore, le pubbliche amministrazioni, gli enti e le istituzioni.

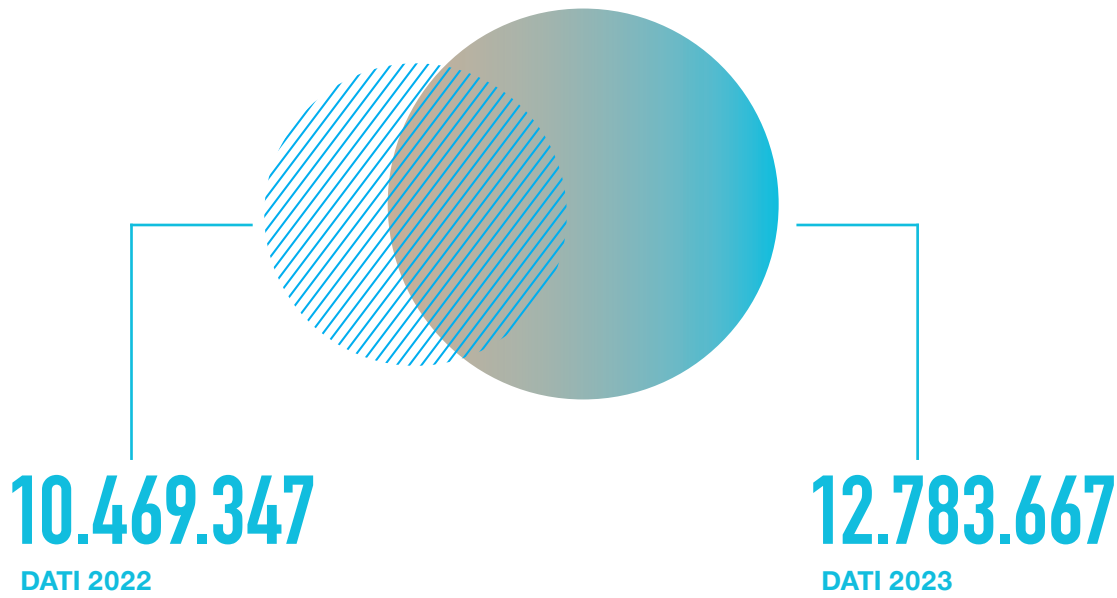
L'attività di **networking** tra le imprese associate è favorita attraverso lo strumento delle "filiera", articolazioni previste all'interno dell'Associazione pensate per facilitare e incentivare i contatti e la conoscenza tra imprese di differenti settori interessate a sviluppare insieme progetti, sinergie, partnership anche in una logica di business.

Assolombarda si avvale di **due principali tipologie di fornitori**: da un lato consulenti ed esperti per incarichi di natura professionale, dall'altro fornitori di servizi e beni di consumo.

CONSULENTI ED ESPERTI per incarichi di natura professionale

FORNITORI di servizi e beni di consumo

## Valore monetario stimato dei pagamenti effettuati nel periodo 2022-2023



I fornitori dell'Associazione provengono principalmente dalle aree territoriali rappresentate da Assolombarda e rientrano nelle seguenti categorie:



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

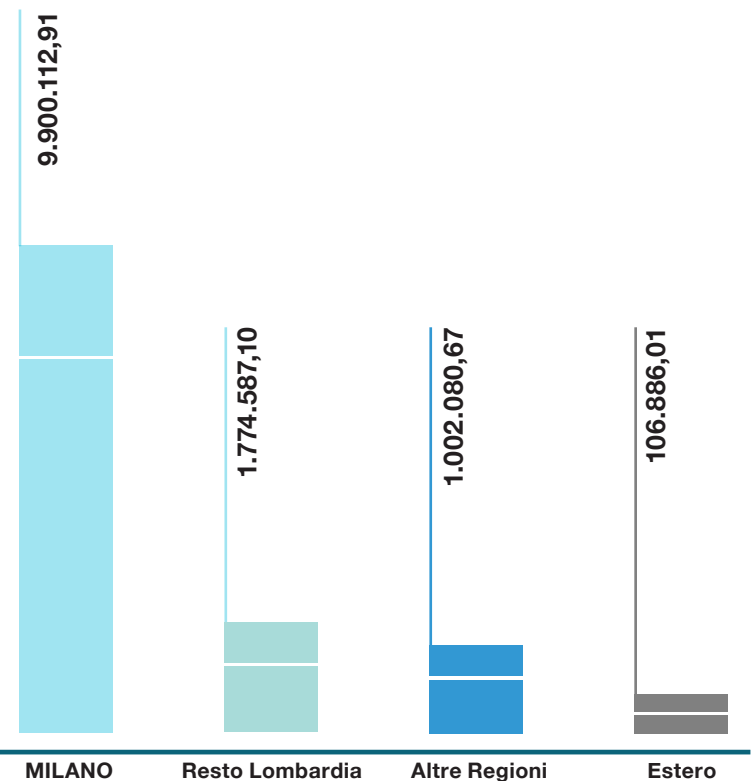
- gli appalti per la manutenzione del patrimonio immobiliare sono generalmente stipulati con contratti a medio termine della durata massima di 3 anni;
- gli accordi per la fornitura di servizi e consulenze professionali sono generalmente legati a progetti o eventi specifici e hanno durate proporzionate a tali iniziative, solitamente non superiori ad un anno.

Nel complesso, gli accordi trovano formalizzazione di tipo contrattuale mentre gli acquisti di forniture legati alla gestione ordinaria dell'immobile possono essere conclusi mediante ordini di acquisto. È, inoltre, possibile effettuare acquisti ad hoc e operati tramite portali di e-commerce.

Nel corso del 2023, Assolombarda ha sviluppato una policy di approvvigionamento sostenibile, in coerenza con le iniziative del Piano di Sostenibilità. Questa policy, in vigore dal 2024, attesta l'impegno di Assolombarda volto a promuovere

il perseguimento di obiettivi di sostenibilità e mira a garantire un approvvigionamento responsabile da parte dei fornitori, basato su principi di etica, integrità e trasparenza. Sarà estesa a tutti i fornitori, indipendentemente dalla natura dei beni o servizi offerti.

## CATENA FORNITURA



## 1.2

## LA GOVERNANCE

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

*La governance dell'Associazione, definita dallo Statuto, mira a **garantire la rappresentatività delle imprese associate e una diversificazione delle competenze degli organi**. Questo obiettivo viene conseguito attraverso adeguati meccanismi di composizione degli organi stessi e una distribuzione delle responsabilità nel governo e nell'indirizzo dell'Associazione, secondo i principi organizzativi fondamentali stabiliti dallo Statuto.*

**LA STRUTTURA DI GOVERNANCE**

La struttura di governance di Assolombarda è costituita dagli organi generali statutari di seguito descritti:

- **L'Assemblea Generale** è composta dai componenti del Consiglio Generale e del Consiglio di Presidenza nonché dai consiglieri dei Gruppi, che rappresentano un'articolazione interna di Assolombarda. L'Assemblea elegge il Presidente, i Vicepresidenti, i Proviviri, i Revisori e una parte dei componenti del Consiglio Generale. Inoltre, essa ha il compito di approvare il bilancio consuntivo, la delibera contributiva e le modifiche statutarie.
- **Il Consiglio Generale** è l'organo collegiale direttivo allargato, cui sono affidate funzioni organizzative di indirizzo politico, con un mandato quadriennale. Attualmente comprende 38 donne e 149 uomini ed è composto dal Consiglio di Presidenza, dall'ultimo past President, dai Presidenti di Gruppi, Sezioni, Zone, dai Coordinatori delle Filiere, dai Presidenti delle Associazioni con le quali sono stati stipulati accordi di collaborazione. Viene eletto per quote di competenza dall'Assemblea e da articolazioni interne: Piccola Industria, Giovani Imprenditori, Sedi Territoriali di Monza e Brianza, Lodi e Pavia e Gruppi. Queste articolazioni, che raggruppano la base associativa in base a diversi criteri come il settore di appartenenza, il territorio di riferimento e la dimensione aziendale, sono attivamente coinvolte nella vita

associativa quotidiana, in quanto partecipano ai processi di composizione del Consiglio Generale.

- **Il Consiglio Direttivo** è l'organo di matrice politica dell'Associazione preposto all'elaborazione delle strategie di medio lungo periodo e dei posizionamenti 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, i cui componenti sono eletti dall'Assemblea, previa designazione del Consiglio Generale. Svolge compiti di conduzione politico-operativa, con mandato quadriennale. Attualmente comprende 3 donne e 14 uomini ed è composto dal Presidente, da dieci Vicepresidenti elettivi, un Vicepresidente vicario e cinque Vicepresidenti di diritto (Presidenti di altrettante articolazioni interne di Assolombarda). Considerata la rilevanza della sostenibilità, Assolombarda ha istituito una delega specifica affidata al Vicepresidente Dott. Giovanni Tronchetti Provera.
- **Il Presidente** dell'Associazione, previa designazione da parte del Consiglio Generale è eletto dall'Assemblea Generale, attraverso un articolato processo di consultazione della base associativa. Posto al vertice istituzionale dell'Associazione, il Presidente ha la rappresentanza istituzionale e legale di Assolombarda e, tra le altre attribuzioni definite statutariamente, vigila sul funzionamento e sull'amministra-

zione dell'Associazione, oltre ad avere il potere di eseguire le deliberazioni degli organi direttivi. Presiede l'Assemblea, Il Consiglio Generale e il Consiglio di Presidenza e la sua carica, al pari di tutte le altre cariche associative, è rivestita a titolo gratuito.

- I **Vicepresidenti**, eletti dall'Assemblea Generale insieme al Presidente, possono ricevere deleghe tematiche nell'ambito del programma del Presidente e costituire dei Comitati tecnici operativi che li coadiuvano nell'esercizio della loro attività.

- I **Probiviri** sono incaricati, attraverso la costituzione di appositi Collegi, di funzioni arbitrali per la risoluzione di eventuali controversie associative non risolte bonariamente. Inoltre, in forma di Collegio speciale, svolgono funzioni elettorali, interpretative, disciplinari e di vigilanza generale sulla vita associativa.

- I **Revisori** vigilano sull'andamento della gestione economico-finanziaria dell'Associazione.

Le funzioni di massimo organo di governo dell'Associazione sono esercitate congiuntamente dal Consiglio Generale, dal Consiglio di Presidenza e dal Presidente.

## 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, sull'ambiente e sulle persone**. Nel corso delle loro attività, gli organi di governo affrontano [...] varie macro-tematiche che riguardano direttamente o indirettamente la competitività delle imprese e del territorio, nonché la **promozione dello sviluppo sostenibile**. In questo contesto, i Consigli

si occupano della definizione di 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 sulle progettualità più rilevanti dell'Associazione e, al momento dell'approvazione del bilancio consuntivo, viene condivisa una relazione sull'attività svolta dall'Associazione nell'anno di riferimento.

Dopo essere stato elaborato, il Bilancio di Sostenibilità viene condiviso durante l'Assemblea, composta dal Consiglio Generale, dal Consiglio di Presidenza, da tutti i consiglieri dei Gruppi e aperta a tutte le imprese associate.

Nell'ottica di una governance efficace della sostenibilità e del perseguimento di obiettivi di eticità, legalità e trasparenza attraverso l'adozione di meccanismi che favoriscono l'emersione di illeciti e l'individuazione di misure di miglioramento nell'ambito complessivo della propria azione, Assolombarda ha implementato, in conformità al D.Lgs. 24/2023 (*whistleblowing*), un sistema per consentire segnalazioni di condotte illecite rilevanti ad un apposito Comitato e garantendo in favore dei segnalanti tutte le tutele previste dal decreto stesso. In caso di segnalazioni fondate, il Comitato si rivolge agli organi/funzioni interne di Assolombarda competenti per i relativi seguiti. Sono previsti, infine, specifici flussi informativi in favore, tra gli altri, del Direttore Generale e del Consiglio di Presidenza, secondo quanto disciplinato dall'apposita procedura adottata da Assolombarda e disponibile sul sito internet istituzionale. (*Per approfondimenti si veda il capitolo "Promuovere un business etico e responsabile"*).

## 1.3

## IL SISTEMA ASSOCIATIVO

*Il tessuto associativo di Assolombarda comprende più di **7.080 imprese associate** e **quasi 430.000 dipendenti**, che operano nella città metropolitana di Milano e nelle province di Lodi, di Monza e della Brianza, di Pavia.*

7.080

IMPRESE  
ASSOCIATE

430.000

DIPENDENTI

4

PROVINCE

Negli ultimi anni l'Associazione ha registrato un incremento considerevole nel numero di **aziende associate**, confermando sia la fiducia riposta dalla rete nell'Associazione che la rilevanza delle opportunità collaborative e delle risorse offerte da Assolombarda per favorire la crescita e lo sviluppo imprenditoriale.


 +154

Aumento di 154 imprese associate rispetto al 2022.

Le imprese associate sono attive in **12 Gruppi merceologici** e **6 Filiere differenti**. I Gruppi offrono uno spazio privilegiato di confronto su temi comuni e comprendono:

ALIMENTAZIONE

CHIMICI

DESIGN E ARREDO

ENERGIA

GOMMA-PLASTICA

INNOVATION SERVICES

MECCATRONICI

MEDIA, COMUNICAZIONE  
E SPETTACOLO

MODA

SANITÀ

TRASPORTI, LOGISTICA  
E INFRASTRUTTURE

TURISMO

In parallelo, le **Filiere** promuovono le aggregazioni trasversali e sono:

AGROALIMENTARE

ATTRATTIVITÀ

AUTOMOTIVE

ENERGY SUSTAINABLE  
GLOBAL CHAIN

LARGO CONSUMO

LIFE SCIENCES



## I territori in cui l'Associazione opera valgono

---

**59%**

al valore aggiunto della Lombardia

**50%**

all'export della Lombardia

**13%**

al valore aggiunto italiano

**13%**

all'export italiano

---

**+ 5.000**  
multinazionali

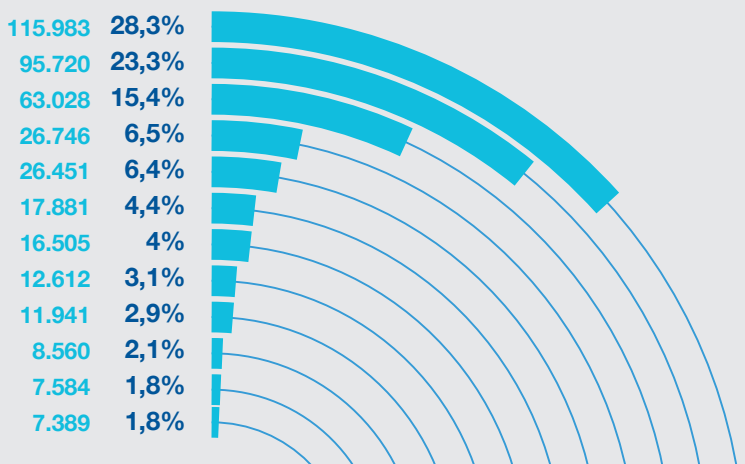
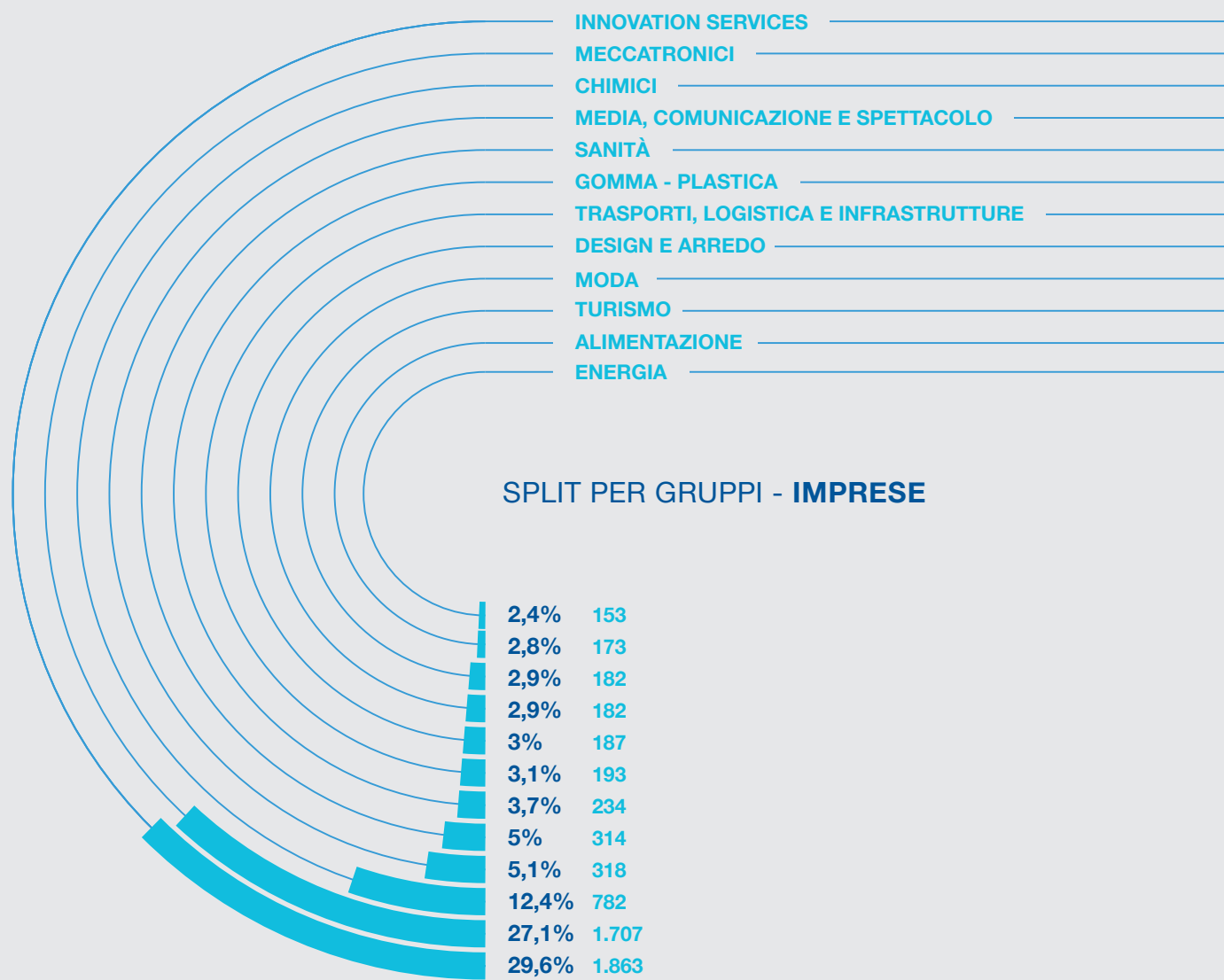
**36%**

di quelle attive in Italia

---

**+ 280**  
miliardi di € di fatturato

---



**SPLIT PER GRUPPI - DIPENDENTI**



# 2

**ASSOLOMBARDA  
SERVIZI**

Da oltre 40 anni abilitatore del cambiamento per favorire la competitività e lo sviluppo delle imprese.

2.1

---

# ASSOLOMBARDA SERVIZI IN SINTESI

---

---

*Società benefit dal*

**2022**

---

**42**

DIPENDENTI  
*di cui 30 donne*

---

**31**

TIPOLOGIE DI  
SERVIZI EROGATI

---

## 2.2

# L'IDENTITÀ DI

# ASSOLOMBARDA SERVIZI

Fondata nel 1936 come società **interamente partecipata da Assolombarda**, Assolombarda Servizi, (denominata "Società"), ha giocato un **ruolo cruciale per oltre 40 anni**, lavorando attivamente per sostenere, tutelare e incrementare la competitività e lo sviluppo delle imprese, in particolare quelle associate ad Assolombarda. Coerentemente e in continuità con le attività di consulenza e rappresentanza degli interessi imprenditoriali svolte

dall'Associazione, la Società offre una vasta gamma di **servizi personalizzati** sulla base delle esigenze specifiche di ogni azienda.

Nel 2015, la Società ha vissuto un profondo rinnovamento, lanciando nuove linee di servizio e modificando la sua struttura interna. Da allora, ha intrapreso un percorso di continua evoluzione per perseguire l'innovazione e anticipare i bisogni emergenti delle imprese attraverso l'erogazione di servizi di valore al fine di:

### Vision

Essere **abilitatore del cambiamento** e punto di riferimento per imprese di ogni dimensione e settore nei processi evolutivi, offrendo **supporto efficace, presenza costante e professionalità distintiva** nell'anticipare ed accogliere le nuove sfide.

### Mission

Fornire soluzioni concrete per **favorire lo sviluppo e la crescita delle imprese**, semplificare la gestione operativa e promuovere l'adozione di processi conformi alla normativa vigente.

Da **luglio 2022**, Assolombarda Servizi è diventata **Società Benefit** e il suo modo di operare si ispira a **tre principi cardine: sostenibilità, responsabilità e trasparenza** nei confronti di tutti gli stakeholder e rispetto ai risultati ottenuti e agli impegni futuri. In linea con le finalità di beneficio comune stabilite con la modifica del proprio Statuto, l'organizzazione nel 2023 ha continuato a perseguire i propri obiettivi:



Promozione e diffusione di modelli e sistemi organizzativi aziendali che generano valore sociale, incentivando il modello di Società Benefit;



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;



Promozione della sostenibilità e perseguimento di uno o più effetti positivi o riduzione degli effetti negativi nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente;



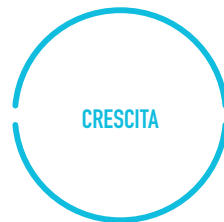
Valorizzazione delle risorse umane in termini di pari opportunità, parità di genere, inclusione e riduzione delle diversità, mediante la realizzazione di iniziative interne ed esterne;



Promozione dell'imprenditoria, dell'occupazione femminile e dell'inclusione dei giovani con impegno a divulgare attività formative per creare valore aggiunto;



Contribuzione e sviluppo del benessere aziendale, implementando il welfare per i dipendenti;



Creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, fare crescere e fidelizzare persone di talento;



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.

Un impegno che si traduce in una vasta gamma di servizi, in progetti concreti, a beneficio del territorio e della comunità, e in **numerosi iniziative** incentrate in particolare su tre macro ambiti:



SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE



EQUITÀ DI GENERE



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In aderenza alle disposizioni del disegno di legge sulle Società Benefit, Assolombarda Servizi redige ogni anno una relazione sul perseguimento del beneficio comune, allegata al bilancio e contenente un'esposizione completa delle iniziative intraprese, una valutazione dell'impatto generato e una prospettiva dei traguardi futuri. Questo rapporto è reso pubblico tramite il sito web della società, come previsto dalla normativa.

Nel corso del 2023, in parallelo all'attività di consulenza per le imprese, Assolombarda Servizi ha scelto di investire le proprie risorse in diverse iniziative a favore del territorio e della comunità. Segue una presentazione delle più significative.

## Piantumazione di alberi

Il 28 ottobre 2023, in collaborazione con MUGO, è stata condotta un'importante iniziativa di riforestazione nel Parco Lombardo del Ticino, un'area forestale di notevole rilevanza nella Pianura Padana, che si estende su un territorio di circa 20.000 ettari. Gli obiettivi primari di quest'attività sono stati **garantire una gestione forestale sostenibile, promuovere il ripristino della biodiversità e contribuire all'arricchimento della flora e della fauna autoctone** (160 nuovi alberi). L'intervento mirava an-

che a mitigare l'impatto ambientale, con un contributo attivo alla **riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>**. Alcune parti del parco erano colpite dalla presenza invasiva di piante esotiche, estranee e potenzialmente dannose per l'ecosistema locale. Pertanto, l'attenzione si è concentrata sulla realizzazione di azioni concrete per favorire la crescita di piante adatte al contesto climatico e ambientale dell'area, al fine di ripristinare la vitalità ecologica delle zone interessate.

Assolombarda Servizi sostiene l'Associazione DONNEXSTRADA, che offre aiuto alle vittime di violenza di genere, anche attraverso lo sviluppo di una rete di sostegno locale e la messa a disposizione di strumenti di supporto psicologico e legale per prevenire il disagio psichico e per impedire il ripetersi di dinamiche di abuso e di discriminazione. Inoltre, si dedica a ridurre la società rispetto ai temi della violenza di genere e a rivendicare il di-

ritto fondamentale e inalienabile delle donne di tornare a casa in sicurezza. Un impegno coerente con l'attenzione che Assolombarda Servizi pone alle tematiche della parità di genere, dell'eliminazione del gender gap e del contrasto alla violenza contro le donne, che si traduce nella promozione di iniziative di sensibilizzazione volte a creare consapevolezza e a sostenere un cambiamento culturale e sociale.

## Donazione all'Associazione DONNEXSTRADA

## Servizio sostenibilità

Dal 2021, Assolombarda Servizi si propone di affiancare e guidare le imprese nella definizione e nello sviluppo di strategie di sostenibilità, attraverso un approccio integrato che comprende tre pilastri fondamentali: ambiente, società e governance. In sinergia con l'azienda, si elabora una strategia per valutare e rendicontare la sostenibilità, con la possibilità di tradurre tale processo nella redazione di documenti come il profilo o il bilancio di sosteni-

bilità, rispettando gli standard internazionali richiesti.

Inoltre, il servizio offre consulenze specializzate in diversi ambiti, tra cui la responsabilità sociale con la relativa certificazione SA8000, lo sviluppo di piani per la parità di genere, il conseguimento di certificazioni di genere, la misurazione dell'impronta di carbonio e il supporto nella transizione allo status di Società Benefit.



## 2.3

# LA GOVERNANCE

[GRI 2-9]

La governance di Assolombarda Servizi è composta da:



Un **Consiglio di Amministrazione** attualmente costituito da tre membri, con un mandato della durata di tre esercizi. Il Consiglio detiene tutti i poteri ordinari e straordinari, elegge tra i suoi membri un Presidente e, se necessario, nomina un Vicepresidente per sostituirlo in caso di assenza o impedimento. Il Consiglio viene convocato dal Presidente o dall'Amministratore Delegato e le riunioni possono avvenire anche attraverso audio e videoconferenza. Il Consiglio è investito dei massimi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e ha facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il perseguimento degli scopi sociali, ad eccezione di quelli riservati per legge all'assemblea. L'Amministratore Delegato si occupa esclusivamente della gestione ordinaria. Il Consiglio identifica i soggetti responsabili del raggiungimento delle finalità di beneficio comune, può nominare tra i suoi membri uno o più Amministratori Delegati o un Comitato esecutivo e conferire incarichi speciali a singoli amministratori, stabilendone le attribuzioni ed eventuali emolumenti a norma di legge. Il Consiglio ha anche il potere di nominare Direttori, procuratori ad negotia e mandatari per atti specifici o categorie di atti.



Un **Organo di Vigilanza**, nella figura del Collegio Sindacale, è composto da tre membri effettivi e due supplenti. Il Collegio monitora l'osservanza della legge e dello statuto, l'aderenza ai principi di corretta amministrazione nonché l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società, assicurandone il concreto funzionamento. Vi è, inoltre, una società di revisione contabile con l'incarico di verificare il bilancio di esercizio e la regolare tenuta della contabilità.



Un **Procuratore** è investito dei seguenti poteri tra loro connessi:

- Negoziare e sottoscrivere contratti commerciali, accordi di partnership non societaria e altri atti, negoziali e non, inerenti, presupposti o conseguenti.
- Negoziare e firmare contratti di mandato, con e senza rappresentanza, per la costituzione e gestione di gruppi di acquisto 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 al buon funzionamento e gestione di ciascun gruppo.
- 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, firmando la corrispondenza e ogni altro documento che richieda la firma della società, relativamente agli affari inclusi nei poteri conferiti.

## 2.4

# I SERVIZI EROGATI

[GRI 2-6]

Nel corso del 2023, Assolombarda Servizi ha **ampliato** il proprio **portfolio di consulenza operativa** per le aziende, introducendo nuove macro-aree e arricchendo l'offerta con un totale di **31 servizi distinti**, distribuiti in **sette diverse aree specializzate**. Durante l'anno, sono stati seguiti 2.280 clienti, di cui un terzo (628 imprese, pari al 27,5%) ha usufruito di servizi multipli.

AREA	SERVIZI
Centro Congressi	Prenotazione sale per eventi
Finanza e Credito	Contabilità
	Finanza Agevolata e Credito per le Imprese
Formazione	Aziendale
	E-Learning
	Interaziendale
Marketing e comunicazione	Marketing strategico
	Brand Identity
	Digital Marketing e CRM
	Social Media
	Customer care: chatbot, telemarketing, video reception
	Employer Branding
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 e wellbeing
	Talent Management
Sicurezza, ambiente ed energia	Salute e Sicurezza sul lavoro
	Ambiente
	Risparmio Energetico
	CSR Sostenibilità e ESG Business Growth
Strategia di sviluppo	Internazionalizzazione
	Dematerializzazione e fatturazione elettronica
	IT transformation e cyber security
	Servizi legali per l'impresa
	Compliance

33

LA SOSTENIBILITÀ  
PER ASSOLOMBARDA

È «valore d'insieme», driver di sviluppo di lungo termine, al centro della nostra governance e del nostro fare impresa responsabile verso le persone, gli stakeholder e l'ambiente.

Assolombarda **prosegue e rafforza** il suo **impegno per la sostenibilità** attraverso la realizzazione di nuove iniziative e attività mirate. Consapevole del proprio ruolo di indirizzo e di servizio, l'Associazione mira a fornire un **supporto concreto** ai propri **stakeholder** in un contesto socioeconomico e normativo mutevole. Si pone, inoltre, come un **modello virtuoso** nella promozione della cultura ESG con l'obiettivo di favorire e sostenere l'integrazione della sostenibilità nei modelli di governance delle aziende.

Oggi, la **sostenibilità** è al centro delle strategie aziendali e costituisce un **pilastro fondamentale per tutte le imprese** nei processi di costruzione della propria reputation e di creazione di valore di lungo termine per le persone, le comunità e i territori.

## 3.1

# GLI STAKEHOLDER DI ASSOLOMBARDA

[GRI 2-29]

*L'Associazione promuove e valorizza quotidianamente l'interazione e il dialogo con le imprese associate e tutti i portatori di interesse, attribuendo primaria importanza alla **centralità delle relazioni**.*

Questi momenti di reciproco scambio e arricchimento rappresentano un'opportunità preziosa per consolidare i legami preesistenti, creare nuove sinergie e raccogliere suggerimenti utili al miglioramento continuo della propria attività. I feedback forniti da alcune categorie di stakeholder sono stati analizzati per individuare le priorità di azione rispetto alle tematiche rilevanti nell'ambito della strategia di sostenibilità.

Nella tabella nella pagina seguente sono riportati gli **stakeholder** identificati da Assolombarda e le rispettive **modalità di ascolto, coinvolgimento e conversazione**.

## **ASSOCIAZIONI E PARTNER**

Creazione di partnership

Partecipazione ad eventi ed incontri

Promozione tramite stampa e canali social di progetti congiunti ed eventi

## **COMUNITÀ E TERRITORIO**

Avvio collaborazioni e progetti con le realtà locali

Campagne di sensibilizzazione e raccolte fondi

Promozione tramite stampa e canali social di iniziative e progetti locali

## **COMUNITÀ FINANZIARIA**

Coinvolgimento nell'analisi di materialità

Partecipazione ad eventi ed incontri

Comunicazioni sul sito istituzionale

Invio di newsletter tematiche

Promozione tramite stampa e canali social di progetti congiunti ed eventi

Creazione di partnership e coinvolgimento in progetti dell'Associazione

## **IMPRESE ASSOCIATE**

Coinvolgimento del Consiglio Generale nell'analisi di materialità

Coinvolgimento nell'indagine reputazionale per misurare il percepito delle imprese rispetto all'attività dell'Associazione

Offerta di servizi specialistici, consulenze e supporto

Partecipazione ad eventi ed incontri

Comunicazioni sul sito istituzionale

Invio di newsletter tematiche

Promozione tramite stampa e canali social di progetti congiunti ed eventi

## **MEDIA**

Coinvolgimento in conferenze stampa ed eventi

Redazione comunicati stampa, dichiarazioni, interviste ed articoli

Partecipazione a trasmissioni radiofoniche e televisive

Rapporti di collaborazione con agenzie di stampa

Accordi editoriali per campagne di comunicazione

Partecipazione a incontri relazionali

## **MONDO SCOLASTICO**

Creazione di progetti ed eventi dedicati

Organizzazione di webinar e seminari di orientamento

Organizzazione di laboratori e workshop

Promozione tramite stampa e canali social di iniziative e progetti congiunti

## DIPENDENTI

Coinvolgimento di tutti i dipendenti nell'analisi di materialità

Analisi di materialità finanziaria riservata al top management (Direttori Settore, Direttori di Sede e Direttori Area)

Diffusione survey interna (questionario sugli spazi di lavoro in collaborazione con il Politecnico)

Comunicazioni dedicate su Intranet aziendale (aggiornamento periodico sugli avanzamenti del progetto sostenibilità, comunicazione del Direttore Generale sull'impegno ESG dell'Associazione)

Valorizzazione del Bilancio e del Manifesto di Sostenibilità sia online (sito istituzionale, intranet) che offline (affissione Manifesto in tutte le sedi)

Attività di formazione

## ENTI ED ISTITUZIONI

Coinvolgimento nell'analisi di materialità

Partecipazione a incontri periodici e avvio di tavoli di lavoro (accordi, protocolli d'intesa, MOU)

Attività di rappresentanza

Organizzazione di progetti e iniziative congiunti

Promozione tramite stampa e canali social di iniziative e progetti congiunti

## FORNITORI

Coinvolgimento negli eventi/progetti dell'Associazione

## SINDACATI E PARTI SOCIALI

Organizzazione di tavoli di confronto

Partecipazione a incontri periodici

Promozione tramite stampa e canali social di iniziative e progetti congiunti

## UNIVERSITÀ E COMUNITÀ SCIENTIFICA

Coinvolgimento nell'analisi di materialità

Avvio di collaborazioni e partnership con centri accademici e di ricerca

Comunicazioni sul sito istituzionale

Invio di newsletter tematiche

Promozione tramite stampa e canali social di progetti congiunti ed eventi



## 3.2

# L'ANALISI DI MATERIALITÀ

[GRI 3-1, GRI 3-2]

Nel 2022, in conformità con gli Standard GRI 2021, Assolombarda ha condotto la sua prima analisi di materialità per individuare gli aspetti legati alla sostenibilità più rilevanti per l'Associazione e i suoi stakeholder. Questa analisi, nota come materialità di impatto, considera gli impatti attuali o potenziali generati da Assolombarda sull'ambiente, sull'economia, sulle persone e sui diritti umani, adottando una prospettiva cosiddetta "inside-out". Grazie al coinvolgimento di imprese associate, top management e dipendenti sono stati individuati 15 temi materiali e i relativi impatti.

Nel 2023, in linea con i medesimi

Standard GRI, Assolombarda ha aggiornato l'analisi di materialità (materialità di impatto) per confermare o meno la validità e il grado di rilevanza delle tematiche identificate nel corso del precedente esercizio e, di conseguenza, orientare la propria attività strategica. In questo quadro, Assolombarda ha dapprima esaminato le tendenze internazionali, le best practice settoriali e la documentazione interna e poi coinvolto i propri stakeholder allargando la propria platea di ingaggio.

Inoltre, su base volontaria, l'Associazione ha integrato, secondo una prospettiva "outside-in", alcune riflessioni sui rischi e sulle

opportunità di sostenibilità che possono sortire effetti finanziari significativi sull'Associazione, in ottica di materialità finanziaria. Questo approccio, definito di "doppia materialità" e introdotto dalla Direttiva europea Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), ha ispirato Assolombarda lungo l'intero processo.

In sintesi, l'analisi di materialità 2023 di Assolombarda, oltre ad essere stata condotta in conformità con gli Standard GRI 2021, integra alcune prime valutazioni relative alla materialità finanziaria. Attraverso un questionario, gli stakeholder sono stati coinvolti in due differenti valutazioni:

## 1 MATERIALITÀ DI IMPATTO

*Una valutazione sulla materialità di impatto, volta a esaminare gli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, generati da Assolombarda, con il coinvolgimento dei membri del Consiglio Generale, dei dipendenti, di una fascia rappresentativa del mondo delle istituzioni, delle università, della ricerca e della comunità finanziaria. Queste categorie di stakeholder hanno valutato la significatività (come prodotto di magnitudo e probabilità) degli impatti di Assolombarda sulle imprese associate, sulle persone, sull'ambiente e sul territorio.*

## 2 MATERIALITÀ FINANZIARIA

*Una valutazione sulla materialità finanziaria, mirata ad analizzare la significatività dei rischi e delle opportunità di sostenibilità per Assolombarda, con la consultazione del proprio top management, data la specificità del settore associativo e delle attività svolte.*

L'analisi ha confermato la rilevanza di tutti i temi già identificati nel 2022, senza necessità di aggiungere nuovi aspetti o impatti non considerati in precedenza. Inoltre, il confronto con gli stakeholder ha messo in luce un incremento della significatività per alcuni ambiti: diversity & inclusion, innovazione e digitalizzazione, relazioni industriali e sindacali, education, etica,

integrità e trasparenza, i cui impatti outside-in e inside-out risultano avere una rilevanza alta. Le tabelle sottostanti riportano gli esiti di questa analisi, illustrando i principali impatti generati sul contesto esterno (materialità di impatto) e quelli derivanti da esso (materialità finanziaria), insieme al relativo grado di significatività. In particolare, i risultati della ma-

terialità di impatto mostrano che gli stakeholder hanno ritenuto gli impatti positivi generati da Assolombarda più significativi dei negativi, sottolineando la maggiore portata dei benefici delle iniziative promosse dall'Associazione verso l'ambiente esterno rispetto ai potenziali effetti negativi.

## MATERIALITÀ DI IMPATTO

Tema materiale	Impatto	Descrizione impatto	Significatività
Attività di lobby	+	Un'intensa attività di lobby da parte di Assolombarda permette di sostenere concretamente gli interessi delle imprese associate, contribuendo a creare un ambiente favorevole agli obiettivi delle imprese e contemporaneamente promuovere la crescita economica, sociale e del territorio.	Alta
	-	Un'attività di lobby non efficace da parte di Assolombarda porta ad una diminuzione della sua influenza nelle decisioni normative e politiche. Questo potrebbe rendere l'Associazione meno in grado di difendere e promuovere gli interessi delle imprese associate, limitando la capacità di plasmare un ambiente favorevole al loro sviluppo.	Media
Comunicazione interna ed esterna	+	L'utilizzo dei più recenti strumenti di comunicazione permette di amplificare il messaggio sulla sostenibilità, raggiungendo un pubblico più ampio e promuovendo un cambiamento positivo nelle pratiche aziendali e nella società circostante.	Alta
	-	Una comunicazione non efficace e mirata sulle tematiche ESG può compromettere la comprensione e ritardare l'introduzione di pratiche di sostenibilità da parte delle imprese, rallentando il progresso verso gli obiettivi ambientali e sociali.	Media

Tema materiale	Impatto	Descrizione impatto	Significatività
Cultura della sostenibilità	+	La diffusione di una cultura basata sulla sostenibilità da parte di Assolombarda incentiva la promozione di pratiche sostenibili e trasparenti tra le proprie associate, il territorio e la comunità.	Media
	-	Qualora Assolombarda non diffondesse una cultura basata sulla sostenibilità, i portatori di interesse non sarebbero sensibilizzati sulle tematiche ESG e si andrebbe incontro ad un'inibizione dello sviluppo sostenibile.	Media
Diversity and inclusion	+	Un'elevata attenzione al tema della diversity and inclusion all'interno di Assolombarda aumenta il benessere dei dipendenti, favorendo la creatività e la produttività e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo in cui le diverse peculiarità sono valorizzate e rispettate.	Alta
	-	Un'insufficiente attenzione al tema della diversity and inclusion all'interno di Assolombarda impedisce ai dipendenti di godere di parità salariale, opportunità di carriera e condizioni lavorative favorevoli e crea un ambiente potenzialmente non accogliente, con il rischio di episodi discriminatori.	Media
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.	Alta
	-	Un inadeguato focus sui percorsi formativi rivolti alle generazioni future da parte di Assolombarda ostacola l'adeguata formazione di giovani risorse competenti, portando alla mancanza di un ponte tra le nuove generazioni e il mondo del lavoro.	Media
Etica, integrità e trasparenza	+	La gestione dei processi basata sui valori di etica, integrità e trasparenza da parte di Assolombarda stimola la diffusione di comportamenti virtuosi, basati su principi di legalità ed equità, e sostenuti da pratiche responsabili e rispettose.	Alta
	-	La mancanza di etica, integrità e trasparenza nei processi di Assolombarda può portare alla diffusione di comportamenti corruttivi e alla creazione di un impatto negativo sulla comunità.	Media
Formazione dei dipendenti	+	Un elevato impegno 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.	Alta
	-	Un'insufficiente attenzione di Assolombarda alla formazione e allo sviluppo dei dipendenti porta ad avere collaboratori con competenze obsolete e limitate e percorsi di carriera statici.	Alta
Innovazione e digitalizzazione	+	Sottolineare l'importanza di investire in innovazione e digitalizzazione e creare, in questa direzione, opportunità per le imprese contribuisce a promuovere lo sviluppo di un ecosistema resiliente e moderno, capace di stimolare la crescita della società e delle imprese.	Alta
	-	Una ridotta attenzione da parte di Assolombarda sul fronte dell'innovazione e della digitalizzazione rischia di ridurre le opportunità a disposizione delle imprese e inibire uno sviluppo moderno e competitivo del tessuto imprenditoriale.	Media
Norme e legislazione	+	La capacità di Assolombarda di 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.	Alta
	-	Qualora Assolombarda non fornisca informazioni adeguate in merito ai cambiamenti legislativi di norme, direttive o codici, le imprese associate vedrebbero compromessa la loro capacità di adeguarsi tempestivamente alle novità normative, con potenziali conseguenze finanziarie.	Media

Tema materiale	Impatto	Descrizione impatto	Significatività
<b>Rapporti con le istituzioni</b>	+	Rapporti stabili e duraturi dell'Associazione con le istituzioni possono agevolare la crescita delle imprese associate grazie a una rappresentanza più forte e una maggiore tutela dei propri interessi.	Alta
	-	Rapporti con le istituzioni deboli e frammentati possono causare un indebolimento della visibilità e della rappresentanza delle imprese associate. Questo potrebbe impattare negativamente sulla loro operatività.	Media
<b>Relazioni industriali e sindacali</b>	+	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 tra le imprese associate e fornisce alle aziende gli strumenti necessari volti a garantire la tutela dei lavoratori.	Alta
	-	Qualora Assolombarda stringesse relazioni industriali e sindacali deboli diminuirebbe la tutela offerta alle proprie associate, compromettendo la loro stabilità e la capacità di accedere a risorse.	Media
<b>Riduzione impatto ambientale cambiamento climatico</b>	+	Un maggiore impegno di Assolombarda nella riduzione dell'impatto ambientale con pratiche di promozione di efficienza e mitigazione degli impatti porta ad una diminuzione delle emissioni inquinanti, con conseguente impatto ambientale positivo, e a una sensibilizzazione delle imprese associate.	Media
	-	Una scarsa attenzione verso la riduzione dell'impatto ambientale da parte di Assolombarda conduce ad un aumento delle emissioni inquinanti, con conseguente impatto ambientale negativo.	Media
<b>Salute e sicurezza</b>	+	La promozione di un ambiente di lavoro sicuro, stimolante e positivo da parte di Assolombarda contribuisce alla diffusione di una cultura basata sul benessere delle persone e alla riduzione delle problematiche lavoro-correlate dei dipendenti.	Alta
	-	Una scarsa attenzione al tema di salute e sicurezza da parte di Assolombarda impatta sul benessere fisico e mentale dei dipendenti, con il rischio di causare possibili infortuni o malattie legate al lavoro e una conseguente riduzione del benessere per la comunità.	Media
<b>Sostegno alla comunità e al territorio</b>	+	Un forte sostegno alla comunità e al territorio da parte di Assolombarda contribuisce ad aumentare il valore potenziale delle comunità locali e lo sviluppo del tessuto produttivo, promuovendo al contempo l'attrattività del territorio e la cooperazione tra i diversi attori sociali ed economici presenti.	Media
	-	Un debole sostegno alla comunità e al territorio da parte di Assolombarda ne diminuisce l'attrattività e il valore, con un impatto negativo verso le imprese associate.	Media
<b>Welfare aziendale</b>	+	Un'alta attenzione al welfare aziendale da parte di Assolombarda contribuisce alla promozione e alla diffusione di una cultura del benessere tra i collaboratori.	Alta
	-	Una scarsa attenzione al welfare aziendale da parte di Assolombarda impatta negativamente sul benessere dei dipendenti e sul loro equilibrio tra lavoro e vita privata.	Alta

## MATERIALITÀ FINANZIARIA

Tema materiale	Impatto	Descrizione impatto	Significatività
Attività di lobby	OPPORTUNITÀ	Un'attività di lobby efficace e duratura da parte di Assolombarda crea l'opportunità di aumentare i contributi finanziari ricevuti e ampliare il numero di imprese associate, aumentando la credibilità, la solidità e l'autorevolezza dell'Associazione.	Alta
	RISCHIO	Il rischio che Assolombarda incorre nel condurre attività di lobby include potenziali situazioni di corruzione e conflitto di interessi, con conseguente rischio reputazionale. Al tempo stesso, un'attività di lobby non efficace comporterebbe il rischio di diminuzione del numero di imprese nella sua rete e di perdita di potenziali nuovi associati, con il conseguente rischio di una possibile riduzione dei proventi.	Media
Comunicazione interna ed esterna	OPPORTUNITÀ	Una comunicazione efficace sui temi di sostenibilità crea l'opportunità di ampliare la visibilità e l'attrattiva dell'Associazione, rafforzando la sua reputazione come promotrice attiva dei valori di sostenibilità. Ciò contribuisce a incrementare il senso di appartenenza da parte delle imprese associate, anche focalizzato su impegni comuni, e di conseguenza può favorire la nascita di collaborazioni e può essere determinante per ampliare la base associativa.	Alta
	RISCHIO	La mancanza di una comunicazione efficace sui temi di sostenibilità può comportare il rischio di perdere opportunità chiave, come l'adesione di nuove imprese, sostegno finanziario, compromettendo inoltre la propria reputazione nell'opinione pubblica.	Media
Cultura della sostenibilità	OPPORTUNITÀ	Promuovere una cultura della sostenibilità rappresenta un'opportunità per Assolombarda, che facilita alle aziende la comprensione del ruolo chiave dell'Associazione come catalizzatore di sostenibilità, avviando un circolo virtuoso che potrebbe portare all'ingresso di nuovi membri e generare ulteriori proventi potenziali.	Media
	RISCHIO	Il rischio di non adottare e promuovere attivamente una cultura della sostenibilità da parte di Assolombarda potrebbe generare danni reputazionali e un potenziale calo del numero di imprese associate. In questo scenario, l'Associazione rischierebbe di essere percepita come obsoleta nel contesto socio-economico attuale, caratterizzato da crescenti sfide legate alla sostenibilità, con impatto negativo sui propri proventi associativi.	Media
Diversity and inclusion	OPPORTUNITÀ	La promozione di un ambiente diversificato e inclusivo si presenta come un'opportunità chiave per esercitare un impatto positivo sulla gestione di Assolombarda. Questo approccio non solo favorisce la generazione di idee innovative, ma contribuisce anche a creare un contesto in cui la varietà di prospettive alimenta la creatività e contribuisce al raggiungimento degli obiettivi associativi.	Media
	RISCHIO	Il rischio di non adottare delle politiche D&I potrebbe causare danni reputazionali. Inoltre, potrebbe verificarsi la difficoltà nel reperire professionisti qualificati o aumentare il turnover, con conseguente incremento degli oneri di gestione.	Media
Education	OPPORTUNITÀ	Attraverso la sua attività di formazione a giovani e studenti, Assolombarda ha l'opportunità di diventare un punto di riferimento sia per la comunità, grazie alla capacità di colmare i gap lasciati dalle istituzioni, sia per le sue associate, grazie al suo ruolo di ponte tra le nuove generazioni e il mondo del lavoro.	Media
	RISCHIO	La mancanza di un adeguato sostegno ai percorsi formativi per le nuove generazioni aumenta il rischio che le imprese non siano in grado di trovare lavoratori qualificati, con possibili impatti negativi anche sul posizionamento di Assolombarda.	Media

Tema materiale	Impatto	Descrizione impatto	Significatività
Etica, integrità e trasparenza	OPPORTUNITÀ	Adottare processi gestionali etici e trasparenti rappresenta un'opportunità per dimostrare la responsabilità di Assolombarda come guida impegnata nel favorire pratiche aziendali sostenibili. Questo permette di consolidare la fiducia delle imprese associate, rafforzando la reputazione di Assolombarda come promotrice di valori etici nel contesto aziendale.	Alta
	RISCHIO	Una gestione interna priva di integrità rappresenta un rischio in quanto potrebbe agevolare la diffusione di comportamenti scorretti, con la conseguenza di possibili sanzioni dovute alla non conformità alle normative. Inoltre, tale situazione potrebbe arrecare danni alla reputazione di Assolombarda, con possibili impatti negativi sui contributi associativi e con possibili influssi negativi sulla sua rete di imprese.	Alta
Formazione dei dipendenti	OPPORTUNITÀ	Investire nella formazione continua dei dipendenti costituisce un'opportunità significativa per attirare e trattenere talenti, potenziare le competenze interne e migliorare la leadership aziendale, impattando in modo positivo sulle opportunità di crescita dell'Associazione.	Alta
	RISCHIO	L'assenza di una formazione adeguata per i dipendenti costituisce un rischio, poiché potrebbe innescare un aumento degli oneri di gestione per recruiting. Questo deriverebbe dalla riduzione della retention dei dipendenti, causata dalla mancanza di prospettive di carriera stimolanti, a sua volta generata da competenze non allineate alle esigenze del mercato.	Alta
Innovazione e digitalizzazione	OPPORTUNITÀ	Presidiare con puntualità i temi dell'innovazione e digitalizzazione costituisce un'opportunità per rendere l'Associazione più attraente per le imprese associate, che sanno di essere rappresentate da un attore attento ai loro bisogni, favorendo l'espansione della rete di imprese di Assolombarda e generando possibilità di incremento dei contributi associativi.	Alta
	RISCHIO	Una ridotta attenzione da parte di Assolombarda sul fronte dell'innovazione e della digitalizzazione potrebbe compromettere la sua capacità di crescita e di attrazione di nuove imprese associate.	Media
Norme e legislazione	OPPORTUNITÀ	Attraverso la divulgazione delle tematiche normative connesse alle questioni di sostenibilità, Assolombarda ha l'opportunità di qualificarsi come attore competente ed esperto, raggruppando intorno a sé più imprese associate ed estendendo così il suo network.	Alta
	RISCHIO	Se Assolombarda non comunicasse prontamente i cambiamenti legislativi, si potrebbe incorrere nel rischio di minare la fiducia e l'adesione delle imprese associate, che potrebbero trovarsi impreparate nell'affrontare le nuove normative e quindi cercare sostegno da associazioni più proattive. Questo potrebbe avere l'effetto di ridurre la partecipazione nella rete di imprese associate ad Assolombarda, a scapito dei contributi associativi.	Media
Rapporti con le istituzioni	OPPORTUNITÀ	La costruzione di solide relazioni con le istituzioni rappresenta un'opportunità per incrementare la visibilità di Assolombarda e rafforzare la sua posizione ed autorevolezza. Tale approccio consente di ampliare l'influenza dell'Associazione, offrendo l'opportunità di coinvolgere un numero più ampio di imprese associate.	Alta
	RISCHIO	Rapporti fragili con le istituzioni minacciano la capacità di rappresentare le imprese associate, impedendo loro di adattarsi alle dinamiche del mercato e compromettendo la reputazione e l'espansione del network di Assolombarda. Questo può portare a una diminuzione dei contributi associativi.	Alta

Tema materiale	Impatto	Descrizione impatto	Significatività
Relazioni industriali e sindacali	OPPORTUNITÀ	Coltivare solide relazioni industriali e sindacali rappresenta un'opportunità per affermarsi come punto di riferimento nella tutela delle imprese, contribuendo così a potenziare la propria posizione e ad ampliare la rete di aziende associate.	Alta
	RISCHIO	Relazioni industriali e sindacali deboli comportano il rischio di compromettere la capacità di sostenere le imprese nel perseguire le proprie richieste, mettendo a rischio la reputazione e l'espansione della rete di Assolombarda.	Media
Riduzione impatto ambientale cambiamento climatico	OPPORTUNITÀ	Una gestione efficace delle tematiche ambientali costituisce un'opportunità per migliorare l'efficienza interna, accrescere la reputazione, attrarre nuove imprese e favorire l'espansione del proprio network.	Media
	RISCHIO	Un'attenzione insufficiente alle tematiche ambientali comporta rischi di inefficienze interne con conseguenze economiche, di eventuali sanzioni in caso di impatti ambientali negativi o mancato rispetto di normative in materia, di danno reputazione per l'Associazione.	Media
Salute e sicurezza	OPPORTUNITÀ	La focalizzazione sulla salute dei dipendenti e sicurezza dei luoghi di lavoro costituisce un'opportunità per migliorare sia la propria reputazione che la propria efficienza, garantendo una continuità operativa, incrementando il tasso di retention dei dipendenti ed evitando i costi associati alla gestione di un elevato turnover e quelli relativi a un danno di immagine.	Media
	RISCHIO	I possibili esiti di una gestione poco efficace dei temi di salute e sicurezza includono rischi fisici accresciuti per i dipendenti, danni alla reputazione aziendale, possibili sanzioni e perdite finanziarie derivanti dall'inosservanza dei regolamenti.	Media
Sostegno alla comunità e al territorio	OPPORTUNITÀ	Fornire un solido sostegno alla comunità e al territorio rappresenta un'opportunità per porsi come interlocutore di riferimento per gli stakeholder, incrementando di conseguenza i finanziamenti ottenuti.	Media
	RISCHIO	Un limitato sostegno da parte di Assolombarda alla comunità e al territorio costituisce un rischio, poiché può rendere il territorio meno attrattivo, influenzando negativamente la capacità di crescita dell'associazione e la sua capacità di attrarre nuovi contributi associativi.	Media
Welfare aziendale	OPPORTUNITÀ	Ampliare l'offerta di servizi di welfare per i dipendenti rappresenta un'opportunità per promuovere la crescita aziendale, poiché contribuisce a incrementare il coinvolgimento e la fidelizzazione dei talenti.	Alta
	RISCHIO	Una scarsa attenzione al welfare aziendale può comportare il rischio di aumentare i costi di ricerca del personale. Infatti, a seguito di scarsi servizi di welfare, il grado di employee retention potrebbe ridursi, rendendo necessarie ulteriori risorse per reclutare nuovi dipendenti.	Media

## 3.3

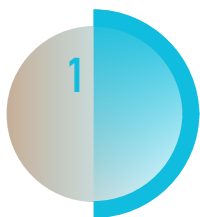
# LA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

[GRI 2-22]

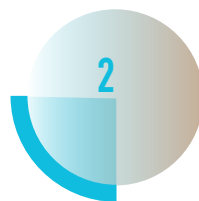
Assolombarda si impegna attivamente a **integrare la sostenibilità nella propria strategia aziendale**, considerandola un **valore imprescindibile**, nonché un'efficace leva di sviluppo e competitività. Incorporando questa visione nella propria governance e sintetizzandola attraverso il **Manifesto di Sostenibilità**, l'Associazione intende continuare a promuovere la cultura della sostenibilità e il proprio ruolo propulsivo e di indirizzo a vantaggio della comunità e del territorio in cui opera. Attraverso il suo Manifesto ESG, Assolombarda

ha infatti rappresentato le **quattro direttrici strategiche** legate alle azioni sia interne e sia esterne che l'Associazione si propone di implementare entro il 2025, come definito dal **Piano di Sostenibilità**.

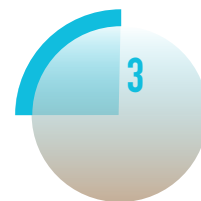
Il Piano, approvato a inizio 2023 con un orizzonte triennale, mira a contribuire al raggiungimento dei Sustainable Development Goals (SDG) ed è frutto di un processo strutturato che ha seguito le seguenti fasi:



Individuazione dei temi di materialità (2022) e definizione dell'analisi di materialità



Identificazione degli obiettivi



Individuazione delle azioni di sostenibilità



Nel corso del 2023, Assolombarda ha continuato a perseguire gli obiettivi delineati nel Piano di Sostenibilità 2023-2025, monitorando attentamente il loro stato di avanzamento e implementando le attività previste nelle diverse aree.

Direzioni Strategiche	Temi Materiali	SDGs correlati
<b>Valorizzare le persone:</b> creare e diffondere 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"> <li>■ Diversity and Inclusion</li> <li>■ Formazione e sviluppo dei dipendenti</li> <li>■ Salute e sicurezza</li> <li>■ Welfare aziendale</li> </ul>	3, 5, 8, 10
<b>Ridurre l'impronta ambientale:</b> limitare l'impatto negativo sull'ambiente derivante dalle proprie attività e da quelle delle imprese associate, favorendo la transizione ecologica e promuovendo pratiche di economia circolare.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Riduzione impatto ambientale e mitigazione del cambiamento climatico</li> </ul>	7, 12, 13, 15
<b>Supportare la comunità e il territorio:</b> promuovere lo sviluppo del territorio e del suo tessuto economico-produttivo attraverso la diffusione di una cultura della sostenibilità, volta a migliorare la qualità di vita delle comunità locali, rafforzare l'inclusione economica e sociale con programmi di formazione mirati e aumentare l'attrattività del territorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cultura della sostenibilità</li> <li>■ Education</li> <li>■ Relazioni industriali e sindacali</li> <li>■ Sostegno della comunità e del territorio</li> </ul>	4, 9, 11
<b>Promuovere una governance etica e responsabile:</b> incentivare modelli di governance virtuosi ed etici, fondati su principi di trasparenza, responsabilità e collaborazione, rafforzare i rapporti con le istituzioni e supportare attivamente il processo di innovazione e digitalizzazione per la diffusione di uno sviluppo sostenibile.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Attività di lobby</li> <li>■ Comunicazione interna ed esterna</li> <li>■ Etica, integrità e trasparenza</li> <li>■ Innovazione e digitalizzazione</li> <li>■ Norme, legislazione</li> <li>■ Rapporti con le istituzioni</li> </ul>	9, 16



## 3.4

# L'ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

## 4.312.351

VISUALIZZAZIONI  
SITO ASSOLOMBARDA

## 1.337.681

UTENTI  
SITO ASSOLOMBARDA

## 256

NEWSLETTER  
INVIATE

## 12.236

UTENTI ABBONATI  
ALLE NEWSLETTER

Assolombarda crede nel valore di una **comunicazione approfondita, trasparente e tempestiva** come strumento di informazione e di coinvolgimento dei propri stakeholder.

Inoltre, l'Associazione attraverso l'utilizzo di molteplici canali di comunicazione è da sempre impegnata a presidiare tematiche rilevanti per le sue imprese, ponendosi come "opinion leader" con l'obiettivo di promuovere confronti costruttivi, attivare sinergie positive sul territorio e diffondere una cultura del fare impresa, orientata alla sostenibilità e all'innovazione.

### I CANALI DI COMUNICAZIONE

Assolombarda ha costruito un **ecosistema integrato** di canali di comunicazione per raggiungere i propri interlocutori in modo efficace e coerente con le esigenze specifiche di ciascun pubblico.

Il **sito Assolombarda** [www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it) rappresenta il principale canale di comunicazione istituzionale verso le imprese associate e i portatori di interesse. All'interno del portale sono disponibili aggiornamenti sulle attività e sugli eventi realizzati dall'Associazione, notizie sulle evoluzioni normative, informazioni sui servizi dedicati alle imprese associate e molto altro.

Le **newsletter** sono tra gli strumenti più utilizzati per la comunicazione con le imprese associate, dal momento che consentono di indirizzare a target specifici determinate informazioni tematiche anche di natura tecnica.

### TASSO DI APERTURA

**25,60%** **23,15%**  
2023 2022

 +2,45%

### CLICK SULLE APERTURE

**20,89%** **21,24%**  
2023 2022

 -0,35%

## canali social

---

**13.294.385**  
visualizzazioni social

---

**576.348**  
interazioni

---

**106.415**  
fan / follower

---



4.895.683 visualizzazioni  
188.826 interazioni  
24.255 follower



1.632.475 visualizzazioni  
277.643 interazioni  
35.423 follower



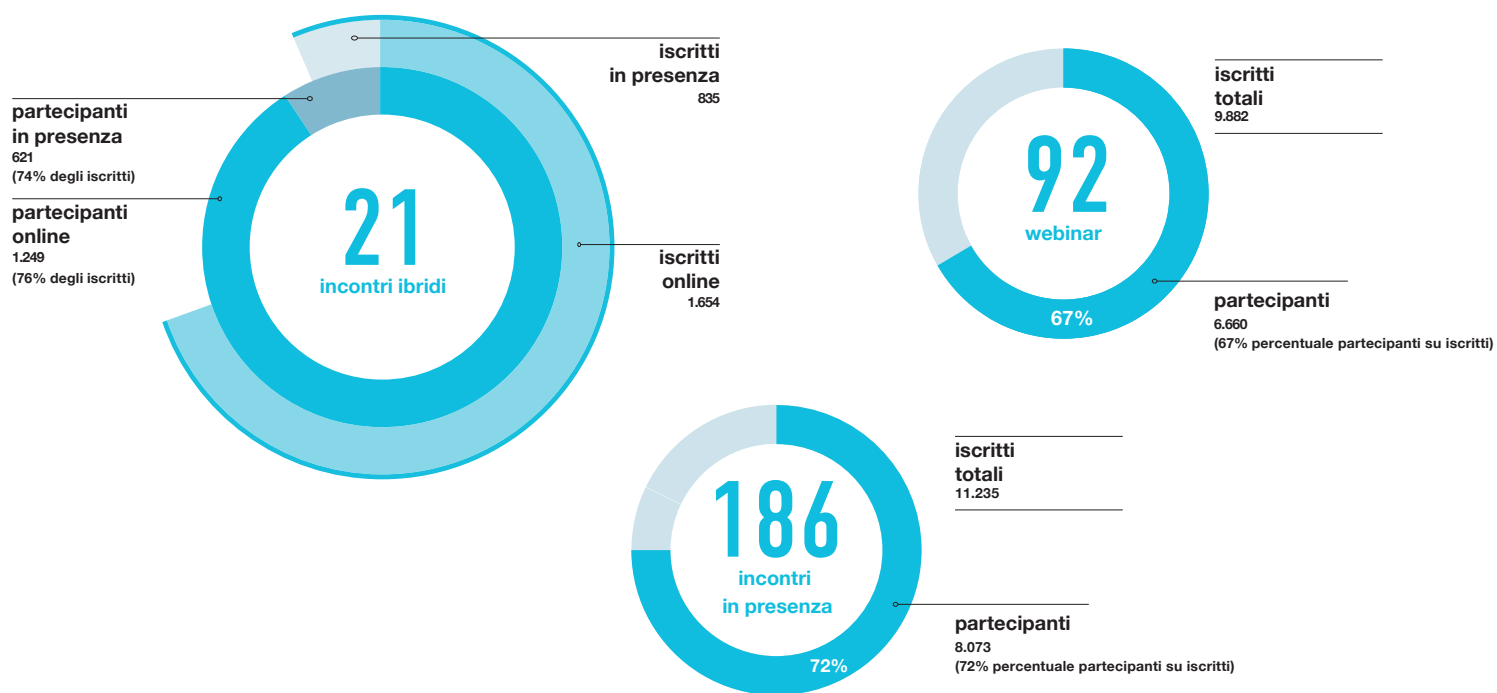
4.578.996 visualizzazioni  
7.026 interazioni  
54.033 follower



43.219 visualizzazioni  
5.247 follower



1.200.433 visualizzazioni  
25.693 interazioni  
22.369 follower



**mass mail**

Un altro canale di comunicazione è rappresentato dal **mass mail**, utile per raggiungere un vasto pubblico, come testimoniano i numeri. Grazie a queste campagne di invio, Assolombarda nel 2023 ha raggiunto oltre 550mila destinatari massimizzando la diffusione di informazioni specifiche e favorendo la partecipazione alle iniziative organizzate dall'Associazione.

**social**

Nell'ambito della comunicazione digitale, i **social** giocano un ruolo strategico come "cassa di risonanza" per diffondere notizie in modo tempestivo, amplificare la portata di messaggi chiave, promuovere iniziative, posizionamenti e servizi, coinvolgere la community attraverso la possibilità di un'interazione diretta. I canali social utilizzati da Assolombarda sono:



Nel complesso, l'Associazione ha ottenuto più di 13 milioni di visualizzazioni e 550mila interazioni, registrando un notevole incremento rispetto ai risultati del 2022.

**incontri ed eventi**

Ai canali digitali, si affianca il mondo ibrido di **incontri ed eventi**, tenuti in modalità fisica, virtuale e mista. Si tratta di occasioni rilevanti per rafforzare il dialogo con gli stakeholder, favorire il networking tra imprese, approfondire tematiche di attualità e di carattere più tecnico.

Nel corso del 2023 sono stati organizzati 299 incontri, di cui:



L'impegno di Assolombarda per una comunicazione chiara, puntuale e tempestiva si riflette anche nell'attenzione dedicata alle **relazioni con i Media**. Le notizie promosse dall'Associazione hanno una vasta copertura mediatica su testate giornalistiche, nazionali ed estere, evidenziando il ruolo di Assolombarda come portavoce degli interessi delle imprese.

Alcuni numeri chiave che hanno caratterizzato il 2023:

---

**120**

COMUNICATI STAMPA E  
DICHIARAZIONI INVIATE AI MEDIA

---

**9.345**

INTERVISTE E ARTICOLI REDATTI  
DA TESTATE LOCALI, NAZIONALI E  
INTERNAZIONALI CHE MENZIONANO  
ASSOLOMBARDA

---

**448**

INTERVISTE E PASSAGGI SIA  
RADIOFONICI CHE TELEVISIVI

## LA COMUNICAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

Assolombarda considera strategico il tema della sostenibilità e per questo ritiene fondamentale utilizzare tutti gli strumenti di comunicazione disponibili con il duplice scopo di raccontare il suo impegno e promuovere una cultura ESG tra la comunità interna e gli stakeholder.

In questa direzione, l'Associazione ha creato una sezione dedicata al tema, che valorizza il suo approccio ESG, le progettualità sviluppate, i servizi e tutti i contenuti incentrati sulla sostenibilità come le interviste dei vertici, le dispense e le linee guide a disposizione delle imprese.

Alle attività di comunicazione esterna, si affiancano quelle di comunicazione interna rivolte ai dipendenti. Una comunità a cui l'Associazione dedica particolare attenzione per veicolare i valori di sostenibilità a tutti i livelli e diffondere una cultura ESG alle imprese. Uno strumento chiave di informazione e di ingaggio è la intranet aziendale, che non solo fornisce gli avanzamenti sul Progetto Sostenibilità ma veicola anche notizie, video pillole e survey rivolte ai dipendenti.

Inoltre, sempre con l'obiettivo di sensibilizzare gli stakeholder (imprese e dipendenti), l'Associazione ha affisso negli spazi comuni di tutte le sue sedi il Manifesto di Sostenibilità, realizzandone anche una versione "leaflet" (volantino) pieghevole, per garantire una maggiore diffusione e comprensione dei valori che ispirano e guidano l'Associazione in ambito ESG.

In sinergia con le iniziative di comunicazione, il racconto dell'impegno per la sostenibilità trova espressione in numerosi eventi e progetti sul territorio dedicati al tema, che rappresentano un'importante piattaforma per la centralità della sostenibilità.

## Assolombarda Awards

Assolombarda Awards: iniziativa promossa per celebrare la capacità delle imprese del territorio di crescere e di innovare, che ha premiato i migliori progetti in diverse categorie, tra cui la "Sostenibilità". Il progetto vincitore si è contraddistinto per il suo impegno nella continua ricerca di processi innovativi nel trattamento dei rifiuti e nella produzione di energia da fonti rinnovabili, all'interno di un rapporto simbiotico e rigenerativo con il territorio. Focus del progetto era il recupero di sostanze organiche ed elementi nutritivi restituiti alla filiera agroalimentare, nel rispetto dei principi dell'economia circolare e dell'efficienza nell'uso delle risorse.

## Top500+ Monza

Progetto di ricerca e analisi economico-finanziaria delle 800 maggiori imprese per fatturato, tradotto anche in un evento dedicato sul territorio. Il tema principale dell'edizione 2023 è stato il "reporting di sostenibilità", considerando la maggiore attenzione verso i temi ESG e le recenti normative relative alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), che stabilisce nuovi requisiti per la reportistica di sostenibilità delle imprese europee.

## Top200 Lodi

Classifica delle 200 maggiori imprese di Lodi per fatturato, a cui è stato dedicato anche un evento sul territorio. Il focus tematico dell'edizione 2023 è stato l'imprenditoria femminile nel lodigiano, un argomento centrale nel dibattito sulla parità di genere.

## Pavia Capitale della Cultura d'Impresa 2023

Pavia Capitale della Cultura d'Impresa 2023: manifestazione per la diffusione dei valori della cultura d'impresa, che mira a promuovere le economie locali a forte vocazione industriale. Sul tema della Cultura d'Impresa, Assolombarda ha programmato per tutto il 2023 una serie di eventi, incontri, giornate di approfondimento con l'obiettivo di valorizzare le identità territoriali e le economie locali rispetto ad alcuni assi tematici, come: scienza, tecnologia, innovazione, merito, giovani, attrattività, umanesimo industriale, inclusione e sostenibilità.

# 4

**SOSTENERE  
LA COMUNITÀ  
E IL TERRITORIO**

3

5

È impegno verso la comunità locale come elemento strategico per la crescita economica, il progresso delle imprese e il benessere della collettività.



## 4.1

# FAVORIRE IL BENESSERE DELLA COMUNITÀ

[GRI 3-3]

*Assolombarda mette al centro del suo paradigma di “fare Impresa” responsabilmente anche un forte **impegno verso la comunità locale**, ritenendo che il sostegno e la valorizzazione del territorio contribuiscano a favorire lo sviluppo e l’attrattività dei diversi contesti locali. Questa prospettiva sottolinea la stretta correlazione tra la crescita delle imprese, la competitività delle aree urbane e il benessere delle comunità.*

Per questo, l’Associazione non si limita a sostenere iniziative di responsabilità sociale a favore dei soggetti più vulnerabili ma diffonde attivamente **una cultura imprenditoriale e manageriale** che riconosce la **sostenibilità sociale** come un **elemento strategico** per la crescita economica e il progresso d’impresa. Al contempo, Assolombarda mette in campo una vasta gamma di iniziative, presìdi e provvedimenti volti a promuovere una gestione responsabile di quest’ambito.

Sebbene la dimensione della responsabilità sociale sia presente trasversalmente nel campo di azione di Assolombarda, **l’Associazione ha costituito un organismo dedicato, l’Advisory Board per il Sociale**, che riunisce personalità chiave del mondo imprenditoriale, della società civile e dei media con l’obiettivo di sviluppare iniziative mirate di sensibilizzazione e interventi specifici a sostegno della comunità locale. Nel corso degli anni, l’Advisory Board ha **supportato, a livello organizzativo ed economico, numerosi enti, associazioni, parrocchie e centri operanti in territorio lombardo con un’attenzione specifica a persone che vivono in situazioni di fragilità sociale ed economica**. I progetti realizzati si focalizzano, in particolare, sia sulle **donne**, inco-

raggiando l’empowerment femminile nei vari settori della società e il contrasto alla violenza di genere, sia sui **giovani** per contrastare ogni forma di povertà - educativa, digitale, alimentare - e facilitare il loro inserimento nel mondo del lavoro. Consapevole del proprio ruolo all’interno di un ecosistema articolato e ricco di attori, Assolombarda ha instaurato numerose **collaborazioni con diversi enti e soggetti locali**, che comprendono fondazioni, associazioni e altre realtà del territorio, con l’obiettivo di **amplificare gli impatti positivi delle iniziative benefiche rivolte all’intera comunità**.

Di seguito, vengono riportati i **progetti più significativi** realizzati da Assolombarda nel 2023.

PROGETTO	DESCRIZIONE
Festival del Parco di Monza	Il Festival Parco di Monza, sostenuto da Assolombarda e giunto alla sua 5° edizione, è una manifestazione artistica e culturale ideata per valorizzare il Parco di Monza con i suoi spazi verdi, le ville e le cascine. Il Festival si impegna a rispettare la flora e la fauna del parco, secondo principi di ecosostenibilità che includono la riduzione della plastica monouso, l'accesso a erogatori di acqua potabile, la presenza di bidoni per la raccolta differenziata e la realizzazione di allestimenti a basso impatto visivo e ambientale. Nel 2023, il Festival ha ospitato circa 100 iniziative, con la partecipazione di oltre 40 enti, tra istituzioni, associazioni, fondazioni e realtà professionali, che hanno confermato il loro sostegno operativo ed economico.
Finalmente libera	Il progetto, ideato dall'Advisory Board nel 2021, mira a sensibilizzare sulle diverse forme di violenza di genere che possono manifestarsi a livello fisico, psicologico ed economico. L'iniziativa si articola in una serie di talk organizzati in occasione dell'8 marzo (Giornata internazionale della Donna) e del 25 novembre (Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne). Negli anni, a questi momenti di riflessione e dibattito trasmessi su Sky, sono intervenute numerose personalità di rilievo, con l'obiettivo di promuovere temi importanti quali la parità di genere, l'inclusività femminile e il lavoro come strumento di riscatto e di emancipazione.
Il Sociale vale due volte	In occasione delle festività di Pasqua e Natale, l'Advisory Board per il Sociale di Assolombarda ha ideato l'iniziativa "Il Sociale vale due volte", che prevede l'acquisto presso cooperative attive nel sociale di panettoni e uova di Pasqua, poi distribuiti a parrocchie e realtà del terzo settore, in favore di individui e famiglie in difficoltà. L'obiettivo primario è supportare le fasce più vulnerabili della comunità, con particolare attenzione alle nuove generazioni e ai bambini, rafforzando l'impegno delle numerose organizzazioni di volontariato sul territorio, così che la loro azione non resti isolata.
Progetto Lodi per il Sociale - Casa di comunità	Nell'ambito dell'iniziativa Lodi per il Sociale, Assolombarda coopera come socio sostenitore della Fondazione Casa di Comunità, un ente dedicato allo sviluppo educativo della comunità e al supporto delle persone coinvolte in contesti di fragilità economica, sociale, relazionale ed educativa. Assolombarda ha contribuito attivamente alla realizzazione dell'Emporio Solidale del Lodigiano, fornendo abbigliamento tecnico per gli operatori, materiali d'uso essenziali e sostegno finanziario. Questo progetto mira ad assistere le famiglie del territorio che vivono in situazioni di emarginazione e difficoltà economica, promuovendo la lotta alla povertà e alle disuguaglianze.
Promozione del reinserimento sociale e lavorativo dei detenuti della Casa Circondariale di Monza	Assolombarda ha rinnovato le disponibilità sottoscritte con il Protocollo d'intesa per il reinserimento nella società dei detenuti della Casa Circondariale di Monza, firmato già nel 2017. Il Protocollo vede la partecipazione di enti significativi, tra cui la Prefettura di Monza, la Camera di Commercio di Milano Monza e Brianza, Lodi, oltre ad altre organizzazioni locali e associazioni. L'obiettivo del Protocollo è favorire, facendo leva su un tessuto di sinergie e collaborazioni, il processo di inclusione e reinserimento sociale di adulti e minori, ex detenuti e persone in esecuzione penale esterna, fornendo loro strumenti utili ad abbracciare un nuovo modello di vita improntato a legalità e rispetto.

### **PAVIA CAPITALE DELLA CULTURA D'IMPRESA 2023**

Una menzione speciale per le iniziative nel territorio pavese riguarda l'**elezione di Pavia a Capitale della Cultura d'impresa nel 2023**: un titolo prestigioso conferito annualmente da Confindustria alla città che si distingue nella **promozione dei valori della cultura d'impresa**. Questo riconoscimento è il culmine di un percorso avviato nel 2020 con il Piano strategico di Assolombarda, orientato a **rivitalizzare il territorio pavese** attraverso un **progetto di sviluppo locale**. La nomina a Capitale della Cultura d'Impresa rappresenta per Pavia un'opportunità unica in quanto consente di creare virtuose collaborazioni tra il settore pubblico e privato, affrontare sfide condivise, implementare nuove idee capaci di promuovere progresso e innovazione.

La manifestazione Pavia Capitale ha riscosso un notevole successo, con la realizzazione di 106 eventi, che hanno visto il coinvolgimento di 10.472 partecipanti e 570 relatori, che hanno contribuito in modo significativo all'attrattività del territorio. Questo risultato è stato reso possibile dalla collaborazione di diversi attori come la Camera di Commercio di Pavia, i Collegi universitari di merito, la Provincia di Pavia oltre che di numerosi altri enti ed associazioni locali.

Tra gli eventi di maggior rilevanza nell'ambito dell'iniziativa Pavia Capitale della Cultura d'impresa 2023, si evidenziano i seguenti:

#### **Le vocazioni del territorio dove le filiere sono protagoniste**

Si tratta di un ciclo eventi promosso per **offrire una panoramica approfondita delle diverse filiere locali**, valorizzando le attività che costituiscono il fulcro del territorio, contribuendo in modo sostanziale alla sua visibilità sui mercati nazionali ed internazionali. A tal fine, sono stati **organizzati e condotti 8 incontri, ciascuno focalizzato su un'industria specifica**, durante i quali figure di spicco del settore hanno condiviso, in qualità di relatori, le proprie esperienze e competenze. Questi incontri non solo hanno fornito una vi-

sione dettagliata delle dinamiche industriali locali, ma hanno anche favorito la conoscenza e la collaborazione tra i vari attori del territorio pavese.

#### **Rigenerazione delle aree industriali dismesse e la competitività del territorio**

Il 9 ottobre 2023 si è tenuto il convegno, organizzato da Assolombarda e ANCE, che ha **esplorato i temi cruciali** relativi ai **processi di rigenerazione urbana**, fondamentali per promuovere percorsi sostenibili e ad alto impatto sul territorio. Assolombarda ha arricchito il dibattito con un'analisi dettagliata delle dinamiche economiche, immobiliari e insediative della provincia. Inoltre, le **testimonianze dei principali attori coinvolti nelle trasformazioni** del capoluogo hanno contribuito a stimolare una **riflessione approfondita sui modelli di rigenerazione urbana**, sia a livello locale che nazionale. Questo confronto ha sottolineato l'importanza di tali modelli nel favorire una crescita sostenibile dei territori, evidenziando il ruolo chiave della rigenerazione urbana nell'affrontare le sfide attuali, plasmando il futuro dei nostri contesti urbani.

#### **Un'impresa sostenibile. ESG nel patrimonio genetico delle PMI**

L'iniziativa è nata per **promuovere, mediante un'azione di sistema, la sensibilizzazione di piccole e medie imprese sui temi ESG**, così da orientare gli investimenti verso la sostenibilità e il bene comune. La sostenibilità è essenziale per garantire alle prossime generazioni una società equilibrata, in grado di armonizzare elementi in apparenza contrastanti come produttività e inclusione sociale, competitività e sostenibilità, centro e periferia. Attraverso brevi monologhi, le PMI hanno condiviso le loro storie e strategie di sostenibilità, tramite cui sono divenute attori di benessere e pilastri fondamentali per la coesione sociale dei territori in cui operano. L'incontro ha visto la partecipazione di autorevoli rappresentanti del mondo accademico e scientifico, che hanno svolto un ruolo chiave nello stimolare la discussione sul tema.

#### **Dalla Supernova Necchi all'industria pavese 4.0**

Si tratta di **quattro incontri dedicati agli studenti delle scuole superiori, con focus sul tema dell'imprenditorialità**, a partire dalla storia dell'azienda Necchi che rappresenta un caso di successo e d'ispirazione. Durante questi dibattiti, imprenditori di spicco hanno condiviso con i ragazzi le proprie esperienze, testimoniando l'importanza dell'innovazione come fattore differenziante in un mercato fortemente competitivo e come abilitatore della crescita economica di un territorio.

#### **La transizione energetica e lo scenario Fit for 55**

L'evento ha offerto una **panoramica complessiva di scenari e prospettive legati al percorso di transizione energetica**, con focus sul Pacchetto europeo Fit for 55. Durante l'incontro, diversi esperti di settore, tra cui rappresentanti di Regione Lombardia, hanno fornito una visione dettagliata della situazione, analizzando aspetti regolatori e delineando opportunità e sfide che le imprese dovranno affrontare. Il convegno ha rappresentato un'occasione per esaminare gli obiettivi ambiziosi del pacchetto di misure europeo Fit for 55, esplorando le future implicazioni della crisi energetica e identificando le leve che le imprese potranno cogliere e sfruttare al meglio.

#### **MONZA E BRIANZA 2050**

Il rapporto "Monza e Brianza 2050", progetto triennale, frutto della iniziale collaborazione tra il Centro Studi di Assolombarda, The European House Ambrosetti, Centro Studi PIM e Università Bicocca, proseguito con la collaborazione del Consorzio AASTER, propone un'**analisi approfondita dei tratti distintivi della Provincia di Monza e della Brianza**, concentrandosi su aspetti come governance, territorio, tessuto economico e terzo settore. L'obiettivo principale è la proiezione nel futuro, fornendo una base solida per la **formulazione di un piano strategico a favore di Monza e della Brianza**, caratterizzato da un ampio respiro e una visione di lungo termine. Il rapporto, presentato nel 2023, **indaga le sfide e le implicazioni derivanti dalle grandi trasfor-**

**mazioni globali**, esaminando le prospettive e le questioni significative per il sistema produttivo nei processi di cambiamento territoriale. L'analisi si estende anche agli assetti del sistema istituzionale, cercando di identificare le modalità più adeguate ad accompagnare in maniera efficace tali percorsi di trasformazione. Nel complesso, il rapporto mette in evidenza la rete di relazioni rilevanti che connotano la Brianza come una piattaforma geo-comunitaria aperta.

#### **TOP 200 LODI**

Si tratta della **ricerca annuale dedicata all'analisi del tessuto imprenditoriale lodigiano**. Oltre a stilare la classifica delle imprese di spicco per fatturato, il rapporto fornisce un'analisi dettagliata delle performance economico-finanziarie e del contesto economico locale. L'edizione 2023 si è concentrata sul tema dell'**imprenditoria femminile**, esaminando **l'incidenza delle donne nelle strutture proprietarie e nella governance delle imprese lodigiane**. Dall'analisi emerge una **partecipazione femminile significativa alle imprese lodigiane**, specialmente in termini di proprietà, sebbene la parità non sia ancora stata raggiunta. Al contrario, si osserva un divario più marcato nella gestione aziendale, che si amplifica ulteriormente salendo verso le posizioni dirigenziali più elevate.

#### **YOUR NEXT MILANO**

Il progetto, iniziato nel 2021, si propone di **generare e divulgare dati e informazioni finalizzati all'analisi del panorama economico e del mercato del lavoro**, approfondendo gli elementi che rendono il territorio e le imprese attraenti e competitive. Nel 2023, l'iniziativa ha coinvolto la cittadinanza e gli stakeholder chiave in una riflessione congiunta sul **futuro di Milano e sulle sue performance a livello internazionale**. La presentazione della ricerca, organizzata da Assolombarda e Milano&Partners, ha visto la partecipazione di figure autorevoli del territorio, tra cui il Presidente della Regione Lombardia, il Sindaco di Milano, il Rettore dell'Università degli Studi di Milano e altre personalità di rilievo.

### ZEROSPRECHI

L'iniziativa degli Hub di quartiere, avviata nel 2019 come parte delle azioni delineate nel protocollo "Zerosprechi", è frutto della collaborazione tra **Assolombarda, il Comune di Milano, Fondazione Cariplo e il Politecnico di Milano**. L'obiettivo principale è **ridurre lo spreco alimentare, sperimentando e promuovendo un modello innovativo di recupero e redistribuzione delle eccedenze alimentari** grazie a una rete territoriale di organizzazioni del terzo settore. Queste organizzazioni, a loro volta, destinano il cibo alle persone indigenti e alle famiglie bisognose nei quartieri locali. Nel corso del 2023, gli Hub contro lo spreco alimentare, attivi in diverse zone di Milano come Isola, Gallaratese, Lambrate e Centro, hanno **raccolto e distribuito oltre 173 tonnellate di eccedenze alimentari**. Queste risorse hanno permesso di preparare **346mila pasti equivalenti**, beneficiando un totale di **3.290 nuclei familiari**.

### PROGETTO PARRUCCHE

Dal 2009, Assolombarda partecipa al Progetto Parrucche promosso dall'**Associazione Cancro Primo Aiuto**. L'iniziativa consiste nel **donare una parrucca alle donne sottoposte a chemio o radioterapia**, per offrire sostegno e conforto durante il percorso di cura, in relazione al trauma associato alla perdita dei capelli. Attualmente, il servizio è disponibile in oltre trenta strutture sanitarie. Cancro Primo Aiuto svolge un ruolo cruciale nel coinvolgimento delle strutture ospedaliere, stabilendo contatti e individuando spazi fisici idonei per offrire il servizio. In questo modo, le donne in trattamento possono recarsi presso lo spazio dedicato del Progetto Parrucche all'interno del loro ospedale, dove

vengono assistite e sostenute nella scelta della parrucca. Dal 2009 a oggi, sono state distribuite circa **20.000 parrucche**.

### WE RUN FOR WOMEN

L'Advisory Board per il Sociale di Assolombarda ha contribuito all'organizzazione dell'iniziativa "We Run for Women – Corriamo con la Polizia di Stato per fermare i femminicidi", che si è tenuta a Monza in concomitanza con la **Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne**. Lo scopo primario dell'evento, che si è svolto nella suggestiva cornice del Parco di Monza, era **diffondere la cultura del rispetto e della prevenzione contro la violenza di genere** cui è stato dedicato un convegno che ha preceduto la gara.

Oltre **mille persone** hanno preso parte all'iniziativa, dando vita a una giornata all'insegna della sensibilizzazione e della solidarietà. I proventi generati sono stati devoluti ai centri antiviolenza, sostenendo le strutture impegnate nella lotta contro la violenza di genere.

## 4.2

# DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

[GRI 3-3]

Assolombarda è attivamente impegnata nella **promozione della sostenibilità in tutti i suoi aspetti** - sociale, ambientale e di governance - per **favorire lo sviluppo delle imprese e del territorio in cui esse operano**.

Per questo, da tempo, si adopera per diffondere una cultura delle tematiche ESG e per **sensibilizzare le aziende sull'importanza di adottare buone pratiche per l'ambiente, la società e il benessere delle persone**. In quest'ottica, Assolombarda promuove l'adozione di strumenti e modelli comportamentali per ispirare le organizzazioni verso uno sviluppo sostenibile.

Nel corso degli anni, l'Associazione ha **implementato un'ampia varietà di servizi e progetti**. Di seguito sono riportate le **principali iniziative realizzate nel 2023**.

## PROGETTO

## DESCRIZIONE

### Circularity Assessment

Il progetto aiuta le imprese associate ad approcciare la circolarità in modo efficace, promuovendo sinergie lungo le catene del valore per rendere le filiere sempre più competitive, resilienti e sostenibili nel lungo periodo, in linea con gli obiettivi di transizione ecologica. Le imprese ricevono supporto nella misurazione delle proprie performance circolari e hanno accesso a best practice per migliorare ulteriormente i risultati conseguiti.

### Diversity & Inclusion: stato dell'arte e nuove prospettive

Il progetto, sviluppato da Assolombarda in collaborazione con la Fondazione ADAPT, promuove la cultura della "Diversity & Inclusion", concentrandosi sulla multiculturalità in azienda. Attraverso la realizzazione di due focus group che hanno visto coinvolte 17 aziende, è stata condotta una fase iniziale di intervista sul tema della multiculturalità, seguita dall'analisi e dall'elaborazione delle evidenze emerse.

### Matching tra sostenibilità e strumenti di finanziamento e di copertura del rischio dedicati

Il servizio, disponibile dal 2019, facilita l'incontro tra esigenze delle imprese, finanziamenti pubblici e privati e strumenti di copertura dei rischi correlati alla sostenibilità e alla transizione sostenibile. Assolombarda, attraverso la propria rete di relazioni e competenze specialistiche, accompagna le imprese nell'adozione di soluzioni su misura, per cogliere sfide e opportunità di uno scenario in continua evoluzione.

### Strumenti e certificazioni di sostenibilità del settore turistico

L'iniziativa fornisce un'ampia panoramica delle principali certificazioni di sostenibilità nel settore turistico, attraverso una guida documentale e un servizio di consulenza dedicato, che aiuta le imprese a selezionare gli standard più adatti e a conoscere in dettaglio le singole certificazioni con le relative modalità di applicazione. Infine, grazie al supporto di Assolombarda Servizi, le imprese possono definire un percorso mirato per ottenere la certificazione desiderata.

PROGETTO	DESCRIZIONE
Supertecnici per le PMI	Il progetto supporta la competitività delle aziende, facilitando l'inserimento di risorse provenienti dagli istituti tecnico-professionali all'interno di piccole e medie imprese (PMI), che spesso hanno dipartimenti di risorse umane (HR) poco strutturati e risorse economiche limitate per la ricerca di profili adeguati. Assolombarda favorisce il dialogo tra istituti scolastici e PMI, collaborando alla co-progettazione della formazione on the job per gli studenti.
Webinar dedicati alla sostenibilità ambientale	Nel corso del 2023, Assolombarda ha organizzato sei incontri formativi incentrati sui seguenti temi di sostenibilità ambientale: l'etichettatura ambientale degli imballaggi per favorire la comprensione della norma di riferimento; il greenwashing per illustrare come realizzare strategie di green marketing efficaci; la comunicazione ambientale per spiegare come generare valore tramite la collaborazione tra aziende multisettoriali, verso uno sviluppo economico sostenibile; i Circularity Assessment Tool per l'hospitality e per le PMI; oltre ad approfondimenti sul tema della circular economy e sulla gestione dei rifiuti (MUD).
WHP - Workplace Health Promotion	Il servizio di consulenza, offerto da Assolombarda in collaborazione con le ATS dei territori di Milano e di Monza e della Brianza, sensibilizza le imprese sull'importanza di promuovere il benessere e gli stili di vita salutari, supportandole nella creazione di un ambiente lavorativo che favorisca l'adozione di comportamenti e di scelte orientate al benessere e alla salute.

## NORME E LEGISLAZIONE [GRI 3-3]

Assolombarda si impegna attivamente nella veicolazione di **informazioni riguardanti nuove leggi, direttive, codici e modifiche normative**, fornendo alle aziende un supporto solido per **adeguarsi alle nuove disposizioni e restare aggiornate sulle evoluzioni del quadro legislativo**. L'Associazione assiste le imprese nell'implementazione di strategie sostenibili, aiutandole a rispettare gli obblighi derivanti dalle normative europee, nazionali e regionali. Al tempo stesso, Assolombarda mette in campo numerose attività integrate per monitorare gli impatti negativi sulle imprese e mitigarne la portata, assicurando una costante attività di assistenza e supporto alle proprie aziende associate, anche attivando servizi ad hoc e misure tempestive.

L'Associazione sta contribuendo al processo normativo attualmente in corso per definire le regole della **finanza sostenibile**, evidenziando le peculiarità e le esigenze delle PMI. Durante il 2023, Assolombarda ha promosso il documento *"Finanza Sostenibile. Priorità e prospettive per la crescita e lo sviluppo delle imprese"*, che mira a favorire l'integrazione della sostenibilità nella strategia aziendale e la sua valorizzazione nel mondo finanziario. Inoltre, nel corso dell'anno, **Assolombarda** ha avviato un dialogo costante con la Commissione europea ed è **entrata a far parte della VSME Community, il gruppo di lavoro europeo EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group)**, dedicato all'elaborazione di standard volontari di rendicontazione per le micro-PMI.

Degna di menzione è anche la partecipazione dell'Associazione al **Tavolo di Lavoro UNI** per elaborare una bozza della Prassi di Riferimento, attualmente in fase di revisione, per i soggetti incaricati di attestare la conformità di un rapporto di sostenibilità rispetto agli standard previsti dalla CSRD. Questa partecipazione assicura che le necessità e le esigenze delle imprese vengano considerate e che le linee guida possano rappresentare uno strumento di supporto operativo, valido ed efficace.

### Gruppo di Lavoro: Sostenibilità ambientale

Con l'avvento del Green Deal Europeo, la sostenibilità si colloca al centro della politica, europea e nazionale, assumendo un ruolo cruciale per la transizione ecologica. In linea con questa prospettiva, Assolombarda ha istituito il **Gruppo di Lavoro (GdL) sulla Sostenibilità Ambientale**, che monitora e analizza le **proposte di direttive e regolamenti comunitari per fornire alle imprese una chiave di lettura sistemica**.

In particolare, il GdL ha approfondito i **Sistemi di Gestione Ambientale** come strumenti di supporto alla governance concentrandosi sul ruolo di questi nelle imprese, in linea con il quadro normativo di riferimento.

Il GdL ha redatto un documento che analizza le **principali proposte di direttive e regolamenti europei sulla sostenibilità ambientale**. Per ciascuna proposta, sono state fornite indicazioni sia gestionali che operative al fine di guidare le imprese nell'integrazione e ottimizzazione dei Sistemi di Gestione Ambientale, rispondendo in modo adeguato ai nuovi obblighi e requisiti sulla produzione e sul consumo sostenibile, nonché sulla rendicontazione di sostenibilità.

### Formalizzare, misurare e comunicare la sostenibilità d'impresa

Il servizio promuove l'**integrazione della sostenibilità nei modelli di business** delle imprese, offrendo supporto nei processi di misurazione degli impatti, ingaggio degli stakeholder e redazione di bilanci di sostenibilità. L'obiettivo è consentire alle organizzazioni di assumere decisioni più consapevoli in merito ai propri percorsi di sviluppo, migliorando sia le performance finanziarie che non finanziarie e ottimizzando l'uso delle risorse aziendali.

Inoltre, tramite webinar dedicati, il supporto di Assolombarda Servizi e il coinvolgimento in iniziative esterne, l'Associazione informa le aziende associate sulle evoluzioni normative della finanza sostenibile e della rendicontazione della sostenibilità, oltre che sui vantaggi di definire e revisionare i modelli di business. Il servizio viene anche erogato attraverso il modello di presentazione aziendale di **Bancopass**, il portale gratuito che Assolombarda mette a disposizione delle imprese associate per agevolare la pianificazione e la comunicazione finanziaria verso gli stakeholder aziendali.

### Certificazione parità di genere

Per le imprese, è sempre più cruciale sviluppare un **sistema di gestione dell'inclusione**, non solo per manifestare il proprio **impegno per la parità di genere**, ma anche per stabilire e monitorare obiettivi specifici volti al miglioramento continuo. Assolombarda offre alle imprese un **servizio di consulenza specifico** sul tema della **parità di genere** e sulla **certificazione UNI/PdR 125** con l'obiettivo di incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di ridurre le disparità. Nel 2023, il servizio ha fornito **130 consulenze**, supportando le imprese nella promozione interna dell'equità di genere con interventi mirati sulla cultura aziendale, sulle procedure e sugli strumenti in essere.

In questa direzione, l'Associazione ha pubblicato nel corso dell'anno la **dispensa "Parità di Genere: un'opportunità in evoluzione"**, per dotare le aziende di uno strumento utile a delineare il quadro normativo delle pari opportunità e della certificazione di genere, con particolare focus sugli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro.



Di seguito sono presentati **ulteriori servizi, attività e consulenze** in materia normativa offerti da Assolombarda nel 2023.

PROGETTO	DESCRIZIONE
Ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro	Il servizio offre alle imprese un portale online sempre aggiornato, dove navigare la complessa normativa sulle politiche attive. Le aziende possono approfondire il quadro normativo nazionale, esplorare le iniziative regionali sull'occupazione e l'inserimento lavorativo, e conoscere in dettaglio i processi di rioccupazione. Il portale include anche una sezione dedicata agli ammortizzatori sociali e alle relative modalità di utilizzo.
Desk di assistenza per il CBAM	Il Desk di assistenza per il CBAM assiste le imprese associate nel conoscere e adempiere ai requisiti della nuova normativa europea del <i>Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM)</i> . Si tratta di un regolamento comunitario che prevede l'obbligo di rendicontazione e il successivo pagamento di una tassa sul carbonio rispetto alle importazioni di determinati prodotti provenienti da paesi terzi.
Desk legge 68	Il servizio agevola l'inserimento di lavoratori disabili nelle aziende, individuando la modalità più opportuna in base al contesto e garantendo il rispetto delle normative. Nei casi più complessi, le imprese possono contare sul supporto della provincia competente. Infine, con il team integrato di Assolombarda Servizi, Assolombarda aiuta le aziende a identificare e selezionare le attività delle cooperative sociali più adatte alle loro esigenze.
Etichettatura ambientale degli imballaggi	Con questo servizio, l'Associazione supporta le aziende nell'adozione della nuova etichettatura ambientale degli imballaggi, garantendo conformità alle normative vigenti. Le imprese possono richiedere un'analisi preventiva del contesto e una verifica del rispetto della compliance normativa italiana.
Progetto DURC	Il progetto, avviato in collaborazione con INPS, offre uno strumento di verifica preventiva della posizione aziendale contributiva rispetto alla scadenza del DURC. L'impresa viene a conoscenza, in anticipo rispetto alla scadenza del DURC, di eventuali anomalie contributive e ha la possibilità di intraprendere azioni correttive per regolarizzare la propria posizione.
Rating di legalità	Con questo servizio, Assolombarda fornisce alle imprese associate informazioni e suggerimenti su come ottenere e/o incrementare il proprio rating di legalità, un indicatore sintetico del rispetto degli standard di legalità. Un indice elevato consente all'azienda di acquisire vantaggi reputazionali e di essere favorita in bandi di gara pubblici o nell'accesso a finanziamenti.

## 4.3

# L'IMPEGNO VERSO LE GENERAZIONI FUTURE

[GRI 3-3]

*Assolombarda crede e investe, da sempre, sulla formazione dei giovani ritenendo che un'educazione di qualità rappresenti una **condizione essenziale** per favorire la loro **occupabilità nel futuro** e per contribuire, al contempo, a costruire una **società equa e sostenibile**.*

Vanno in questa direzione i tre concorsi, promossi dall'Associazione e riservati ai figli dei lavoratori dipendenti presso le aziende associate ad Assolombarda, per **incoraggiare gli studenti meritevoli che si sono distinti** durante gli studi. Si tratta del Premio al merito STEM, del Premio Maria Cosway di Lodi e del Premio al merito scolastico di Pavia. Nel 2023 sono stati destinati 37 premi, per un totale di 25.500 euro.

Inoltre, l'Associazione porta avanti **percorsi di orientamento scolastico** differenziati in base al livello di istruzione. Ad esempio, attraverso l'iniziativa **"Da Grande Farò"** rivolta agli studenti delle scuole medie e ideata per far scoprire e sperimentare le discipline STEM, supportando i ragazzi nella delicata scelta della scuola superiore. Un altro percorso riguarda i **laboratori di orientamento alle professioni green**, realizzati nel 2023 e destinati agli studenti delle scuole superiori. In questo caso, l'obiettivo è offrire ai giovani spunti di riflessione sulle principali tendenze globali legate alla sostenibilità, stimolando interesse verso le opportunità di carriera legate ai *green jobs* e fornendo informazioni sui percorsi di studio necessari per intraprendere tali professioni.

Tra le collaborazioni più significative quella tra Assolombarda e il Collegio Villorosi di Monza, che ha dato vita al **primo Liceo STEAM International della Lombardia** (avvio previsto a settembre 2024), al fine di rispondere alla domanda di competenze tecniche e scientifiche delle imprese e al bisogno di occupabilità dei giovani, in linea con il rapido cambiamento dei processi produttivi industriali e del mercato del lavoro.

Infine, per favorire la **connessione tra mondo educativo**

**e professionale**, Assolombarda promuove **partenariati didattici** ossia collaborazioni tra scuole e imprese, attraverso laboratori, testimonianze, workshop o project work. Queste esperienze arricchiscono l'attività didattica, illustrando agli studenti aspetti concreti del mondo del lavoro e consentendo loro di applicare le conoscenze teoriche acquisite durante il percorso di studi.

Sul fronte delle imprese, l'Associazione offre il servizio **Desk Competenze e Professionalità**, con cui supporta le aziende nell'analisi del proprio fabbisogno di competenze, nella scelta del percorso formativo più idoneo per le figure professionali richieste e nell'identificazione di istituzioni formative dove reperire risorse qualificate.

**Competenze chiave e consapevolezza** sono in sintesi i fattori cruciali su cui Assolombarda si concentra per preparare i giovani alla complessità di uno scenario in continua evoluzione, fornendo loro strumenti pratici e indicazioni utili per compiere **scelte informate** rispetto al proprio **percorso formativo e professionale**. L'obiettivo è creare **sinergie tra domanda e offerta** del mercato del lavoro, armonizzando il sistema educativo con le esigenze aziendali per una crescita sostenibile e prospera dell'intera società.

## INIZIATIVE PER LA SCUOLA PRIMARIA

- **EUREKA! FUNZIONA!**  
"Eureka! Funziona!" è un progetto educativo sull'imprenditorialità e sulla cultura tecnico-scientifica, promosso a livello nazionale da Federmeccanica, patrocinato dal Ministero dell'Istruzione e del Me-

rito e sviluppato in collaborazione con l'Associazione Insegnamento Fisica (AIF) e l'Istituto Italiano di Tecnologia (IIT). Si rivolge agli alunni delle classi terza, quarta e quinta della scuola primaria con l'obiettivo di incoraggiarli al "saper fare", ovvero all'apprendimento pratico. In particolare, **nel 2023 sono 16 gli istituti che hanno aderito al progetto, per un totale di 31 classi e 700 studenti coinvolti**. L'iniziativa propone un'esperienza di **sperimentazione, scoperta e auto-apprendimento**, volta a stimolare gli studenti a utilizzare le conoscenze disciplinari in modo creativo. Una **gara di costruzioni tecnologiche**, in cui i bambini devono ideare e realizzare un vero e proprio giocattolo a partire da un kit fornito di vari materiali. Queste attività di invenzione e progettazione favoriscono lo sviluppo di un interesse per la cultura tecnica e scientifica, avvicinando in maniera divertente i bambini al mondo della mecatronica, che combina meccanica, elettronica e informatica.

### INIZIATIVE PER LA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO E SECONDO GRADO

I percorsi di orientamento **Orientagiovani** per gli studenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado, realizzati in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia hanno un duplice obiettivo: fornire contenuti e informazioni per guidare i giovani nella definizione del proprio progetto professionale e nella scelta dei percorsi formativi, offrendo loro una maggiore comprensione dei settori produttivi e delle professioni disponibili. Al contempo, si promuove la cultura d'impresa e si forniscono competenze essenziali per l'ingresso nel mondo del lavoro.

#### Scuole secondarie I grado

- **Esplorare per scegliere – Costruire Futuro. Scegliere consapevolmente la scuola superiore**  
Percorso online di orientamento alla scelta della scuola secondaria di II grado.
- **Esplorare per scegliere – Scoprire professioni.**

#### Viaggiare nei settori produttivi

Laboratori online di approfondimento per studenti delle classi seconde, che esplorano cinque settori produttivi: mecatronica, chimica, energia, logistica e alimentare. Questi settori, rilevanti nell'economia locale e fortemente innovativi, offrono percorsi di studio dedicati, opportunità di inserimento lavorativo e sviluppo professionale.

- **PMI Day. Giornata nazionale della piccola e media impresa**

Promossa e adottata dall'intero Sistema Confindustria, l'iniziativa mira ad avvicinare i più giovani al mondo dell'impresa, tramite incontri e visite guidate nelle aziende. Aprire le porte delle imprese agli studenti, favorisce il confronto intergenerazionale su temi quali la sostenibilità, la transizione green, il digitale, le competenze del futuro, la legalità.

**Nel 2023 sono state 12 le iniziative di orientamento** dedicate alle scuole di I grado **per un totale di 3.519 studenti e 11.903 ore di formazione.**

#### Scuole secondarie II grado

- **ITS: un'opportunità per il tuo futuro dopo il diploma**  
Eventi di presentazione degli ITS Academy e delle loro prospettive occupazionali.
- **Una scelta consapevole. Scopri le novità dell'offerta formativa delle Università italiane, anche in ambito STEM**  
Incontro online dedicato ai principali corsi di laurea con approfondimenti dedicati alle aree disciplinari STEM.
- **#LavorareDigital**  
Incontro online sulle dinamiche del mercato del lavoro e sulla ricerca del primo impiego.
- **#PresentarsiDigital**  
Incontro online dedicato alle modalità e ai canali più idonei per presentarsi alle aziende.
- **Conoscere per scegliere: uno sguardo al mercato del lavoro**

Incontro online sul mercato del lavoro, sulle prospettive future e sulle figure professionali più ricercate.

- **Cultura e valori del fare impresa**  
Evento in presenza con testimonianze di giovani imprenditori e approfondimenti sui principali valori del fare impresa.

**Nel 2023** sono state **15** le iniziative di orientamento dedicate alle scuole di II grado per un totale di **5.800 studenti e 10.140 ore di formazione**.

### ORIENTAMENTO ALLE PROFESSIONI

Assolombarda, insieme alle imprese del territorio, ha organizzato per gli studenti **seminari e webinar di orientamento sulle professioni aziendali** più richieste nel mercato del lavoro e sulle aree di competenza necessarie per accedervi. Hanno partecipato agli incontri più di **850 studenti** provenienti da università, Istituti Tecnologici Superiori (ITS) e istituti tecnico-professionali, con la collaborazione di **29 aziende**.

Queste iniziative aiutano i giovani a **sviluppare una maggiore consapevolezza di sé** e a **prendere decisioni informate sul proprio futuro professionale e di vita**, in linea con aspirazioni, motivazioni e potenzialità individuali. Inoltre, hanno promosso la ricerca attiva del lavoro, fornendo ai ragazzi strumenti e tecniche utili per affrontare il passaggio dallo studio al contesto professionale.

Di seguito i principali progetti relativi all'orientamento professionale messi in campo dall'Associazione:

- **ROBOLAB**  
Attivo dal 2021, ROBOLAB Monza è uno **spazio laboratoriale in cui studenti e docenti possono sperimentare una didattica all'avanguardia** con robot collaborativi, strumenti di coding e visione, e una postazione di training Factory Industry 4.0. Questa proposta formativa, incentrata sul fare, valorizza le discipline STEM attraverso laboratori pratici che rendono

le materie scolastiche più concrete, affascinanti e applicabili. Rivolto alle scuole di primo e secondo grado e ai loro insegnanti, il laboratorio si avvale della consulenza tecnico-scientifica di partner qualificati, come Fondazione Politecnico di Milano, ABB e Images.

**Nel 2023**, sono state coinvolte **20 scuole, 109 classi, 2.645 studenti e 26 insegnanti**.

Ecco una panoramica delle attività proposte da ROBOLAB:

- **Progetto RoboSTEAMJunior:** coinvolge classi della scuola secondaria di primo grado, utilizzando coding, visione e robotica applicata per stimolare il coinvolgimento, avvicinando gli studenti alle materie STEAM. L'intero percorso ha una durata dalle 20 alle 30 ore.
- **Progetto RoboSTEAM:** pensato per gli studenti degli istituti di secondo grado, il progetto offre tre diversi percorsi didattici (RoboMATH, RoboPHYSICS, RoboEYE), che prevedono l'utilizzo di robot collaborativi, simulatori e sistemi di visione per migliorare le conoscenze teoriche e le competenze applicative in chiave STEAM. Ciascun modulo ha una durata di 20.
- **Progetto RoboABILITY:** destinato a studenti degli istituti di secondo grado, il laboratorio è strutturato in tre diversi percorsi didattici (Robotica di Base, Robotica Avanzata, Visione) che consentono di acquisire le competenze base di Robotica e di Visione, spendibili nel mercato del lavoro. Ciascun modulo ha una durata dalle 20 alle 30 ore.
- **Progetto RoboCAMP:** prevede sessioni informative e laboratori presso ROBOLAB per presentare i percorsi formativi ITS e i relativi sbocchi professionali. La presenza degli studenti ITS, che introducono e facilitano le attività proposte, arricchisce l'esperienza di orientamento degli altri partecipanti.
- **Progetto ROBOLAB docenti:** coinvolge i docenti in tutte le fasi di progettazione e realizzazione dei percorsi didattici, attraverso focus group, formazione a distanza

e in presenza, e un monitoraggio costante delle attività.

- **STEAMiamoci**

Promosso da Assolombarda nel novembre 2016, oggi il progetto è anche Tavolo Tecnico nazionale di Confindustria e coinvolge tutte le aziende e associazioni del Sistema, con l'obiettivo di **ridurre la disparità di genere** nel contesto imprenditoriale e nelle **professioni STEM**, incoraggiando la presenza delle donne nei settori scientifici, tecnologici e informatici. In questa direzione, STEAMiamoci sviluppa **iniziative di orientamento e formazione**, collaborando con famiglie e scuole per guidare le studentesse verso scelte consapevoli. Il supporto fornito da Assolombarda si traduce in diverse iniziative tra cui l'erogazione di borse di studio per i percorsi STEM, la raccolta e pubblicazione sul sito e sui canali social di interviste a donne attive nel mondo imprenditoriale, accademico e della ricerca, la creazione di gruppi di lavoro specializzati, la realizzazione di eventi, incontri di orientamento e percorsi educativi mirati con testimonianze di donne di successo come scienziate e imprenditrici, e infine una rassegna cine-

matografica gratuita incentrata su questi temi.

- **Fondazione ITS Rosario Messina**

Dal 2022, Assolombarda è **socio fondatore della Fondazione ITS Rosario Messina**, dedicata alla formazione dei giovani nel settore **del legno arredo**, uno dei sistemi produttivi più significativi della Brianza. Finora, Assolombarda ha contribuito al finanziamento di oltre cinque corsi formativi, impegnandosi a sostenere l'eccellenza formativa della Fondazione. Questi programmi non solo forniscono **competenze specializzate nel settore del legno-arredo**, ma mirano a **stimolare la passione e l'interesse dei giovani** per un'industria chiave del territorio. Il progetto testimonia l'impegno concreto di Assolombarda nel canalizzare le risorse e l'esperienza del settore produttivo verso iniziative che garantiscano ai giovani una preparazione altamente specializzata e favoriscano la loro crescita professionale per affrontare con successo le sfide del mondo del lavoro.

Nella tabella successiva sono presentate **altre progettualità 2023 realizzate da Assolombarda nell'ambito della formazione.**

PROGETTO	DESCRIZIONE
Connessi per crescere	L'iniziativa, frutto di una collaborazione tra Assolombarda, Fondazione Cariplo, Fondazione di Comunità di Milano, Fondazione Sodalitas e SocialTechno Impresa Sociale, consente alle aziende di donare computer portatili aziendali dismessi agli studenti svantaggiati, che non dispongono degli strumenti digitali necessari per lo studio. I computer vengono ricondizionati e dotati di connettività, sistema operativo e programmi didattici prima di giungere ai beneficiari finali, individuati attraverso il Programma QuBi di Fondazione Cariplo, che lotta contro la povertà infantile ed educativa nel territorio milanese. Dall'avvio nel 2022, il progetto ha raccolto, ricondizionato e donato 180 computer, oltre a ricevere donazioni in denaro per un totale di 31.500 euro.

E se invece	L'iniziativa intende prevenire gli infortuni sul lavoro utilizzando la leva della narrazione di eventi reali per comunicare in modo chiaro, accessibile ed efficace le dinamiche degli incidenti e le loro cause sia dirette che indirette. L'obiettivo è incrementare la consapevolezza rispetto all'importanza di un ambiente professionale sano e sicuro.
Futuro Prossimo Sostenibile	L'iniziativa, avviata quest'anno in collaborazione con Fondazione Comunitaria Nord Milano e Fondazione Paganelli, favorisce la sinergia tra scuole e imprese del territorio: le aziende associate di Assolombarda propongono agli studenti dei project work su vari temi di sostenibilità, in linea con gli obiettivi dell'ONU per il 2030. L'obiettivo è sviluppare percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO) dei giovani, migliorando le prospettive di impiego e riducendo l'abbandono scolastico. La sperimentazione ha coinvolto 6 aziende, 4 scuole, 180 studenti in project work di circa 40 ore, con il supporto di 5 enti del terzo settore in attività di project management, orientamento e tutoraggio.
In-Presa, donazione borse di studio	Dal 2019, Assolombarda dona ogni anno due borse di studio alla cooperativa sociale In-Presa di Carate Brianza, impegnata a fronteggiare la dispersione scolastica e a supportare l'occupazione giovanile, rispondendo all'esigenza delle imprese locali di reperire figure professionali specializzate.
Patti territoriali per le competenze e l'occupazione	La Regione Lombardia ha istituito i Patti Territoriali per le Competenze e l'Occupazione, coinvolgendo soggetti pubblici e privati per favorire maggiore sinergia tra servizi per l'impiego, offerta formativa e produzione industriale in uno specifico territorio, settore o filiera. Le principali attività comprendono la mappatura delle competenze richieste dalle imprese, la sperimentazione di modalità innovative di formazione e la promozione delle professioni più ricercate dalle aziende. Nel 2023, si è conclusa la Fase I di presentazione delle manifestazioni di interesse. Assolombarda è attiva nei Patti relativi ai settori della mobilità elettrica e sostenibile, mobile e arredo, microelettronica e turismo.
Safety First	Lanciata nel 2023 e in programma anche per il 2024, l'iniziativa promuove la cultura della salute e sicurezza tra gli studenti impegnati in percorsi di alternanza scuola-lavoro, PCTO e tirocinio, supportando scuole e aziende nella gestione di questi programmi, ad esempio tramite spunti operativi mirati. L'approfondimento normativo condotto nel corso del progetto è stato tradotto in una monografia e in una serie di materiali utili ad aziende e scuole, come video pillole, checklist e poster. È stato anche presentato in un evento pubblico, in occasione di "Pavia capitale della Cultura di Impresa", a ottobre 2023.
Spazio alla formazione del futuro	Avviato nel 2021 tramite un protocollo d'intesa con la Città metropolitana di Milano e l'Associazione Costruire Scuole, il progetto ha sviluppato linee guida per riqualificare in maniera innovativa e integrata le scuole secondarie, rendendole più sostenibili e in linea con le attuali esigenze formative. Ciò è possibile grazie alla collaborazione con le istituzioni pubbliche locali e il coinvolgimento delle imprese associate. Nei due anni successivi al lancio, le linee guida sono state sperimentate presso l'Istituto Torricelli di Milano. Nel 2024, il progetto proseguirà con una campagna di diffusione presso le Pubbliche Amministrazioni locali, affinché vengano realizzate sperimentazioni pratiche di applicazione alla riqualificazione dei poli scolastici.

## 4.4

# RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI

[GRI 3-3]

*L'Associazione si impegna attivamente ad instaurare un **dialogo costruttivo con le organizzazioni sindacali**, al fine di promuovere una gestione aziendale più efficace, a fronte delle diverse esigenze e problematiche che le imprese possono incontrare.*

Assolombarda offre alle imprese associate servizi e supporto dedicati nei seguenti ambiti:

- **interpretazione dei contratti collettivi** per garantire la corretta applicazione delle norme contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in tutto il suo svolgimento;
- **gestione delle risorse umane**, per esempio attraverso attività di mediazione in caso di conflitti e controversie con i dipendenti, indirizzo delle relazioni sindacali, determinazione dell'inquadramento e della forma giuridica più idonei per l'ingresso di nuove risorse in azienda;
- **soluzione di crisi aziendali**, tramite specifici strumenti legali come ammortizzatori sociali (cassa integrazione ordinaria e straordinaria), contratti di solidarietà, procedure di licenziamento collettivo nelle situazioni più critiche. In questi contesti, che potrebbero avere un impatto sociale significativo, Assolombarda favorisce la ricollocazione dei dipendenti all'interno dell'azienda, mediante processi di formazione e riqualificazione mirati, oppure all'esterno grazie a una rete di contatti con altre realtà del territorio.

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

- **operazioni di fusione, acquisizione e trasferimento di azienda;**
- **stipulazione di contratti integrativi aziendali** con le organizzazioni sindacali, che integrano e/o perfeziona-

no le disposizioni di legge o di contratto, ad esempio introducendo piani di welfare o premi correlati al raggiungimento di determinati risultati.

**Assolombarda svolge un ruolo di rilievo nello sviluppo di modelli organizzativi sostenibili**, fornendo alle imprese associate gli strumenti necessari per gestire in modo efficace le relazioni con le organizzazioni sindacali, garantendo il benessere dei lavoratori.

L'Associazione è anche impegnata a **promuovere la contrattazione di secondo livello** per bilanciare le esigenze produttive delle aziende con la tutela dei lavoratori, integrando parametri che incentivano il raggiungimento di obiettivi legati a:

- modelli organizzativi e di gestione dell'orario di lavoro flessibili;
- implementazione dello smart working con maggiore autonomia nella gestione di tempi e luoghi della prestazione lavorativa e un buon equilibrio vita privata-lavoro;
- sicurezza sul lavoro;
- eliminazione delle non conformità;
- qualità/certificazione ISO;
- qualità esterna/riduzione del numero dei reclami;
- efficienza in termini di produttività e di 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.

Negli accordi stipulati, viene dedicata particolare attenzione a istituti di rilievo sociale come politiche di genere e pari opportunità, inclusione, banca ore solidale<sup>2</sup>, permessi retribuiti per visite mediche, aggiornamenti professionali e partecipazione ad associazioni di volontariato, ampliamento del congedo di paternità e corsi di formazione e aggiornamento per tutelare la professionalità.

Inoltre, Assolombarda **implementa piani di welfare aziendale** per migliorare la qualità della vita dei lavoratori, riconoscendo prestazioni non monetarie tra cui la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria, servizi di assistenza alla persona e ricreativi, convenzioni per la cessione di beni o servizi ai dipendenti.

637

VERTENZE  
COLLETTIVE 2023

646

VERTENZE  
COLLETTIVE 2022

15.534

VERTENZE  
INDIVIDUALI 2023

7.551

VERTENZE  
INDIVIDUALI 2022

17.901

CONSULENZE 2023

19.000

CONSULENZE 2022

<sup>2</sup> Si tratta di un sistema interno di cessione di ferie e riposi tra colleghi dipendenti, finalizzato ad agevolare l'assistenza di figli o familiari affetti da gravi condizioni di salute.



5

VALORIZZARE  
LE PERSONE

4

6

Equità, diversità e inclusione sono al centro del nostro agire quotidiano, nella convinzione che ogni individuo possa contribuire in modo unico al successo della propria comunità aziendale.

## 5.1

# 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, GRI 403-6]

Assolombarda considera il **capitale umano** un elemento di primaria importanza. Questo si traduce in una **strategia che pone al centro le persone**, guidati dalla consapevolezza che ogni individuo, con il suo bagaglio di esperienze, competenze e motivazioni, può contribuire in modo unico allo sviluppo e alla crescita dell'Associazione.

Assolombarda tutela e promuove il **rispetto integrale dei diritti umani e dei lavoratori**, impegnandosi anche nella veicolazione di valori fondamentali per la gestione del personale come la giustizia, l'equità e la solidarietà. Tali valori sono dettagliati nel Codice Etico e rappresentano un riferimento condiviso per garantire un **ambiente lavorativo attento e responsabile**.

### I DIPENDENTI

Alla fine del 2023, il numero totale dei **dipendenti** dell'Associazione ha raggiunto quota **290 (Assolombarda 248 – Assolombarda Servizi 42)**, registrando un lieve incremento rispetto all'anno precedente. Di questi, il 60% sono donne. Tutti i dipendenti sono localizzati nel Nord Italia, che costituisce l'area di operatività principale dell'Associa-

zione e sono assunti direttamente da Assolombarda o Assolombarda Servizi, con l'eccezione di un singolo lavoratore, impiegato tramite una cooperativa sociale di tipo B.

Considerando Assolombarda e Assolombarda Servizi, quasi la totalità dei dipendenti gode di **contratti a tempo indeterminato**, a testimonianza dell'impegno dell'Associazione volto a creare legami solidi e duraturi con il proprio personale. Sebbene il 95% dei dipendenti abbia **contratti a tempo pieno**, Assolombarda promuove e agevola l'accesso a forme contrattuali a tempo parziale.

Nel corso del 2023, l'Associazione ha impiegato un totale di **274 dipendenti a tempo pieno**, di cui 119 uomini e 155 donne. Inoltre, **16 lavoratori** hanno beneficiato di **contratti a tempo parziale**, di cui 1 uomo e 15 donne.

La **politica di assunzione** si contraddistingue per i suoi elevati **standard etici**, a garanzia di principi di equità, diversità e inclusione in tutti i processi di selezione del personale. Nel 2023, l'Associazione ha accolto **18 nuove risorse**, in prevalenza sotto i 30 anni, confermando con-

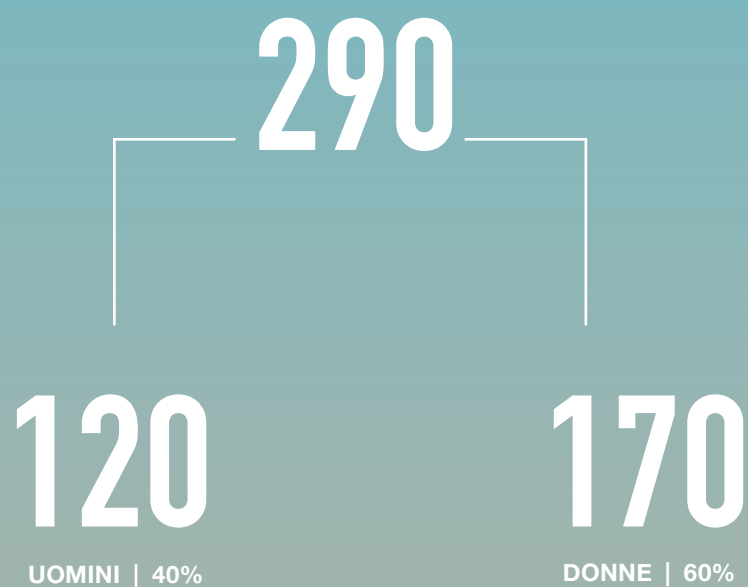
cretamente il suo impegno orientato a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, offrendo opportunità di crescita professionale. Nel corso dell'anno **15 dipendenti sono usciti** dall'organizzazione, segnando una diminuzione rispetto al 2022. Questo gruppo è composto principalmente da individui tra i 30 e i 50 anni, con una maggioranza di donne. Tra le motivazioni principali di uscita figurano le dimissioni volontarie, spesso dovute a opportunità esterne di carriera, e i pensionamenti.

Nel complesso, il **tasso di turnover in ingresso** nel 2023 è stato del 6%, mentre il **tasso di turnover in uscita** è rimasto stabile al 5%, confermando la solidità e la coesione del team Assolombarda. Questi dati evidenziano un equilibrio tra l'arrivo di nuove risorse e la fidelizzazione dei propri dipendenti, indicando una gestione efficace delle risorse umane all'interno dell'intera Associazione.

### WELFARE

Assolombarda ha implementato un **sistema di welfare**, attentamente progettato per soddisfare le esigenze delle proprie persone, promuovendo il benessere dei collaboratori

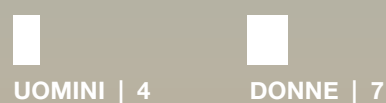
## dipendenti 2023



## contratti a tempo indeterminato



## contratti a tempo determinato



## full time



## part time



**18** nuove risorse  
sotto i 30 anni

**15** dipendenti in uscita  
tra 30 e 50 anni, oppure in età di pensionamento

**95%**  
dei lavoratori con contratti a tempo pieno

TASSO DI TURNOVER

IN ENTRATA

**6%**

2023



IN USCITA

**5%**

2023



e la conciliazione dell'equilibrio tra dimensione professionale e vita privata. Questo sistema offre una **vasta gamma di vantaggi e agevolazioni in diversi ambiti**, con l'obiettivo principale di aumentare il wellbeing dei dipendenti e, quindi, creare un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e sostenibile.

Negli anni, l'Associazione ha attuato una serie di interventi per realizzare il paradigma del "**total reward**", comprendente strumenti retributivi, trattamenti integrativi e servizi, mirati a soddisfare le esigenze quotidiane delle persone e migliorarne la qualità della vita. Il "**total reward**" è formato da due componenti. La prima parte consiste in **benefici finanziari aggiuntivi** rispetto alla retribuzione mensile, come premi per anzianità, risultati e merito, quali ad esempio il Premio Passaparola e il Premio Assolombarda Servizi, un'ulteriore forma di incentivazione per i dipendenti. La seconda parte consiste in **trattamenti integrativi e servizi** non monetari, finalizzati a supportare il benessere delle persone e a rendere ancora più gratificante l'esperienza lavorativa in Assolombarda.

I **trattamenti integrativi** includono:  
■ fondi pensione e di assistenza sanitaria;  
■ congedi parentali migliorativi rispetto alle condizioni di legge;

- bonus per i figli;
- coperture assicurative;
- reperibilità, flessibilità dell'orario di lavoro, timbratura unica e smart working, timbratura unica e possibilità di smart working;
- permessi retribuiti per studenti lavoratori, visite mediche e particolari situazioni familiari;
- utilizzo condiviso di telefono aziendale, portatile e tablet, vantaggioso per l'azienda e il dipendente.

Tra i **servizi ai dipendenti non dirigenti** è compreso il "**Welfare Assolombarda**", che dà diritto a:

- un pocket annuale spendibile in svariati servizi come agevolazioni per asili nido, rette scolastiche, libri di testo, mutui e fondi pensione;
- accesso al servizio di "Sportello d'ascolto", con dieci appuntamenti annuali gratuiti con uno psicologo in uno spazio protetto e riservato in sede;
- convenzioni per pacchetti viaggio, shopping, alimentari, sport e benessere, trasporti, arte e cultura.

Inoltre, tutti i dipendenti beneficiano di un pacchetto di vantaggi che include: un'assicurazione sanitaria completa, una copertura assicurativa integrativa per disabilità e invalidità derivanti da incidenti sul lavoro, l'accesso a dispositivi aziendali come laptop e smartphone, buoni pasto

giornalieri. I dirigenti godono anche di una polizza assicurativa sulla vita, mentre i direttori di settore e il personale dello sviluppo associativo hanno a disposizione un'auto aziendale. Dato il **grande valore** attribuito al concetto di **genitorialità**, l'Associazione ha potenziato i suoi servizi rispetto alla normativa vigente, mettendo innanzitutto a disposizione delle future mamme tre mesi di congedo di maternità, immediatamente successivi all'astensione obbligatoria con la corresponsione dell'80% della retribuzione mensile lorda. Sono state introdotte, inoltre, diverse altre iniziative mirate al **supporto dei neo genitori** durante il periodo di rientro post maternità e paternità. Tra le opzioni disponibili, i genitori possono ora richiedere un regime di part-time temporaneo e reversibile, sfruttare la flessibilità offerta dal lavoro agile e usufruire dei vantaggi quali i "buoni bimbo", inclusi nel piano di welfare aziendale. Infine, nel 2023 è stato approvato il progetto di costruzione dell'**Asilo Nido di Assolombarda** che accoglierà i bimbi dei dipendenti e non solo a partire da settembre 2024.

Sul fronte sanitario, oltre a disporre di un'**assicurazione completa**, le risorse hanno accesso a **servizi supplementari**. Nel 2023, per esempio, i dipendenti hanno potuto usufruire

## Nel 2023 è stato approvato il progetto di costruzione dell'Asilo Nido di Assolombarda che accoglierà i bimbi dei dipendenti e non solo a partire da settembre 2024.

gratuitamente del **check up dermatologico**, oltre al **vaccino antinfluenzale garantito**, di anno in anno, a chi ne fa richiesta. Inoltre, è stato avviato il nuovo **progetto WHP**, che prevede l'adesione di Assolombarda alla Rete Work Health Promotion Lombardia, con l'obiettivo di promuovere la salute e il benessere dei dipendenti. Le iniziative comprendono il supporto ai colleghi con disabilità fisiche e patologie croniche insieme ad azioni volte a favorire l'**adozione consapevole di abitudini alimentari salutari e di uno stile di vita sano**, fornendo ad esempio assistenza a coloro che desiderano smettere di fumare. Mantenendo l'attenzione sul benessere delle persone e sulla sostenibilità, un'altra iniziativa degna di nota è l'introduzione da parte di Assolombarda del proprio **Regolamento Interno sul lavoro agile**, noto come smart working. Questo regolamento, implementato già nel 2016, riflette l'approccio dell'Associazione all'organizzazione del lavoro, fondato su principi di **flessibilità, responsabilità e autonomia**. I dipendenti possono lavorare anche al di fuori dell'ufficio, usufruendo di strumenti informatici appropriati. Ciò comporta notevoli vantaggi, con un migliore equilibrio tra vita professionale e privata e la riduzione dell'impatto

ambientale legato agli spostamenti casa-lavoro. Nel 2023, Assolombarda ha condotto un'indagine interna, attraverso la veicolazione di una survey relativa alle **modalità di lavoro e all'uso dell'ambiente professionale**. L'analisi ha consentito di raccogliere le esigenze dei dipendenti e di formulare delle **linee guida strategiche** per indirizzare i futuri interventi di ripensamento e miglioramento degli spazi lavorativi dell'Associazione. L'**Intranet aziendale** rappresenta il principale hub informativo per comunicare ai dipendenti le nuove agevolazioni e i benefit, oltre ad essere il punto di accesso centrale a tutti i servizi di welfare disponibili. I dipendenti ricevono anche comunicazioni interne periodiche, che li tengono aggiornati su nuove iniziative e opportunità, spesso in risposta ai cambiamenti normativi in materia.

### POLITICHE RETRIBUTIVE

L'Associazione stabilisce le linee guida retributive combinando una politica interna e, in alcuni casi, i contratti del CCNL di riferimento, con l'obiettivo di garantire una compensazione equa per ogni ruolo. Ogni anno, i Direttori di settore, sede e area propongono al Direttore Generale le revisioni retributive, basate su criteri di merito e su un'analisi dei benchmark

così da assicurare che tali revisioni siano allineate alle risorse disponibili. Il massimo organo di governo di Assolombarda non percepisce retribuzioni, in virtù delle norme statutarie che prevedono la gratuità delle cariche associative mentre per gli alti dirigenti è in vigore una politica di gestione per obiettivi, denominata "*Management By Objectives*" (MBO): ricevono un compenso economico in base al raggiungimento di specifici obiettivi di performance stabiliti su base annuale. Per tutto il personale, anche nel 2023, è stato corrisposto un Premio di risultato, variabile in relazione all'inquadramento e alle performance raggiunte da ciascun dipendente durante l'anno di lavoro.

L'Associazione, orientata per sua natura alla collaborazione, promuove un dialogo costante con le parti sociali, sia all'esterno che al proprio interno. Garantisce la libertà di associazione e, per quanto riguarda la contrattazione collettiva, nel 2023 il 9,6% del personale era coperto da contratti nazionali di lavoro, in leggero aumento rispetto al 2022. Per tutti gli altri dipendenti, è applicata una normativa interna unilaterale che prevede trattamenti di miglior favore.

## 5.2

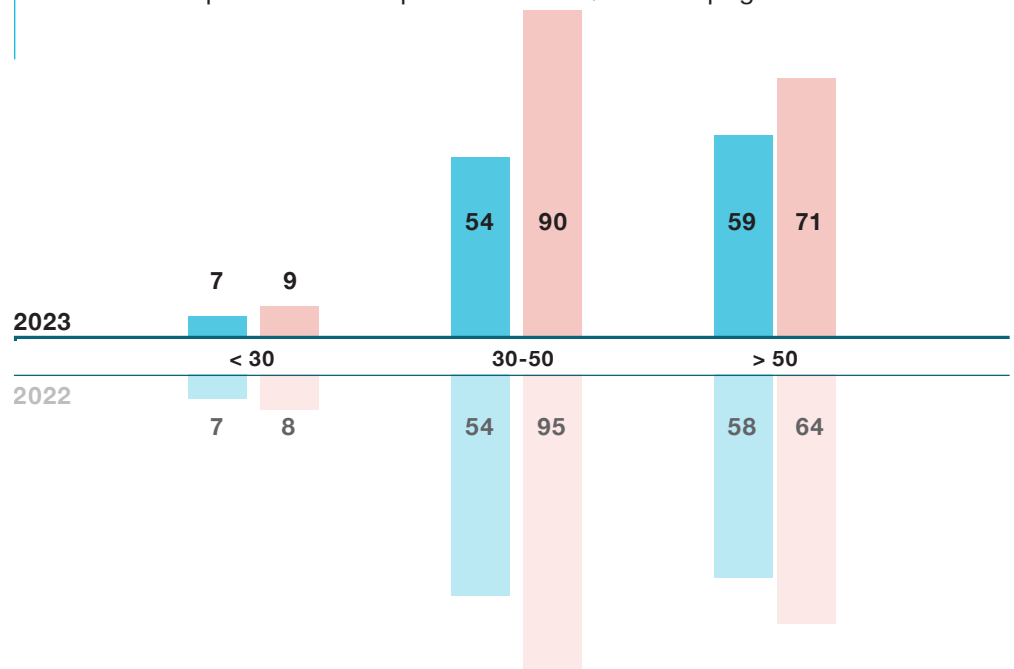
# TUTELA DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE

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

Assolombarda tutela la **diversità** come leva strategica per **arricchire l'intera comunità aziendale**, favorendo la creazione di un **ambiente lavorativo sano, creativo e produttivo**. In un contesto inclusivo in cui la diversità non è solo rispettata ma valorizzata come fonte di innovazione e crescita, ogni individuo può sentirsi parte di un tutto, contribuendo con la sua unicità al successo collettivo.

Assolombarda si impegna fermamente nel **contrastare ogni forma di discriminazione**, con l'obiettivo di tutelare appieno tutti i suoi collaboratori e collaboratrici e di rappresentare un punto di riferimento per le imprese. In linea con le priorità del piano strategico, l'Associazione ha realizzato, nel corso dell'anno, **iniziative mirate a sensibilizzare e promuovere una maggiore conoscenza dei temi della diversità e dell'inclusione, con un'attenzione agli aspetti legati alla parità di genere**. Contestualmente, ha avviato un percorso dedicato a potenziare gli interventi in quest'ambito, partendo da una prima valutazione dei processi in corso per individuare possibili lacune e definire un piano d'azione per colmarle. Questo impegno non intende solo

composizione personale  
per fascia di età e genere



creare un ambiente di lavoro più equo e rispettoso, ma si propone di ispirare altre imprese a intraprendere il medesimo percorso verso una cultura aziendale inclusiva e orientata alla diversità.

La **composizione del personale**, analizzata per tipologia contrattuale, genere e fascia d'età, si conferma **stabile rispetto al 2022**. Nel biennio 2022-2023, la maggioranza dei dipendenti si colloca nelle fasce d'età "30-50 anni" e "età superiore ai 50 anni", con una prevalenza della componente femminile, mentre la quota minore è rappresentata dai dipendenti con "età inferiore a 30 anni".

Per quanto riguarda la distribuzione dei dipendenti per tipologia contrattuale, **i funzionari costituiscono la categoria più numerosa con un'elevata concentrazione di donne**. Sono seguiti dagli impiegati, anch'essi contraddistinti da una significativa componente femminile. Infine, i quadri e i dirigenti rappresentano categorie con meno risorse e sono caratterizzate da una maggior presenza maschile.

composizione personale per  
tipologia contrattuale e genere



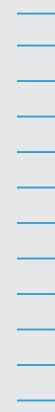




In termini di politiche retributive, il processo di determinazione del salario non è influenzato da fattori quali regione di provenienza, disabilità, età e genere.

Assolombarda è impegnata a contrastare il *gender pay gap* e mira ad eliminare ogni forma di disparità salariale tra uomini e donne **affinché a entrambi i sessi venga garantito l'accesso agli stessi strumenti e opportunità.**

Nei seguenti grafici sono illustrati i rapporti tra lo stipendio base e la retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini per Assolombarda e Assolombarda Servizi nel 2023.





## ASSOLOMBARDA 2023

### Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini

DIRIGENTI	100%
QUADRI	100%
FUNZIONARI	100%
IMPIEGATI	100%

### Rapporto della retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini

DIRIGENTI	74,2%
QUADRI	94%
FUNZIONARI	99,4 %
IMPIEGATI	99,8%

### Rapporto della retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini

128,9%	DIRIGENTI
77,1%	QUADRI
78,7%	FUNZIONARI
81,9%	IMPIEGATI

### Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini

100%	DIRIGENTI
100%	QUADRI
100%	FUNZIONARI
100%	IMPIEGATI



## ASSOLOMBARDA SERVIZI 2023

## 5.3

# SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE

[GRI 3-3, GRI 404-1]

*Assolombarda valorizza il contributo unico di ciascun dipendente, supportando il processo di arricchimento e potenziamento delle competenze individuali attraverso una vasta gamma di opportunità formative e corsi professionalizzanti, in linea con i ruoli e le esigenze del personale.*

Gli investimenti nella formazione continua consentono di promuovere la crescita sia personale che professionale dei collaboratori, favorendo il costituirsi di un ambiente dinamico e stimolante in cui imparare e mettersi alla prova.

L'Associazione si impegna quotidianamente nel promuovere il progresso professionale delle proprie risorse, adottando misure concrete per ridurre il rischio di competenze interne obsolete e limitate, oltre a percorsi di carriera statici nel tempo. Nel corso del 2023, l'Area Risorse Umane di Assolombarda ha avviato dei **percorsi di coaching personalizzati**, dedicati a manager e dirigenti dell'Associazione. Tali percorsi offrono strumenti pratici per individuare i propri punti di forza e di debolezza, potenziando le competenze e la capacità di leadership.

L'Associazione ha, inoltre, potenziato l'investimento formativo in tema di sostenibilità e tutela ambientale, finanziando le quote di iscrizione a **Master specialistici** per i propri professionisti.

Infine, un gruppo selezionato di giovani di Assolombarda ha partecipato a diversi corsi di formazione sulla comunicazione assertiva, utili allo sviluppo di nuove

### TOTALE ORE DI FORMAZIONE

1.791

2023

1.473

2022

+ 318 ORE

### TOTALE ORE DI FORMAZIONE 2023

1.791

8,9%  
dirigenti

15,1%  
quadri

56,9%  
funzionari

19,1%  
impiegati

competenze e all'incremento del senso di appartenenza all'Associazione tra le risorse più junior.

Il piano formativo per il personale viene definito annualmente, tenendo in considerazione svariati ambiti, quali: compliance, informatica, linguistica, soft skill, salute e sicurezza, conoscenza tecnico-professionale.

Nel 2023, sono state erogate in totale 1.791 ore di formazione ai collaboratori, in aumento rispetto alle 1.473 ore del 2022.

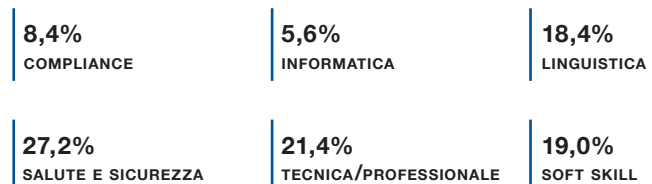
Quest'anno i dipendenti hanno beneficiato di una media di 6,2 ore di formazione, con un incremento rispetto alla media di 5,2 del 2022.

Anche nel 2023 la categoria dei funzionari ha ricevuto il maggior numero di ore formative. Ciò può essere attribuito a due motivi principali: in primo luogo, la categoria è composta prevalentemente da figure tecniche che richiedono aggiornamenti costanti sulle normative e una formazione specifica. In secondo luogo, i giovani neoassunti sono inquadrati nella maggior parte dei casi come funzionari junior e la formazione a loro dedicata è considerata una leva fondamentale per la crescita professionale.

#### ORE MEDIE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE



#### ORE MEDIE PER TIPOLOGIA DI FORMAZIONE



## 5.4

# SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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

*La protezione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro è una priorità imprescindibile per Assolombarda. Oltre a minimizzare il rischio di incidenti e malattie professionali, l'obiettivo è promuovere una cultura incentrata sulla tutela delle persone nel luogo di lavoro e sul loro benessere.*

Questo approccio viene applicato con grande rigore all'interno dell'Associazione - con un'estensione delle attività di prevenzione anche a visitatori e appaltatori - e attivamente promosso all'esterno presso le imprese associate.

Attraverso procedure e politiche dedicate, Assolombarda si impegna dunque ad adottare misure preventive per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salutare, generando benefici non solo per i collaboratori, ma anche per l'intera comunità. In ottemperanza agli obblighi di legge stabiliti dal D. Lgs. n. 81/2008 e in conformità con il Modello Organizzativo 231, l'Associazione ha introdotto un sistema integrato per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, che si applica all'intero perimetro aziendale senza nessuna esclusione di siti, luoghi e lavoratori. Questo sistema comprende diverse procedure e una struttura organizzativa dedicata alla protezione della salute e sicurezza dei lavoratori all'interno di Assolombarda.

Il sistema di gestione, così come il modello organizzativo, si basa sui seguenti elementi:

la definizione di una precisa 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 (compresi quelli delle parti interessate locali e territoriali) per garantire il pieno rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti e luoghi di lavoro, nonché agenti chimici, fisici e biologici;

l'acquisizione di certificazioni e di documentazione obbligatoria di legge;

la gestione delle attività organizzative, quali emergenze, primo soccorso, appalti, riunioni periodiche di sicurezza e consultazioni dei rappresentanti dei

lavoratori per la sicurezza;

la sorveglianza sanitaria unita alla promozione del benessere dei lavoratori e del sistema organizzativo;

la formazione, l'informazione e la sensibilizzazione come mezzi principali per trasferire a dipendenti e terzi conoscenze e procedure utili a svolgere in sicurezza i propri compiti;

le attività di vigilanza, da parte di dirigenti e preposti, per garantire il rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

il monitoraggio dell'efficacia e della corretta applicazione delle misure adottate, anche mediante audit condotti da terze parti.

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

Assolombarda, per supportare le attività organizzative previste dal sistema di gestione, applica e mantiene aggiornati:

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

Tutti i dipendenti di Assolombarda e Assolombarda Servizi sono tenuti a completare il corso di formazione sicurezza rischio basso al momento del loro ingresso in Associazione. Inoltre, l'Organizzazione si impegna ad offrire a ciascuno dei propri dipendenti, nel corso della loro carriera professionale, ulteriori momenti di formazione come aggiornamenti periodici obbligatori sui temi di salute e sicurezza sul lavoro, assicurandosi in questo modo che i propri dipendenti restino al passo con le nuove normative e le più recenti e migliori pratiche in materia di sicurezza sul posto di lavoro. Inoltre, particolare attenzione viene dedicata alla formazione sullo smart working, consentendo a tutti i lavoratori di essere adeguatamente preparati per sfruttare al meglio e a pieno tutte le opportunità e potenzialità che il lavoro da remoto offre.

Come ogni anno, anche nel corso del 2023, sono stati previsti i canonici corsi di aggiornamento per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione e per le squadre di emergenza, primo soccorso e antincendio.

L'Associazione, grazie alla prevenzione e al monitoraggio della salute e sicurezza sul lavoro dei propri dipendenti, non ha registrato alcun caso di infortunio nel corso del 2023, né tanto meno ha rilevato casi di malattie professionali.







6

PROMUOVERE  
UN BUSINESS  
ETICO E  
RESPONSABILE

Integrità, trasparenza e legalità guidano pratiche aziendali responsabili e rispettose nel quadro di una governance solida e coesa.

## 6.1

# 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]

*Assolombarda promuove costantemente pratiche commerciali e gestionali improntate su valori di integrità e trasparenza. Questo impegno non solo incentiva comportamenti virtuosi all'interno dell'organizzazione, ma contribuisce anche a diffondere una cultura di legalità ed equità. Tali principi, tradotti in pratiche aziendali responsabili e rispettose, delineano un quadro di governance solido e coeso.*

In conformità al Decreto Legislativo 231/2001, Assolombarda ha adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (conosciuto anche come "MOG" o "Modello 231") e le relative **procedure 231 attuative**, che costituiscono i riferimenti principali per le **politiche di condotta responsabile** al fine di prevenire eventuali comportamenti illeciti e minimizzare l'impatto negativo sulla comunità. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto 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, con approvazione ultima del Direttore Generale. Infine, le responsabilità attuative del Modello, delineate all'interno delle procedure 231, sono suddivise tra i livelli della tecnostruttura dell'Associazione, incaricati della sua gestione operativa e organizzativa. Di norma, i Direttori di Settore, Area o Sede sono responsabili dei rispettivi processi e supervisionano l'operato delle risorse di livello inferiore, mentre la responsabilità finale per l'attuazione delle policy spetta, in ultima istanza, al Direttore Generale di Assolombarda.

In ottemperanza al già citato Decreto Legislativo 231/01, con delibera del Consiglio di Presidenza, Assolombarda ha nominato un **Organismo di Vigilanza** con il compito di **sovrintendere l'efficacia e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, nonché di vigilare sull'osservanza delle relative prescrizioni da parte dei destinatari del Modello 231 stesso. Ogni anno, l'Organismo di Vigilanza elabora un programma mirato di attività di vigilanza che include una serie di audit per verificare l'effettivo rispetto

del Modello 231 e la corretta applicazione delle sue procedure. L'**Area Affari Legali e Statutari** è individuata come punto di contatto tra tecnostruttura dell'Associazione e Organismo di Vigilanza, supportandone l'operatività in veste di segreteria tecnica di quest'ultimo premettendone un aggiornamento costante e una continuità d'azione.

Assolombarda ha anche implementato una procedura specifica per le segnalazioni **whistleblowing**, attraverso cui dipendenti, collaboratori, fornitori, associati o altri soggetti individuati da suddetta procedura possono segnalare in forma riservata e protetta violazioni del Modello 231, comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o altre condotte rilevanti secondo il D.Lgs. 24/2023. A tal scopo, è stato istituito il **Comitato Whistleblowing** ("Comitato WB"), composto dal Direttore dell'Area Affari Legali e Statutari e dalla referente dell'Area Diritto d'Impresa, responsabile della gestione delle segnalazioni. In caso di segnalazioni circa violazioni del Modello 231 o illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, il Comitato WB informa immediatamente l'Organismo di Vigilanza, impegnandosi a tenerlo aggiornato sugli sviluppi delle verifiche. Concluse le indagini, il Comitato WB, se la segnalazione è fondata, si rivolge internamente agli organi o alle funzioni competenti per intraprendere le azioni necessarie. Con cadenza periodica, il Comitato WB comunica al Direttore Generale, al Consiglio di Presidenza e all'Organismo di Vigilanza le informazioni sulle segnalazioni raccolte, nonché i risultati delle verifiche interne effettuate. Infine, il report delle segnalazioni ricevute e rilevanti secondo il D. Lgs. 231/2001, insieme alle azioni correttive intraprese, è integrato nella re-

lazione annuale predisposta dall'Organismo di Vigilanza e trasmessa al Direttore Generale e al Consiglio di Presidenza.

La predisposizione e l'**aggiornamento del Modello 231**, nonché l'adozione delle relative procedure attuative, richiedono periodicamente un apposito **risk assessment** che, in relazione alle attività svolte, valuta il rischio di commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/01. L'ultimo risk assessment è stato condotto nel 2021 e il prossimo aggiornamento è previsto per il primo semestre del 2024.

Si ricorda che Assolombarda ha altresì adottato un Codice Etico che riflette integralmente quello di Confindustria.

Il Codice Etico, il Modello 231 e le procedure attuative vengono comunicate agli stakeholder attraverso diverse modalità:

- **Dipendenti:** tutto il personale, al momento dell'assunzione, si impegna a prendere visione della documentazione pubblicata sulla Intranet dell'Associazione e a rispettare il Codice Etico, il Modello 231 e le relative procedure attuative. La violazione di queste norme può comportare sanzioni disciplinari.
- **Fornitori e terzi parti:** all'interno dei relativi contratti sono inserite apposite clausole 231 che richiedono alla terza parte di prendere visione del Modello 231 (parte generale) e di rispettarne i principi, accettando che la loro violazione possa causare la risoluzione del contratto e il risarcimento dell'eventuale danno.

- **Imprese associate:** all'atto dell'adesione ad Assolombarda, viene richiesto di osservare lo Statuto e il Codice Etico.
- **Altri soggetti interessati:** possono consultare il Codice Etico e il Modello 231 (parte generale) sul sito istituzionale dell'Associazione, con particolare riferimento alle sezioni "Chi siamo, Statuto e Regolamenti" e "Chi siamo, Documenti".

Annualmente, in sinergia con l'Organismo di Vigilanza 231, viene definito un **programma di formazione obbligatorio** per tutto il personale Assolombarda e Assolombarda Servizi. Nel 2023, il focus della formazione è stato la **presentazione del Modello Organizzativo 231** ai neoassunti.

Nel periodo di rendicontazione considerato, **non sono emerse criticità** né sono stati riscontrati **casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti** da parte dell'Associazione.

## ANTICORRUZIONE

Le **politiche di contrasto** alla corruzione adottate da Assolombarda sono parte integrante del suo Modello 231, che si articola in dettagliate procedure condivise con tutto il personale della struttura tecnica. Dato il ruolo del Consiglio di Presidenza come organo responsabile dell'approvazione del Modello 231, i suoi membri sono già a conoscenza dei contenuti del Modello e, di conseguenza, non è prevista una formazione a loro dedicata. Inoltre, il Consiglio di Presidenza riceve annualmente una relazione dettagliata sull'attività di vigilanza 231 condotta dall'Organismo di Vigilanza.

**Tutti i dipendenti vengono informati sulle politiche e le procedure anticorruzione** dell'Associazione. All'interno di ogni contratto e documentazione negoziale con controparti sono inclusi riferimenti alle politiche anticorruzione di Assolombarda, con link diretti al sito web dell'Associazione, dove è disponibile il Modello 231 (parte generale). Ai fornitori di Assolombarda viene imposto l'obbligo di aderire ai principi stabiliti nel Modello. Qualsiasi violazione di tali principi può comportare la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento per i danni subiti.

**L'Associazione non ha identificato rischi significativi legati alla corruzione** ma aree di attività in cui tali rischi potrebbero manifestarsi, sebbene già mitigati dai presidi di controllo interno previsti dalle diverse procedure in attuazione del Modello 231. Il risk assessment 231/01 analizza l'attività complessiva, valutando la possibilità che, per la natura dell'attività stessa o per assenza di controlli, possano emergere rischi corruttivi sia verso la Pubblica Amministrazione che verso i privati. Durante il corso del 2023, così come nell'anno precedente, Assolombarda **non ha rilevato alcun episodio di corruzione**.

## CONFLITTI DI INTERESSE

Nel contesto del Modello 231, i conflitti di interesse rappresentano una delle aree di rischio che richiede attenta gestione e costante monitoraggio. **Attraverso il Modello 231,**

**le organizzazioni sono tenute a identificare, valutare e gestire i potenziali conflitti di interesse che potrebbero compromettere l'integrità e la correttezza delle loro attività.** Le principali procedure adottate da Assolombarda sono:

1. **Procedura di selezione e gestione del personale**, che richiede al candidato la firma di un'autodichiarazione ai sensi del DPR 445/2000 con cui lo stesso candidato attesta l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi. Inoltre, la normativa interna stabilisce, a partire dai neoassunti, l'obbligo di segnalare prontamente eventuali conflitti di interesse che potrebbero emergere durante il loro impiego.
2. **Codice comportamentale per l'attività di rappresentanza di interessi**, secondo cui il personale di Assolombarda, qualora si trovi 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 potrebbe influenzare l'imparzialità del giudizio proprio e/o dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione, recare pregiudizio, portare vantaggio all'Associazione o comprometterne la reputazione.
3. **Procedura liberalità, omaggi e regali**, che prevede apposita verifica di assenza di conflitto di interessi in capo al destinatario di erogazioni e liberalità.
4. **Procedura acquisti di beni e servizi**, che prevede autodichiarazioni sull'assenza di conflitto di interessi sia dei responsabili interni degli acquisti che dei fornitori, come indicato nei rispettivi contratti con Assolombarda.

Attraverso l'apposita **procedura di segnalazioni whistleblowing**, è possibile segnalare in forma riservata e protetta e anche eventualmente anonima possibili situazioni di conflitto di interesse rilevanti ai sensi del Modello 231, che vengono poi gestite in modo congiunto dal Comitato Whistleblowing con l'Organismo di Vigilanza e il Direttore Generale di Assolombarda.

## 6.2

# RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E ATTIVITÀ DI LOBBY

[GRI 3-3]

*Tra i primari scopi statutari di Assolombarda figura la **rappresentanza degli interessi delle imprese a livello internazionale, nazionale e locale**. Creare e mantenere rapporti stabili e duraturi con le istituzioni **rafforza** non solo **l'autorevolezza dell'Associazione** ma anche la sua **capacità di incidere sulle decisioni politiche e normative**. Al contrario, relazioni deboli e frammentate con le istituzioni possono compromettere la visibilità e la rappresentanza delle imprese associate, con un impatto negativo sul loro sviluppo. Pertanto, l'attività di Public Affair dell'Associazione è accuratamente strutturata secondo una logica multilivello.*

A livello **internazionale**, si presta particolare attenzione al triangolo istituzionale europeo (Commissione, Parlamento, Consiglio dell'Unione). Inoltre, il presidio delle Ambasciate italiane all'estero e dei Consolati presenti a Milano si focalizza con approccio selettivo sui Paesi di maggior interesse economico per le imprese associate.

A livello **nazionale**, Assolombarda opera in stretto coordinamento con Confindustria per gestire i rapporti istituzionali. Gli interlocutori includono i rappresentanti, sia tecnici che politici, dei Dicasteri con le competenze più rilevanti per il sistema produttivo. In relazione al Parlamento, viene prestata particolare attenzione a Deputati e Senatori eletti nei collegi del territorio di competenza dell'Associazione.

A livello **regionale**, l'Associazione promuove il confronto sui temi di interesse per le imprese con i rap-

presentanti tecnici e politici degli Assessorati e con i Consiglieri regionali eletti nella Città Metropolitana di Milano, nelle Province di Lodi, di Monza e della Brianza, di Pavia, in sinergia con Confindustria Lombardia.

A livello **locale**, oltre agli Enti Provinciali e alla Città Metropolitana, nell'attività di rappresentanza di Assolombarda svolgono un ruolo chiave le Autonomie Funzionali, come le Camere di Commercio di Milano, di Monza e della Brianza, di Lodi e di Pavia oltre alle Università del territorio. Rivestono un'importanza fondamentale anche le amministrazioni periferiche dello Stato, in particolare le Prefetture, e le Amministrazioni Comunali, soprattutto i Comuni capoluogo e quelli con una maggior dimensione e concentrazione di imprese.

Con questo ampio panorama di interlocutori istituzionali, il confronto si basa su due logiche primarie: la **rappresentanza**, volta a promuovere interventi e politiche in linea con gli interessi imprenditoriali complessivi, e il **partenariato pubblico-privato**, orientato a incentivare progetti e iniziative sinergiche per accrescere la competitività e l'attrattività del territorio in cui opera l'Associazione.

Le attività di rappresentanza e lobby di Assolombarda sono esercitate in conformità all'apposito Codice comportamentale in materia adottato dall'Associazione e si esprimono attraverso il dialogo diretto con le istituzioni e sono supportate dalla **presenza costante di esponenti dell'Associazione in enti, organismi, commissioni, tavoli di lavoro formali**, dedicati alla consultazione o concertazione tra gli stakeholder su varie tematiche di interesse.

Nel **2023**, la **collaborazione con le istituzioni e gli enti locali si è consolidata**.

Tra le principali attività, in ambito ESG, figurano per esempio la promozione e lo sviluppo di diverse iniziative concrete riguardanti la mobilità, l'ambiente, la rigenerazione urbana, l'inclusione sociale e la legalità:

In 8 Comuni sono state realizzate iniziative per la formazione e l'occupazione dei giovani.

In 4 Comuni sono stati attivati tavoli di discussione sulla mobilità sostenibile, con la partecipazione delle imprese associate.

In un 1 Comune è stato siglato un Protocollo d'Intesa sulla Mobilità Sostenibile.

Con la Provincia di Pavia è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa volto a rafforzare il dialogo tra imprese e PA e favorire processi di semplificazione ed efficientamento dell'azione amministrativa in campo ambientale, nonché di sviluppo economico della provincia.

Con 7 Comuni sono stati avviati confronti sulla promozione dell'attrattività territoriale e sulla rigenerazione urbana.

In 1 Comune è stato siglato un Protocollo d'Intesa sulla legalità.

Di seguito, il dettaglio del numero di rappresentanti per tipologia di organismo (rappresentanze esterne):

5

Ministeri: Economia e Finanze, Giustizia, Infrastrutture e Trasporti, Interno, Lavoro e Politiche Sociali

39

Enti territoriali, tra cui 29 Comuni

2

Enti camerali (Camera di Commercio Milano Monza Brianza Lodi, Camera di Commercio Pavia) e 5 aziende tra speciali e partecipate camerali, oltre ad Unioncamere Lombardia

9

Università, Fondazioni e Consorzi universitari

9

Fondazioni ITS e 1 Istituto Tecnico

27

Rappresentanze nel Sistema Confindustria

5

Rappresentanze ad enti esterni al Sistema Confindustria

10

Organismi paritetici bilaterali

15

Enti nelle società e nei consorzi

3

Ordini professionali

27

Associazioni ed Enti morali senza fini di lucro

10

Enti di Certificazione e Normazione

16

Fondazioni

3

Tavoli di Progetto dell'UE

**Nel corso del 2023 sono stati firmati più di 40 accordi e Protocolli d'Intesa con:**

- *Amministrazioni comunali;*
- *Università e istituzioni scolastiche;*
- *Enti territoriali;*
- *Partner strategici per lo sviluppo dell'economia locale.*

Per Assolombarda **le relazioni istituzionali e le attività di lobby e advocacy sono interconnesse e complementari**. L'approccio al Public Affairs si esprime attraverso un confronto continuo con i decisori pubblici e l'elaborazione di approfondimenti tecnici e note di posizionamento utili al dialogo con i propri interlocutori istituzionali. Un'intensa attività di lobby **supporta gli interessi delle imprese associate**, a partire dall'ascolto dei loro bisogni, contribuendo a creare un ambiente favorevole al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Dato il proprio ruolo di Associazione territoriale, che raduna aziende operanti in settori produttivi differenti, Assolombarda si focalizza su due dimensioni strategiche: quella **orizzontale del territorio** e quella **verticale delle politiche settoriali**.

In questo processo, l'Associazione collabora attivamente con le associazioni nazionali del Sistema Confindustria per elaborare posizioni congiunte. Inoltre, Assolombarda lavora assiduamente per rafforzare la **competitività del territorio e del sistema industriale**, spaziando tra numerosi temi: ambiente, infrastrutture e servizi per la mobilità, politiche territoriali, energetiche e fiscali, lavoro, formazione, servizi pubblici locali, credito e finanza agevolata.

In relazione a queste tematiche che interessano trasversalmente la sua base associativa, Assolombarda **monitora costantemente le evoluzioni della legislazione nazionale e regionale** ed **analizza** i principali atti amministrativi e le attività di programmazione dei decisori pubblici.

Nel **2023** sono state prodotte **52 note di posizionamento**, di cui 21 destinate ad interlocutori locali e 31 a quelli sovralocali.



## 6.3

# INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

[GRI 3-3]

*Assolombarda si impegna attivamente a **promuovere il processo di trasformazione digitale delle imprese**, favorendo l'adozione di **soluzioni tecnologiche innovative lungo l'intera catena del valore**, per potenziare la competitività del tessuto imprenditoriale locale e contribuire allo **sviluppo della società nel suo complesso**. L'Associazione mette a disposizione una vasta gamma di strumenti e risorse per abilitare il cambiamento, oltre a supportare i **progetti di ricerca e innovazione delle imprese**, generando opportunità di networking e collaborazione con interlocutori chiave come università, centri di ricerca, aziende, startup e cluster tecnologici a livello nazionale e regionale.*

Parallelamente alle iniziative esterne, Assolombarda sostiene l'innovazione anche al suo interno. Nel 2023 è stato intrapreso un progetto per il **rinnovo tecnologico** delle **sale riunioni** e delle **aule sindacali** di tutte le sedi, con l'obiettivo di semplificare l'uso delle attrezzature tecnologiche e degli ambienti stessi. Gli interventi effettuati includono l'installazione di sistemi video e audio di ultima generazione e l'eliminazione dei PC fissi per consentire agli utenti di utilizzare il proprio laptop durante i meeting.

Inoltre, per digitalizzare il processo di condivisione degli accordi sindacali sottoscritti dalle Commissioni paritetiche, Assolombarda ha avviato il processo per ottenere il **certificato di firma digitale qualificata**, impiegata, a partire da maggio 2023, dalla Commissione territoriale di Milano, seguita poi dalla Commissione di Monza e da quella metalmeccanica di Milano. Infine, è stato adottato lo strumento di **firma elettronica di Condizioni Generali di acquisto di Assolombarda con i fornitori con cui non è sottoscritto**

**uno specifico contratto** (es. acquisti di beni o servizi interni con importi al di sotto di specifici limiti di spesa, per i quali la procedura in vigore prevede l'emissione di un semplice ordine di acquisto da Assolombarda). Il progetto, definito nel corso del 2023, sarà avviato a partire dal 2024 per rendere ancora più chiari e trasparenti i rapporti commerciali.

Di seguito, sono delineate **ulteriori iniziative sull'innovazione e la digitalizzazione** realizzate da Assolombarda nel biennio 2022-2023.

PROGETTO	DESCRIZIONE
Bussola 4.0	“Bussola 4.0” è la piattaforma digitale, offerta da Assolombarda alle imprese, che le accompagna in modo agile, intuitivo e personalizzato verso una maggiore conoscenza delle potenzialità 4.0. Nel 2023, la piattaforma ha registrato oltre 30.000 visualizzazioni, evidenziando un forte interesse e una diffusa necessità di approfondire i temi digitali.
H2ERE Network	Sviluppata lo scorso anno in collaborazione con H2IT (Associazione italiana idrogeno e celle a combustibile) e LE2C (Lombardy Energy Cleantech Cluster), “H2ERE Network” è la piattaforma digitale messa a disposizione di tutte le imprese del territorio lombardo per creare un punto di contatto tra ricerca e industria, facilitando sinergie e scambi di competenze tra i diversi attori. Inoltre, la piattaforma promuove lo sviluppo di progetti innovativi sull'idrogeno, contribuendo all'evoluzione dell'intero settore.
Parco Gerolamo Cardano per l'innovazione sostenibile	Nel 2023, Assolombarda, in collaborazione con l'Università di Pavia e Arexpo, ha sviluppato un progetto di promozione dell'evento “Parco Gerolamo Cardano per l'innovazione sostenibile”. Tale iniziativa prevede la creazione di un Centro di ricerca e formazione dell'Università di Pavia e di un'infrastruttura dedicata all'innovazione tecnologica. Quest'ultima accoglierà le imprese interessate allo sviluppo di progetti di ricerca applicata.
Promozione dell'Ecosistema Digitale	Promossa da Assolombarda insieme al Digital Innovation Hub Lombardia, l'iniziativa incentiva l'adozione di processi e soluzioni innovative nelle imprese attraverso la collaborazione tra istituzioni, associazioni, sistema produttivo e attori della ricerca. Nel 2023, sono stati realizzati 50 eventi di approfondimento e condotte oltre 20 consulenze sull'analisi della maturità digitale delle aziende associate. Assolombarda ha consolidato il proprio ruolo, sia partecipando attivamente con partner e stakeholder a tavoli di lavoro e approfondimento su temi come la Transizione 4.0 e l'Intelligenza Artificiale, sia coordinando progetti su tutto il territorio nazionale.

### MILANO SMART CITY ALLIANCE

Meritevole di una menzione speciale è il progetto **Milano Smart City Alliance** (MSCA), promosso da Fondazione Asolombarda insieme a 12 imprese - A2A, Accenture, ATM, Cisco, Coima, Dassault Systèmes, Enel X, Fastweb, IBM, Siemens, Signify, TIM -, che dal 2020 favorisce una stretta collaborazione fra pubblico e privato sui temi dello sviluppo della città intelligente e sostenibile, attraverso la sperimentazione e la realizzazione di iniziative concrete per la città, i suoi cittadini e le imprese. Tra i temi chiave presidiati figurano la transizione digitale, l'uso e la gestione dei dati, la cybersecurity, la transizione energetica con focus sulle comunità energetiche rinnovabili, la mobilità sostenibile e le nuove modalità di lavoro.

Di seguito le principali iniziative riconducibili all'azione della MSCA:

#### Cyber Secure City

Il progetto, nato nel 2023 dalla collaborazione tra il Comune di Milano e MSCA, offre un portale gratuito e accessibile a tutti che, in modo semplice e intuitivo, fornisce percorsi formativi sviluppati da imprese partner come Cisco, Fastweb e IBM, per diffondere maggiore consapevolezza sulla sicurezza informatica. A fine 2023, oltre 22.000 utenti hanno usufruito del portale, che mette a disposizione più di 80 lezioni e 100 ore di formazione. L'obiettivo per il 2024 è ampliare l'offerta dei corsi, coinvolgendo nuovi contributori.

#### Data Driven City

Il progetto, lanciato nel corso del 2023 dal Comune di Milano e MSCA, mira a creare un ecosistema tecnologico integrato, partendo dall'Ecosistema Digitale Urbano (EDU), la piattaforma di gestione delle API (Application Programming Interface) del Comune. Questo ecosistema fa leva sui dati e favorisce lo scambio di informazioni tra enti pubblici e privati per migliorare i servizi smart e promuovere il governo predittivo della città, stimolando lo sviluppo economico e l'attrattività del territorio. I primi due casi di studio riguardano la gestione dei rifiuti e la climate intelligence, ovvero la capacità di raccogliere e interpretare dati per anticipare i cambiamenti

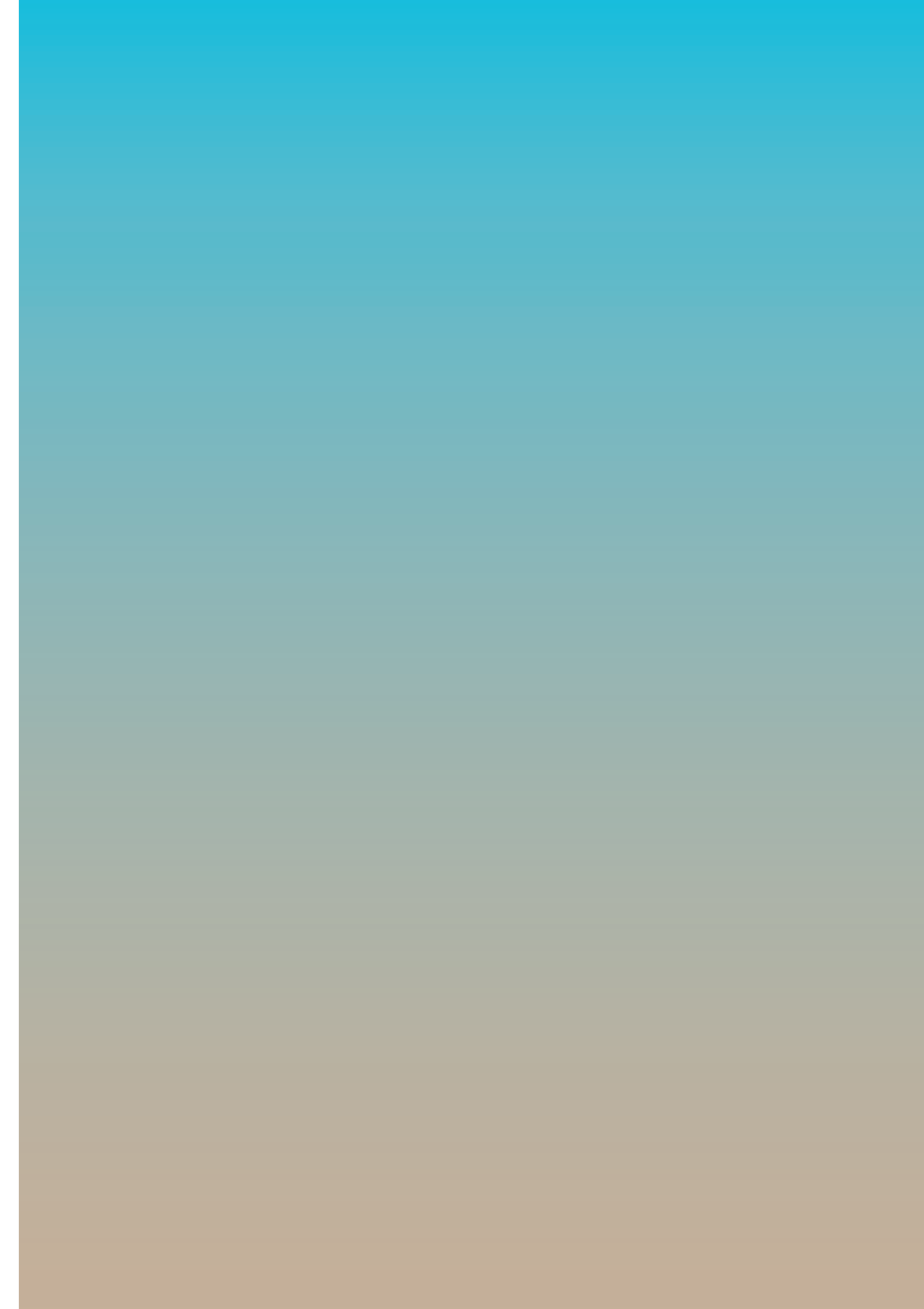
climatici futuri e adottare misure di adattamento e mitigazione. Il Comune di Milano e MSCA organizzano periodicamente incontri pubblici, con 6 workshop realizzati nel 2023, invitando anche esperti del settore dal mondo della ricerca e dell'università per coinvolgere un numero sempre maggiore di stakeholder ed estendere la condivisione di informazioni.

#### Milano Resiliente

L'iniziativa agevola l'individuazione e la gestione efficace dei principali rischi per le organizzazioni che operano nell'area metropolitana, con particolare focus sulla resilienza idraulica. In questo ambito è stato sviluppato, grazie alla collaborazione tra Accenture e Dassault Systèmes, il progetto pilota "*Water Integrated Solution*", che offre una piattaforma integrata per consentire ad autorità ed enti coinvolti nella gestione idrica della città di gestire i flussi informativi e operativi in un unico ambiente condiviso. La piattaforma, utilizzando modelli predittivi e di machine learning, elabora simulazioni e fornisce indicatori chiave per quantificare i rischi e i relativi impatti.

#### Sensibilizzare la base associativa sui temi della CyberSecurity

In un contesto in cui le tecnologie digitali sono pervasive e gli attacchi informatici sempre più frequenti, è particolarmente attuale e significativo l'impegno di Assolombarda volto a **sensibilizzare le imprese in materia di cybersecurity**. Per aumentare la consapevolezza del fenomeno di cybercrime e migliorare la protezione delle infrastrutture informatiche attraverso standard condivisi, l'Associazione offre un **supporto concreto alle aziende associate**, che include diversi servizi e strumenti di aggiornamento periodico come le **Cyber Tips** e le **Cyber News**, insieme a percorsi di assistenza come il **Cyber Security Check**. Nel corso dell'anno sono stati realizzati eventi di sensibilizzazione e momenti di confronto dedicati. Inoltre, sono state attivate nuove collaborazioni, tra cui la sottoscrizione di un Protocollo di Intesa con AIPSA (Associazione Italiana Professionisti Security Aziendale) per promuovere una cultura della cybersecurity.



7

RIDURRE IL  
PROPRIO  
IMPATTO  
SULL'AMBIENTE

8

6

Significa promuovere comportamenti virtuosi a tutela dell'ambiente e delle future generazioni, ottimizzando il consumo di risorse e promuovendo principi di economia circolare.

# 7.1

## CONSUMI ED EMISSIONI

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

### CONSUMI DI ASSOLOMBARDA PER TIPOLOGIA - 2023

7,1

#### FLOTTA AUTO

27,1

#### GAS

30,9

#### ENERGIA ELETTRICA DA FONTE NON RINNOVABILE

34,9

#### ENERGIA ELETTRICA DA FONTE RINNOVABILE

Assolombarda è attenta a promuovere comportamenti virtuosi e responsabili diretti a mitigare gli **eventuali effetti negativi** delle proprie attività, nonostante non operi in settori energivori o ad elevato impatto ambientale.

In linea con il percorso intrapreso lo scorso anno e con gli obiettivi del Piano strategico di sostenibilità, l'Associazione prosegue il suo impegno per **migliorare l'efficienza energetica dei suoi edifici e ridurre le emissioni di anidride carbonica**, anche ottimizzando gli spostamenti dei dipendenti verso il luogo di lavoro.

Quest'anno, come nel 2022, circa **un terzo** dei **consumi energetici complessivi** di Assolombarda (27,1%) è attribuibile al **riscaldamento** degli **uffici**, mediante l'utilizzo di **gas naturale**. Guardando al 2023, i **consumi di gas** sono calati del **12,4%**, scendendo da 78.624 smc nel 2022 a 68.894.

I **consumi** della **flotta auto**, composta da veicoli diesel e benzina, costituiscono il **7,1%** del totale, mantenendosi stabili rispetto alla precedente annualità. Infatti, rispetto al 2022, si è registrata una lieve **diminuzione** dei **litri di carburante impiegati dalle auto** dell'Associazione, passati da 18.136 a 17.837 litri.

Infine, l'**energia elettrica acquistata** dall'Associazione nel 2023 rappresenta il **65,8%** dei consumi energetici totali: il **47%** di questo approvvigionamento **proviene da fonti di energia rinnovabile certificata** con Garanzia di Origine, **in aumento rispetto al 2022** quando la percentuale si attestava al 42,7%. Invece, l'**acquisto di energia elettrica da fonti non rinnovabili si è ridotto di quasi il 17%**, portando a una diminuzione complessiva dei consumi energetici, scesi da 1.770.924,6 kWh nel 2022 a 1.589.479 nel 2023. L'Associazione genera, inoltre, energia pulita tramite l'impianto fotovoltaico installato sul tetto della propria sede: l'intera produzione è stata venduta all'esterno.

Consumi energetici suddivisi per tipologia	UdM	2023	2022
<b>Consumo per riscaldamento</b>			
Gas	Gj	2.362,2	2.696
<b>Consumo per flotta auto</b>			
Benzina	Gj	220,2	176,5
Diesel	Gj	393,7	402,4
Ricarica auto Plug-In	Gj	0,6	1,1

Energia elettrica			
Energia elettrica acquistata	Gj	5.722,1	6.375,3
- di cui da fonte rinnovabile certificata	Gj	2.689,4	2.726,7
- di cui da fonte non rinnovabile	Gj	3.032,7	3.648,6
Energia elettrica autoprodotta da fonte rinnovabile	Gj	51,0	57,9
- di cui consumata	Gj	0	0
- di cui venduta	Gj	51,0	57,9
<b>Totale consumi energetici</b>	<b>Gj</b>	<b>8.698,8</b>	<b>9.651,1</b>

In risposta all'urgente necessità di **ridurre l'impatto ambientale sull'ecosistema globale**, Assolombarda **calcola** le **emissioni di gas serra** generate dalle proprie attività per identificare le principali fonti e aree di intervento. Secondo gli Standard GRI, basati sui requisiti del *GHG Protocol*, le emissioni sono classificate in Scope 1, Scope 2 e Scope 3. Le emissioni dirette di Scope 1 includono quelle derivanti dai consumi di gas naturale per il riscaldamento e dai carburanti usati per la flotta auto, mentre le emissioni indirette di Scope 2 riguardano quelle generate dai consumi di energia elettrica. Queste ultime possono essere calcolate mediante due differenti approcci:

- location-based, che considera l'intensità delle emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica in relazione alla produzione energetica nazionale;
- market-based, che permette all'azienda di evidenziare le proprie scelte di approvvigionamento energetico.

Nel corso del 2023, Assolombarda ha emesso **612,2 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente<sup>3</sup>**, registrando una diminuzione del **10% rispetto al 2022**. Le **emissioni dirette della flotta auto** nel 2023 sono state pari a **45,4 tCO<sub>2</sub>eq**, con una lieve **riduzione** rispetto alle 46,7 tCO<sub>2</sub>eq del 2022. Anche nel 2023, le **emissioni di Scope 2** generate dall'acquisto e consumo di energia elettrica e calcolate secondo l'approccio *location-based*, corrispondono al **70% delle emissioni totali<sup>4</sup>**.

Emissioni	UdM	2023	2022
Gas naturale	tCO <sub>2</sub> eq	139,0	157,1
Benzina	tCO <sub>2</sub> eq	16,2	13,0
Diesel	tCO <sub>2</sub> eq	29,2	33,7
<b>Totale emissioni dirette (Scope 1)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>184,4</b>	<b>203,8</b>
<b>Emissioni indirette (Scope 2) - location based</b>	tCO <sub>2</sub> eq	427,8	476,9
<b>Emissioni indirette (Scope 2) - market based</b>	tCO <sub>2</sub> eq	385,1	462,9
<b>Emissioni indirette (Scope 2) - location based</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>612,2</b>	<b>680,7</b>
<b>Emissioni indirette (Scope 2) - market based</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>569,5</b>	<b>666,7</b>

<sup>3</sup> 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*.

<sup>4</sup> Per le emissioni di Scope 1, le fonti dei fattori di emissione utilizzati sono contenute all'interno dei documenti ISPRA "Tabella parametri standard nazionali", 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 emissioni riportati nel documento ABI "Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" aggiornato al 14/12/2023. 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 2022).



## 7.2

# RIFIUTI

[GRI 306-1]

*Assolombarda dedica particolare attenzione alla **riduzione dei rifiuti ordinari prodotti**, con un focus specifico sulla plastica monouso. A tal fine, sono stati installati appositi **bidoni per la raccolta differenziata**, in conformità con le normative locali vigenti. La maggior parte dei rifiuti consiste in tipici rifiuti da ufficio, come carta e plastica, che vengono smaltiti tramite i canali di raccolta comunali, con programmi di ritiro quotidiani e settimanali. Per quanto riguarda i **rifiuti speciali**, come stampanti, toner e lampade neon residue, l'Associazione procede al corretto recupero e smaltimento nel rispetto della normativa vigente in campo ambientale (D.Lgs 152/2006).*

## 7.3

# ATTIVITÀ E INIZIATIVE A SUPPORTO DELLE IMPRESE

Mantenendo fede ai propri valori, Assolombarda promuove **incontri, servizi e progetti di sostenibilità ambientale** per le imprese associate. Attraverso queste iniziative, l'Associazione fornisce un **supporto concreto** alle aziende nel loro percorso verso l'adozione di pratiche e comportamenti sempre più responsabili e consapevoli, sia tramite un'attività di sensibilizzazione che attraverso l'offerta di risorse e competenze operative mirate. Di seguito sono illustrate le iniziative più rilevanti promosse da Assolombarda in materia di mobility management, efficientamento energetico e comunità energetiche rinnovabili.

### MOBILITY MANAGEMENT

La **gestione della mobilità aziendale** è cruciale per lo sviluppo e l'attrattività delle imprese sul territorio, con implicazioni sociali, ambientali ed economiche. Una strategia efficace di mobility management consente di ottimizzare l'accessibilità della sede aziendale e razionalizzare i tempi e i costi legati agli spostamenti dei dipendenti. I benefici di questo orientamento sono numerosi e spaziano dal miglioramento del benessere delle persone per una migliore conciliazione vita-lavoro, alla riduzione dell'impatto ambientale conseguente agli spostamenti, all'opportunità di rispondere alle nuove esigenze in materia di compliance normativa relativa alle policy ESG sostenute dall'azienda.

Nel 2023 Assolombarda ha portato avanti il progetto, già avviato nel 2022, "**Reti territoriali sul Mobility Management**", nel quale l'Associazione agisce come **catalizzatore di sinergie locali tra gruppi di imprese basate nello stesso territorio**, fornendo supporto tecnico-operativo per:

- condividere esperienze e buone pratiche di mobility management;
- facilitare iniziative e azioni interaziendali sulla mobilità sostenibile;
- migliorare l'accessibilità del territorio;
- agevolare il dialogo tra aziende, Comuni, stakeholder pubblici e privati della mobilità.

Dal suo lancio, l'iniziativa ha coinvolto **oltre 40 imprese e più di 36mila dipendenti**.

Nello stesso anno, è stato stipulato il nuovo "*Protocollo di intesa per la promozione di politiche di mobility management e per favorire la mobilità sostenibile*". L'accordo, sottoscritto tra Assolombarda, Comune di Milano, Agenzia Mobilità Ambiente Territorio (AMAT), Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza, l'Unione Artigiani di Milano e Monza-Brianza, ha l'obiettivo di diffondere una cultura del mobility management, contribuendo a migliorare l'accessibilità sostenibile del territorio e a ridurre le emissioni inquinanti. Nell'ambito del protocollo, nel mese di settembre 2023, è stata organizzata la prima conferenza dei mobility manager aziendali con lo scopo di condividere iniziative e buone pratiche di mobilità sostenibile. Nell'ambito normativo, si segnala la parteci-

pazione al Tavolo di Lavoro UNI, volto a definire i requisiti professionali e formativi del mobility manager aziendale con l'obiettivo di valorizzare questa figura e riconoscerne la centralità all'interno delle imprese.

#### INIZIATIVE RELATIVE ALL'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

- **Tool - First Energy Check:** Nel 2020, in collaborazione con ENEA, Assolombarda ha sviluppato il tool First Energy Check, una piattaforma digitale che permette alle aziende di **valutare** i propri **consumi energetici** e **rilevare** le **aree di miglioramento**. Questo strumento promuove un uso consapevole dell'energia, fornendo un report comparativo del proprio posizionamento con quello di altre imprese di settore. Ad oggi, si contano **oltre 150 utenti registrati e quasi 30 report generati**.
- **Convenzione Assolombarda - Enea per la promozione dell'efficienza energetica:** Assolombarda ed ENEA hanno stipulato, nel corso del 2023, una **convenzione pluriennale** per promuovere l'**efficientamento energetico nelle imprese**, ai sensi dell'Art. 8 del D.Lgs. 102/2014.

#### INIZIATIVE RELATIVE ALLE COMUNITÀ ENERGETICHE RINNOVABILI (CER)

- **Accordo di collaborazione tra Assolombarda e RSE - Ricerca sul Sistema Energetico:** Nel 2022, Assolombarda e Ricerca sul Sistema Energetico (RSE) hanno siglato un **accordo triennale per sviluppare progetti nel campo delle energie rinnovabili**, promuovendo la partecipazione delle imprese alla transizione energetica. Questa collaborazione ha permesso ad Assolombarda di condurre - grazie a un Gruppo di Lavoro dedicato - analisi e studi tecnici di dettaglio, che hanno portato alla pubblicazione, nel 2023, del documento di approfondimento *"Comunità Energetiche Rinnovabili: quali opportunità per le imprese"*.
- **Energy Community e autoconsumo collettivo:** Assolombarda ha costituito il Gruppo di Lavoro "Fonti Rinnovabili (CER)", coordinato da propri esperti nel settore con il supporto scientifico di Ricerca sul Sistema Energetico, con l'obiettivo di informare le imprese sui numerosi vantaggi derivanti dalla partecipazione ad una comunità energetica sia sul piano economico, in termini di convenienza e opportunità di investimento, sia sul fronte sociale e ambientale. Il Gruppo di Lavoro ha approfondito il tema dell'autoconsumo collettivo e il decreto relativo alla costituzione di una **Comunità Energetica Rinnovabile (CER)**, elaborando nel 2023 il primo documento di posizionamento *"Comunità Energetiche Rinnovabili: quali opportunità per le imprese"*. Lo studio tecnico-economico approfondisce le **opportunità** e i **benefici** - economici, ambientali e sociali - di partecipare ad una CER per le **piccole e medie imprese (PMI)**. Per valorizzare il lavoro svolto sulle Comunità Energetiche Rinnovabili è stato, inoltre, organizzato un **evento** che ha visto la partecipazione, insieme ai membri del Gruppo di Lavoro "Fonti Rinnovabili (CER)", del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE), del Gestore dei Servizi Energetici (GSE) e della Regione Lombardia.
- **Comunità energetiche e a matrice pubblica:** Le Comunità Energetiche a matrice pubblica sono promosse dalle Pubbliche Amministrazioni e offrono opportunità significative per generare benefici economici per la comunità locale e favorire, anche in ambito urbano, la produzione di energia rinnovabile distribuita. **Milano Smart City Alliance (MSCA) sostiene le Amministrazioni Pubbliche** nella promozione di queste comunità come leva per la transizione energetica del territorio, mettendo a disposizione le competenze specifiche dei propri partner e organizzando incontri sia formativi che tecnici, volti ad approfondire temi specifici, quali i modelli realizzativi e gli aspetti legali e amministrativi di una CER. Nel 2023, MSCA ha supportato la Caserma Santa Barbara nello studio di fattibilità per la realizzazione di una Comunità Energetica Militare e ha collaborato con il Comune di Vigevano nell'organizzazione di un incontro divulgativo rivolto a cittadini e associazioni.

Di seguito sono presentate ulteriori iniziative in ambito green condotte da Assolombarda durante il 2023.

PROGETTO	DESCRIZIONE
Check up Ambientale 2023	Nel 2021, Assolombarda ha introdotto il servizio “Check Up Ambientale” per assistere le imprese nell’analisi e nella gestione dei loro impatti ambientali, considerando le esigenze specifiche e le peculiarità di ciascuna realtà. Le imprese ricevono un supporto personalizzato e mirato per adempiere agli obblighi normativi in materia ambientale e identificare opportunità di miglioramento. Nel 2023, sono stati svolti 11 incontri dedicati a questo servizio.
Fotovoltaico FACILE	Avviato nel 2021, il servizio nasce per soddisfare la crescente necessità delle imprese di comprendere i vantaggi e il funzionamento di un impianto fotovoltaico, offrendo un supporto completo, che include: uno studio tecnico-economico di fattibilità per valutare costi, incentivi e detrazioni; una sessione di confronto tramite web-meeting e una valutazione dei preventivi aziendali. Ad oggi, 101 imprese hanno usufruito del servizio.
Green Economy Network (GEN)	Il Green Economy Network (GEN) è la rete promossa da Assolombarda per favorire nuove sinergie tra le imprese che offrono prodotti, tecnologie e servizi per la sostenibilità ambientale ed energetica, proponendosi come interlocutore verso le istituzioni nazionali ed internazionali. Nel 2023, è stato avviato un progetto di rilancio del GEN per promuovere attivamente lo sviluppo sostenibile delle aziende associate e valorizzare quelle operanti nella Green Economy, accelerando la transizione ecologica.
Green Renewable	Nel 2023, Assolombarda ha partecipato a una serie di incontri promossi da Regione Lombardia per identificare le migliori pratiche di investimento e incentivare la realizzazione di nuovi impianti energetici rinnovabili su terreni inutilizzati e contaminati, che vengono riqualificati in ottica di economia circolare. Gli incontri hanno portato alla redazione del documento “ <i>Green Renewable - Come incentivare lo sviluppo di nuovi impianti energetici rinnovabili su aree inutilizzate e contaminate</i> ”, presentato durante un convegno tenutosi il 23 novembre 2023.
MCE 4x4 – Innovazione e sostenibilità per la mobilità	MCE 4X4 è l’iniziativa promossa da Assolombarda e da Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi nel settore della mobilità sostenibile e della smart city per favorire l’introduzione di soluzioni innovative ed efficienti e per promuovere l’open innovation nella mobilità. Il focus dell’edizione 2023 è stato incentrato sui temi della transizione ecologica e digitale. Solo oltre 100 le startup che hanno partecipato all’iniziativa presentando idee e soluzioni di mobilità e, in occasione dell’evento, sono stati organizzati più di 80 incontri be-to-be tra imprese e startup per possibili nuove partnership.
Progetto DeciWatt	Attivo dal 2022, il tavolo di lavoro si dedica alla realizzazione e promozione di strumenti innovativi per la riqualificazione energetica degli edifici nella Città Metropolitana di Milano. I membri del gruppo condividono le proprie esperienze e competenze settoriali, creando un vasto patrimonio di conoscenze condivise per individuare le migliori pratiche e offrire supporto concreto agli utenti.

# 8

## SEZIONE INTEGRATIVA



## INDICE DEI CONTENUTI GRI 2023

Assolombarda ha rendicontato in conformità agli Standard GRI per il periodo 01.01.2023 – 31.12.2023. La rendicontazione delle informazioni non ha adottato alcun Standard Sector Specific in quanto non disponibile per il settore specifico.

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

INDICATORE	INFORMATIVA	NOTE / CAPITOLO
<b>Informative generali</b>		
<b>GRI 2 - Informative Generali</b>	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	I restatement e le eventuali riclassificazioni sono indicati all'interno del presente documento.
	2-5 Assurance esterna	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, Gli stakeholder di Assolombarda
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Valorizzare le persone, Le nostre persone

**Informative GRI**

<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	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**

<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Rapporti con le istituzioni e attività di lobby
<b>Non GRI</b>		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		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	La sostenibilità per Assolombarda, La comunicazione e gli stakeholder Valorizzare le persone, Le nostre persone
Cultura della sostenibilità		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Sostenere la comunità e il territorio, Favorire il benessere della comunità
Diversity and Inclusion		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizzare le persone, Tutela della diversità e dell'inclusione
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità</b>	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
<b>GRI 406: Non discriminazione</b>	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Assolombarda non ha registrato episodi di discriminazione nel biennio 2021-2022.
Education		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Sostenere la comunità e il territorio, L'impegno verso le generazioni future
Etica, Integrità e Trasparenza		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Etica, integrità e trasparenza
<b>GRI 205: Anticorruzione</b>	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		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizzare le persone, Sviluppo personale e professionale
<b>GRI 404: Formazione e istruzione</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Valorizzare le persone, Sviluppo personale e professionale
Innovazione e digitalizzazione		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Innovazione e digitalizzazione
Norme, legislazione		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Sostenere la comunità e il territorio, Diffusione della cultura della sostenibilità
Rapporti con le istituzioni		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Promuovere un <i>business</i> etico e responsabile, Rapporti con le istituzioni e attività di lobby
<b>NON GRI</b>	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		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Sostenere la comunità e il territorio, Relazioni industriali e sindacali
<b>NON GRI</b>	Numero vertenze collettive, numero consulenze	Sostenere la comunità e il territorio, Relazioni industriali e sindacali
Riduzione impatto ambientale e cambiamento climatico		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Ridurre il proprio impatto sull'ambiente, Consumi ed emissioni Ridurre il proprio impatto sull'ambiente, Rifiuti
<b>GRI 302: Energia</b>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Ridurre il proprio impatto sull'ambiente, Consumi ed emissioni
<b>GRI 302: Emissioni</b>	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Ridurre il proprio impatto sull'ambiente, Consumi ed emissioni
	305-2 Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Ridurre il proprio impatto sull'ambiente, Consumi ed emissioni
<b>GRI 306: Rifiuti</b>	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Ridurre il proprio impatto sull'ambiente, Rifiuti

Salute e sicurezza		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizzare le persone, Salute e sicurezza sul lavoro
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro</b>	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
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	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		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Sostenere la comunità e il territorio, Favorire il benessere della comunità
Welfare aziendale		
<b>GRI 3 - Temi materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizzare le persone, Le nostre persone
<b>GRI 401: Occupazione</b>	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	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti totali	n.	120	170	<b>290</b>	119	167	<b>286</b>
Dipendenti con contratto a tempo indeterminato	n.	116	163	<b>279</b>	116	165	<b>281</b>
Dipendenti con contratto a tempo determinato	n.	4	7	<b>11</b>	3	2	<b>5</b>
Dipendenti con contratto full-time	n.	119	155	<b>274</b>	117	153	<b>270</b>
Dipendenti con contratto part time	n.	1	15	<b>16</b>	2	14	<b>16</b>

## 2. GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti

Lavoratori non dipendenti	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di lavoratori	n.	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>

## 3 GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti

Casi di non conformità	UdM	2023	2022
Casi di non conformità	n.	<b>0</b>	<b>0</b>
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	2023	2022
Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	n.	28	26
<b>Percentuale dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro</b>	%	<b>9,7%</b>	<b>9,1%</b>

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

Organi di governo	2023		2022	
	n.	%	n.	%
Membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche/procedure anti-corruzione	17	100	17	100

Organi di governo <sup>5</sup>	2023		2022	
	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 anti-corruzione <sup>6</sup>	2023		2022	
	n.	%	n.	%
Dirigenti	28	100%	26	100%
Quadri	70	100%	72	100%
Funzionari	117	100%	109	100%
Impiegati	75	100%	79	100%
<b>Totale</b>	<b>290</b>	<b>100%</b>	<b>286</b>	<b>100%</b>

Dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione totali <sup>7</sup>	2023		2022	
	n.	%	n.	%
Dirigenti	0	0%	0	0%
Quadri	1	1,4%	0	0%
Funzionari	11	9,4%	12	11,0%
Impiegati	2	2,6%	5	6,3%
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>4,8%</b>	<b>17</b>	<b>6,6%</b>

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Ogni percentuale è stata determinata dividendo il numero di dipendenti per categoria a cui sono state comunicate le politiche e le procedure di anticorruzione per il totale dei dipendenti appartenente a quella categoria.

<sup>7</sup> Ogni percentuale è stata determinata dividendo il numero di dipendenti per categoria che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione per il totale dei dipendenti appartenenti a quella categoria. Si segnala che i valori inseriti lo scorso anno sono stati ricalcolati utilizzando questa formula.

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

Episodi di corruzione	2023	2022
Numero totale degli episodi di corruzione accertati, dei quali:	<b>0</b>	<b>0</b>
<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	2023	2022
<b>Consumo per riscaldamento</b>			
Gas	Gj	2.362,2	2.696,0
<b>Consumo per flotta auto</b>			
Benzina	Gj	220,2	176,5
Diesel	Gj	393,7	402,4
Ricarica auto Plug-In	Gj	0,6	1,1
<b>Energia elettrica</b>			
Energia elettrica acquistata	Gj	5.722,1	6.375,3
- di cui da fonte rinnovabile certificata	Gj	2.689,4	2.726,7
- di cui da fonte non rinnovabile	Gj	3.032,7	3.648,6
Energia elettrica autoprodotta da fonte rinnovabile	Gj	51,0	57,9
- di cui consumata	Gj	0	0
- di cui venduta	Gj	51,0	57,9
<b>Totale consumi energetici</b>	<b>Gj</b>	<b>8.698,8</b>	<b>9.651,1</b>

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

Emissioni	UdM	2023	2022
Gas naturale	tCO <sub>2</sub> eq	139,0	157,1
Benzina	tCO <sub>2</sub> eq	16,2	13,0
Diesel	tCO <sub>2</sub> eq	29,2	33,7
<b>Totale emissioni dirette (Scope 1)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>184,4</b>	<b>203,8</b>
Emissioni indirette (Scope 2) - location based	tCO <sub>2</sub> eq	427,8	476,9
Emissioni indirette (Scope 2) - market based	tCO <sub>2</sub> eq	385,1	462,9
<b>Totale emissioni - location based</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>612,2</b>	<b>680,7</b>
<b>Totale emissioni - market based</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>569,5</b>	<b>666,7</b>

**9. GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover**

N. dipendenti in entrata	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	n	3	6	9	4	3	7
30-50	n	2	6	8	7	9	16
>50	n	1	0	1	3	2	5
<b>Totale</b>	<b>n</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

N. dipendenti in uscita	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	n	1	0	1	3	1	4
30-50	n	1	7	8	4	3	7
>50	n	3	3	6	3	4	7
<b>Totale</b>	<b>n</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>

Turnover in entrata <sup>8</sup>	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	n	42,9%	66,7%	<b>56,3%</b>	57,1%	37,5%	<b>46,7%</b>
30-50	n	3,7%	6,6%	<b>5,5%</b>	13,0%	9,5%	<b>10,7%</b>
>50	n	1,5%	0,0%	<b>0,8%</b>	5,2%	3,1%	<b>4,1%</b>
<b>Totale</b>	<b>n</b>	<b>4,7%</b>	<b>7,4%</b>	<b>6,2%</b>	<b>11,8%</b>	<b>8,4%</b>	<b>9,8%</b>

Turnover in uscita <sup>9</sup>	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	n	14,3%	0,0%	<b>6,3%</b>	42,9%	12,5%	<b>26,7%</b>
30-50	n	1,9%	7,7%	<b>5,5%</b>	7,4%	3,2%	<b>4,7%</b>
>50	n	4,5%	4,8%	<b>4,7%</b>	5,2%	6,3%	<b>5,7%</b>
<b>Totale</b>	<b>n</b>	<b>3,9%</b>	<b>6,1%</b>	<b>5,2%</b>	<b>8,4%</b>	<b>4,8%</b>	<b>6,3%</b>

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

Totale dipendenti	UdM	2023		2022	
		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	290	<b>100%</b>	286	<b>100%</b>
<i>coperti da un tale sistema</i>	n	290	<b>100%</b>	286	<b>100%</b>
<i>coperti da un tale sistema che sia stato sottoposto a audit interno</i>	n	290	<b>100%</b>	245	<b>86%</b>
<i>coperti da un tale sistema che sia stato sottoposto a audit o certificato da terze parti indipendenti</i>	n	0	<b>0%</b>	0	<b>0%</b>

<sup>8</sup> 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. Si segnala che i valori presenti nel Bilancio di Sostenibilità 2022 hanno subito un restatement.

<sup>9</sup> 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.



### 11. GRI 403-9: Infortuni sul lavoro

Infortuni dipendenti	2023		2022	
	N.	Tasso	N.	Tasso
Numero di ore lavorate	583.824,00	-	491.920,00	-
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	0	0	1	2,03
Le tipologie principali di infortuni sul lavoro	-		In itinere	

### 12. GRI 403-10: Malattie professionali

Malattie professionali dipendenti	2023	2022
	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	2023	2022
	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	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	Ore	104	55	<b>159</b>	69	45	<b>114</b>
Quadri	Ore	184	86	<b>270</b>	174	96	<b>270</b>
Funzionari	Ore	305	715	<b>1.020</b>	325	572	<b>897</b>
Impiegati	Ore	102	240	<b>342</b>	62	130	<b>192</b>
<b>Totale</b>	<b>Ore</b>	<b>695</b>	<b>1.096</b>	<b>1.791</b>	<b>630</b>	<b>843</b>	<b>1.473</b>

Ore medie di formazione per dipendente	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	Ore	5,5	6,1	<b>5,7</b>	4,1	5,0	<b>4,4</b>
Quadri	Ore	4,5	3,0	<b>3,9</b>	4,0	3,3	<b>3,8</b>
Funzionari	Ore	8,2	8,9	<b>8,7</b>	9,8	7,5	<b>8,2</b>
Impiegati	Ore	4,4	4,6	<b>4,6</b>	2,4	2,5	<b>2,4</b>
<b>Totale</b>	<b>Ore</b>	<b>5,8</b>	<b>6,4</b>	<b>6,2</b>	<b>5,3</b>	<b>5,0</b>	<b>5,2</b>

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

2023										
Componenti organi di governo	UdM	<30			30 - 50			>50		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Membri Consiglio di Presidenza</b>	%	0%	0%	<b>0%</b>	100%	0%	<b>100%</b>	47,1%	17,6%	<b>100%</b>
<b>Membri Consiglio Generale</b>	%	0%	0%	<b>0%</b>	77,3%	22,7%	<b>100%</b>	80,4%	19,6%	<b>100%</b>

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

Minoranze o categorie vulnerabili	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili	N.	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>

2023										
Dipendenti	UdM	<30			30 - 50			>50		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	%	0%	0%	0%	66,7%	33,3%	100%	68,2%	31,8%	100%
Quadri	%	0%	0%	0%	62,1%	37,9%	100%	57,5%	42,5%	100%
Funzionari	%	42,9%	57,1%	100%	31,2%	68,8%	100%	26,9%	73,1%	100%
Impiegati	%	50,0%	50,0%	100%	25,0%	75,0%	100%	33,3%	66,7%	100%
<b>Totale</b>	%	<b>43,8%</b>	<b>56,3%</b>	<b>100%</b>	<b>37,5%</b>	<b>62,5%</b>	<b>100%</b>	<b>45,4%</b>	<b>54,6%</b>	<b>100%</b>

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%
<b>Totale</b>	%	<b>46,7%</b>	<b>53,3%</b>	<b>100%</b>	<b>36,2%</b>	<b>63,8%</b>	<b>100%</b>	<b>47,5%</b>	<b>52,5%</b>	<b>100%</b>

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

##### Assolombarda

Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini <sup>10</sup>	UdM	2023	2022
Dirigenti	%	100%	100%
Quadri	%	100%	100%
Funzionari	%	100%	100%
Impiegati	%	100%	100%

<sup>10</sup> I dati del 2022 hanno subito un restatement a seguito di un affinamento della metodologia di calcolo.

Rapporto della retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini	UdM	2023	2022
Dirigenti	%	74,2%	73,5%
Quadri	%	94,0%	97,1%
Funzionari	%	99,4%	100,8%
Impiegati	%	98,8%	101,1%

#### Assolombarda Servizi

Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini <sup>11</sup>	UdM	2023	2022
Dirigenti	%	100%	100%
Quadri	%	100%	100%
Funzionari	%	100%	100%
Impiegati	%	100%	100%

Rapporto della retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini	UdM	2023	2022
Dirigenti	%	128,9%	109,8%
Quadri	%	77,1%	85,0%
Funzionari	%	78,7%	85,8%
Impiegati	%	81,9%	94,2%

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

Numero totale di episodi di discriminazione, di cui	UdM	2023	2022
	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

<sup>11</sup> I dati del 2022 hanno subito un restatement a seguito di un affinamento della metodologia di calcolo.





Maurizio Galimberti, fotografo contemporaneo conosciuto dal grande pubblico per i suoi inconfondibili mosaici fotografici realizzati con Polaroid, si accosta al mondo della fotografia analogica in giovane età per inseguire una grande passione che lo ha portato ad affermarsi nel panorama internazionale.

Negli anni '80 focalizza la sua ricerca artistica sulla Polaroid, la fotografia istantanea per antonomasia. La sua arte, caratterizzata dall'uso di questo supporto materico, prende appunto il nome di "Instant Art" per l'immediatezza dello scatto che scompone il soggetto catturato in molti dettagli, come un'opera futurista, ricomponendoli poi in nuove forme a mosaico.

Opere uniche e istantanee che rispecchiano - racconta Galimberti - la sua propensione a vivere pienamente la vita, sapendo cogliere l'unicità di ogni attimo in tutte le sue rappresentazioni: gioia, istinto, armonia, passione, solennità, imperfezione, prospettiva.

La copertina di questo Bilancio di Sostenibilità 2023, che ritrae Palazzo Assolombarda, sede dell'Associazione, realizzata da Gio Ponti, diventa con il lavoro dell'artista opera unica.

Una scelta con la quale Assolombarda intende celebrare il genio di Gio Ponti attraverso lo sguardo sincero di Galimberti, legato peraltro all'Architetto Ponti da ricordi d'infanzia. Oltre a valorizzare l'identità del Palazzo, da sempre casa degli imprenditori, oggi protagonista dei recenti lavori di ristrutturazione che lo consegnano alla comunità e alla città rinnovato negli spazi e, ancora di più, luogo di dialogo e confronto.

Con gli scatti caleidoscopici di Maurizio Galimberti "Palazzo Assolombarda di Gio Ponti" diventa, quindi, un diamante dalle mille sfaccettature, allegoria della ricchezza storica di questo luogo, della pluralità di imprese che rappresenta e dell'insieme di azioni che concretizzano l'impegno di sostenibilità di Assolombarda. Un "Valore d'insieme", che esprime un unicum senza eguali. Esattamente come l'opera mosaico di Galimberti.







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

Giulietta Crisanti

Alessandra Beretta

### ***Gruppo di Lavoro***

Tiziana Agostini

Daniela Battafarano

Martina Bianco

Lorenzo Castaldo

Massimo Cortese

Ilenia Curto Pelle

Matteo Laffi

Valeria Lupatini

Stefania Massarotti

Stefano Matteoni

Elena Milanese

Francesca Nardelli

Maria Pasetto

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 **Giugno 2024**

Stampato su carta **Fedrigoni Arena White Smooth** prodotta con cellulosa ecologica proveniente da foreste certificate.  
**La fascia in copertina è realizzata con un materiale trasparente bioplastico, prodotto con cellulosa.**



