

GRUPPO ALFANO S.p.A.  
ALFANO COSTRUZIONI GENERALI S.p.A.

# SINTESI — DI SOSTENIBILITÀ

PRIMA EDIZIONE | 2022





**OLTRE**

**IL SEMPLICE**

**PROFITTO,**

**PER UN**

**IMPEGNO**

**CONCRETO**

**A FAVORE**

**DEL MONDO**



<b>1. NOTA METODOLOGICA</b>	pag 6
<b>2. L'IDENTITÀ DEL GRUPPO ALFANO: STORIA E PROGETTUALITÀ DI UNA REALTÀ EDILE ALL'AVANGUARDIA</b>	pag 8
2.1 L'azienda	pag 8
2.2 La creazione di valore	pag 10
2.3 I Sustainable Development Goals (SDGs) individuati dal Gruppo Alfano	pag 10
2.4 Stakeholder	pag 12
2.5 Analisi di materialità	pag 16
<b>3. GOVERNANCE: IMPEGNO INDUSTRIALE E CREAZIONE DEL VALORE ECONOMICO</b>	pag 18
3.1 La governance aziendale	pag 18
3.2 Anticorruzione	pag 21
3.3 Gestione dei rischi e compliance	pag 22
3.4 Certificazioni	pag 24
<b>4. PERFORMANCE ECONOMICHE</b>	pag 26
4.1 Valore economico generato e distribuito	pag 26
4.2 Innovazione, ricerca e sviluppo	pag 28
<b>5. SOCIAL: IMPEGNO SOCIALE E CREAZIONE DI VALORE PER LE PERSONE</b>	pag 28
5.1 La nostra forza lavoro	pag 28
5.2 Sicurezza sul lavoro	pag 28
5.3 Formazione	pag 29
5.4 Welfare	pag 29
5.5 Gender	pag 30
5.6 Indicatori di riferimento per i social	pag 33
<b>6. CLIENTI</b>	pag 33
6.1 I progetti	pag 33
<b>7. FORNITORI</b>	pag 33
7.1 La catena di fornitura	pag 33
<b>8. COMUNITÀ E TERRITORIO</b>	pag 34
8.1 Iniziative a favore della comunità	pag 34
8.2 Sponsorizzazioni e liberalità	pag 34
8.3 Progetti	pag 36
<b>9. ENVIRONMENT: IMPEGNO AMBIENTALE E CREAZIONE DEL VALORE PER IL PIANETA</b>	pag 39
9.1 Gestione dell'energia elettrica e del gas	pag 39
9.2 Attività per il miglioramento della gestione dei rifiuti	pag 40
9.3 Indicatori di riferimenti per l'Environment	pag 41
<b>10. I NOSTRI PROSSIMI OBIETTIVI</b>	pag 41
<b>APPENDICE 1. Indice dei contenuti GRI conforme</b>	pag 46

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il 2022 è stato un anno di sfide e di cambiamenti per il Gruppo Alfano.

Abbiamo affrontato le difficoltà e le instabilità del mercato con forza e determinazione in virtù di un solido modello di business che ci contraddistingue da quasi 50 anni. Il risultato è un aumento del 113% di vendite e un fatturato pari a 240 milioni di euro

Questo è stato anche l'anno in cui la nostra strategia di sostenibilità, guidata dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, ha iniziato a definirsi e concretizzarsi. Come Gruppo Alfano, abbiamo scelto di guardare le nostre azioni e decisioni prese nel tempo, analizzandole con spirito critico e voglia di cambiare in meglio.



Lavoriamo con il proposito di contribuire allo sviluppo di un modello sociale, economico e produttivo basato sulla salvaguardia dell'ambiente, su un'educazione di qualità, equa e inclusiva, e sul raggiungimento dell'uguaglianza di genere.

La lotta al cambiamento climatico è uno degli elementi chiave nello sviluppo delle nostre strategie e dei nostri programmi. Su questo tema, lo scopo è quello di migliorare il nostro operato e promuovere l'educazione e la sensibilizzazione, avviando un progetto di formazione per i nostri stakeholder in materia di climate change.

Partendo dalla misurazione della nostra impronta ambientale, prevediamo misure atte a ridurre le emissioni fissando obiettivi a breve e lungo termine.

Il nostro impegno concreto è quello di utilizzare risorse naturali e materie prime in modo efficiente e responsabile, sfruttando il più possibile materiali riciclati e tecnologie avanzate per ridurre gli sprechi.

**Davide Alfano**  
Amministratore Delegato

Progressi notevoli sono stati compiuti per comprendere e misurare i temi materiali al fine di ridurre il nostro impatto sugli ecosistemi per preservare la biodiversità ed evitare conseguenze negative nei luoghi dove operiamo. In tal senso, intervenire vorrà dire lavorare con i nostri partner e diffondere una cultura di tutela e cambiamento lungo la nostra catena di fornitura, sostenendo iniziative settoriali tese a trovare soluzioni condivise e richiedendo l'adozione di certificazioni e di politiche ambientali adeguate.

Questa Sintesi di Sostenibilità, insieme ad altre attività, si inserisce proprio in quest'ottica di condivisione di nuove iniziative disettore per trovare soluzioni condivise e all'avanguardia, adozione di certificazioni e politiche ambientali adeguate.

Riteniamo che il diritto universale di accesso a un'educazione di qualità sia essenziale per lo sviluppo di una società pienamente inclusiva che punti a migliorare le condizioni di vita delle persone e delle comunità. Per questo, come impresa, sentiamo il dovere di investire in programmi di formazione per i dipendenti, per implementare un modello di gestione che garantisca opportunità di apprendimento per lo sviluppo delle competenze degli stessi e fornire esempi imprenditoriali per le generazioni future.

Questo è parte di un programma più ampio di sostegno alle comunità locali e ai nostri collaboratori insieme alle loro famiglie a cui vogliamo fornire sostegno ove i sistemi di welfare pubblico risultino incompleti.

Ma nessuna aspirazione ad una società inclusiva ed egualitaria può davvero dirsi completa se non comprende anche la parità di genere intesa come diritto umano fondamentale.

Stiamo lavorando all'adozione di chiare politiche interne capaci di assicurare pari opportunità lavorative, retributive e di carriera alle donne: vogliamo che la nostra cultura aziendale evolva progressivamente fino a promuovere la completa uguaglianza e integrazione. Si tratta di un percorso lungo, complesso, non realizzabile nel brevissimo periodo ma anche di un obiettivo che non vogliamo mancare per la nostra crescita e quella della comunità in cui viviamo.

In modo molto concreto e responsabile, investiremo in progetti di emancipazione economica e sociale e collaboreremo con i nostri stakeholder in materia di uguaglianza.

Non vogliamo che il nostro lavoro sia limitato e solo fatto di proclami ma, anzi, vogliamo che sia guidato da piccoli passi concreti e progressivi; vogliamo che il nostro intervento sia deciso e costante, guidato da un senso di comunità che ci coinvolge tutti, un intervento guidato da umiltà e ambizione.

Non è un percorso che riusciremo a fare da soli, operando solo dall'alto e imponendo al basso. Il nostro proposito è quello di coinvolgere ogni singola persona per integrare la sostenibilità nel nostro modello di business, a tutti i livelli.

Sono ottimista: credo che grazie alla vostra collaborazione progetteremo insieme il percorso di crescita ideale per un futuro di rivoluzione scientifica e culturale. Gli obiettivi di sostenibilità che ci poniamo sono impegnativi e stimolanti perché le sfide e l'amore per il lavoro fatto bene sono parte di noi.

## 1. Nota metodologica

Il processo di creazione della prima edizione della Sintesi di Sostenibilità di Alfano è stato complesso e articolato, in quanto ha richiesto il coinvolgimento delle diverse aree aziendali pertinenti ai cantieri e alle sedi del Gruppo.

Per il Gruppo Alfano redigere e distribuire la Sintesi di Sostenibilità significa **comunicare in modo trasparente** con i propri stakeholder, descrivere i risultati raggiunti e condividere gli obiettivi di sostenibilità da raggiungere in uno scenario di confronto e miglioramento continuo.

Gruppo Alfano ha rendicontato le informazioni citate nell'indice dei contenuti GRI (Appendice 1) per il periodo d'esercizio 2022 facendo riferimento agli Standard GRI.

In questa Sintesi sono presenti i target individuati rispetto ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'ONU Agenda 2030, al fine di evidenziare il contributo che Gruppo Alfano intende concretamente offrire.







## 2. L'identità di Gruppo Alfano: storia e progettualità di una realtà edile all'avanguardia

### 2.1 L'azienda

Da quasi **50 anni** operiamo nel settore edilizio con un percorso professionale ricco d'intraprendenza e innovazione.

Il successo dell'attività imprenditoriale del Gruppo Alfano è il risultato di un lungo cammino iniziato nel 1974 a Fagnano Olona da Giuseppe Alfano, padre di Davide e Biagio Alfano, che hanno capitalizzato l'**esperienza del passato** coniugandola con le **moderne tecnologie**, collocando così l'azienda ad **alti livelli qualitativi**.

Tutto ebbe inizio quando «Nel '74 nostro padre avviò un'attività artigianale, supportato dall'amico, nonché geometra Barbazza. Entrambi sono stati figure di riferimento per noi che siamo cresciuti in azienda e avevamo modo di osservare il loro modus operandi.

Quegli anni sono stati importanti per porre le basi dell'attuale core-business» raccontano Davide e Biagio Alfano. Essi iniziano a essere attivi in azienda dai primi anni Novanta con l'obiettivo di individuare una strada differente, orientandosi verso opere e strutture di nicchia, di grande immagine ed esclusività.

«Abbiamo iniziato a operare con la Curia di Milano, partendo dalla ristrutturazione della Chiesa di San Michele a Busto Arsizio.

Quello è stato il punto di partenza per ulteriori collaborazioni. Il prestigio acquisito nel settore, ci ha visto interpreti anche all'interno dello Stato del Vaticano.

Nel 2013 abbiamo iniziato a lavorare con Loro, vincendo la gara d'appalto per un intervento a Palazzo Sant'Egidio, per l'ampliamento dell'appartamento del comandante della Gendarmeria.



Palazzo Sant'Egidio, per l'ampliamento dell'appartamento del comandante della Gendarmeria. Tuttora la cooperazione è in atto» specifica Davide Alfano. Ciò è possibile grazie alle competenze aziendali che consentono di effettuare interventi definitivi nel restauro conservativo in edifici di pregio o di particolare valore artistico, dal rinforzo del terreno di fondazione agli elementi decorativi.

Oggi l'impresa conta principalmente due rami: il primo focalizzato sul restauro e il secondo sulle nuove costruzioni. «Nel 2015 abbiamo iniziato una prestigiosa collaborazione con Coop Lombardia e ci siamo occupati dell'edificazione di supermercati all'avanguardia.

La Coop situata in Busto Arsizio, Viale Duca d'Aosta, è stata la prima di una serie di sei, tutte di grande impatto estetico e dall'impeccabile funzionalità, tanto da essere definita da Retail Watch come il Supermercato più bello di Italia» aggiunge Biagio Alfano.

Il Gruppo Alfano durante i primi mesi del 2023 ha concretizzato il grande obiettivo di trasferimento nella nuova sede a Legnano: una struttura innovativa, confortevole ed ecosostenibile.

Sono in programma altri inediti progetti e si guarda al futuro con ottimismo ed entusiasmo, complici i valori coltivati in tutti questi anni di attività e trasmessi all'intero team: «La nostra squadra è affiatata perché fedele a principi che fanno parte del DNA aziendale, come la correttezza, la semplicità e l'amore per il lavoro fatto bene.

Tutto questo implica estrema attenzione per i dettagli, per la sicurezza, per i budget.

Quando un cliente lavora con noi, deve sentirsi sereno: in questo lavoro, noi non mettiamo solo tutto il nostro know-how e le tecnologie più avanzate, ma tutta la nostra passione» concludono i fratelli Alfano

## Il nostro manifesto

### MISSION

Pensiamo, progettiamo e realizziamo soluzioni architettoniche innovative, che migliorano la qualità della vita delle persone, attraverso un design moderno e funzionale.

### VISION

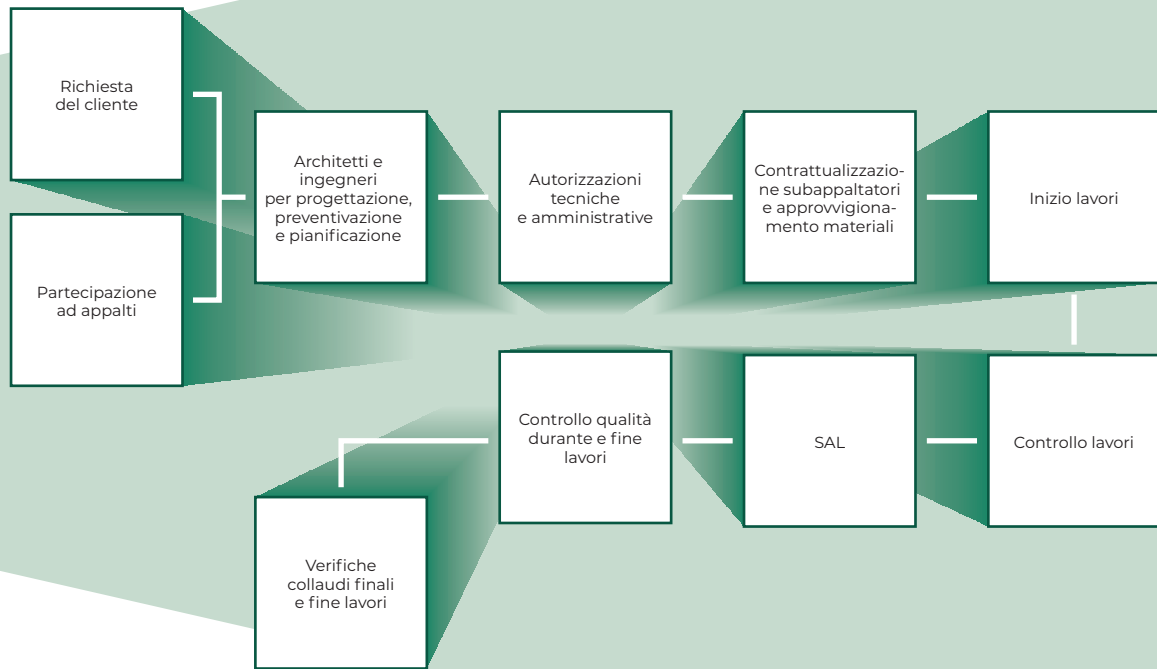
Essere la scelta naturale per una soluzione architettonica di qualità, in linea con i bisogni delle persone e dell'ambiente.

### VALORI

Cura-rispetto  
Qualità  
Puntualità

## 2.2 La creazione di valore

Con questo termine ci riferiamo alla possibilità di creare valore economico per l'impresa e per i suoi stakeholder attraverso la produzione di un beneficio per la società e per l'ambiente: questo è il processo di Gruppo Alfano



## 2.3 I Sustainable Development Goals (SDGs) individuati dal Gruppo Alfano

Gruppo Alfano ha attivato un processo di allineamento tra i temi materiali del Gruppo e i Sustainable Development Goals (SDGs), introdotti dalle Nazioni Unite nel 2015.

L'abbinamento dei temi materiali di Gruppo Alfano agli SDGs mette in luce quanto le attività aziendali incrocino molti dei 17 Goal, a testimonianza di quanto le imprese possano incidere sul loro raggiungimento.

Nel primo anno di disclosure sui temi non finanziari sono stati selezionati gli obiettivi di seguito specificati, attribuendo, in questa prima fase, particolare importanza a quello della formazione, senza la quale si depotenzierebbero anche le azioni per il raggiungimento degli altri target.



## Temi materiali del Gruppo Alfano che contribuiscono al raggiungimento degli SDGs



### Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

- Garantire una vita sana e promuovere il benessere;
- L'attenzione per la Sicurezza dei lavoratori, dei clienti, dei fornitori e della collettività è uno dei valori fondanti per Gruppo Alfano.



### Assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti

- Garantire una formazione adeguata alle esigenze e al contesto del lavoro da svolgere;
- Educazione allo sviluppo sostenibile;
- Assicurarci che le risorse interne abbiano le competenze tecniche per operare in maniera efficiente.



### Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze



### Ridurre le disuguaglianze

- Tutela dei diritti umani;
- Etica, integrità e lotta alla corruzione;
- Sulla formazione in ambito parità di genere, Gruppo Alfano è in prima linea per garantire che i dipendenti operino secondo regole e comportamenti comuni, nel rispetto dei principi del Codice etico e dei valori aziendali (Modello 231);
- Ridurre le disuguaglianze.



### Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti

- Tutela dei diritti, della salute e della sicurezza sul lavoro;
- Occupazione, sviluppo e valorizzazione del capitale umano;
- Formazione sulla digitalizzazione per l'acquisizione di nuove competenze al servizio del gruppo e come crescita personale duratura, inclusiva e sostenibile;
- Welfare aziendale.



### Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili

- Sviluppo delle comunità locali ed educazione allo sviluppo sostenibile;
- Rapporto e dialogo con gli stakeholder;
- Realizzare edifici a basso impatto ambientale, sostenibili e sicuri;
- Ricerca e utilizzo materiali edili sostenibili.



### Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

- Riduzione dei consumi interni e dei rifiuti prodotti;
- Qualità e sicurezza del servizio e soddisfazione del cliente;
- Reputazione del brand e pratiche di comunicazione e di marketing corrette;
- Tutela della privacy e sicurezza dei dati.

## 2.4 Stakeholder

Gli stakeholder, c.d. portatori di interesse, sono **tutti i soggetti o i gruppi di persone con cui entriamo in relazione nella nostra attività e che possono sollevare istanze nei nostri confronti o contribuire a portare valore all'azienda.**

La sostenibilità della nostra crescita nel tempo dipende quindi anche dai nostri stakeholder e dall'attenzione che riserviamo alle loro aspettative ed esigenze. Tutte queste attività sono fondamentali per continuare a **creare valore nel lungo termine.** Il coinvolgimento dei diversi stakeholder, basato sul dialogo aperto e sulla trasparenza, ci consente infatti di generare valore condiviso.

Abbiamo mappato i nostri stakeholder lungo tutta la catena del valore, individuando quelli prioritari sulla base delle **nostre caratteristiche,**

della **loro capacità di influire sulle decisioni strategiche e operative della società, e della loro dipendenza da scelte, prodotti e attività dell'organizzazione.**

Le modalità di dialogo, interazione e coinvolgimento sono calibrate in base alle differenti tipologie di stakeholder.

Lo stakeholder engagement – coinvolgimento effettivo, emotivo, partecipato dei portatori di interesse – è un processo strategico che il Gruppo Alfano con i suoi progetti utilizza per interagire e collaborare con gli individui o i gruppi che hanno un interesse diretto o indiretto nelle sue attività, decisioni o risultati.

Gli stakeholder includono una vasta gamma di soggetti, come dipendenti, clienti, investitori, fornitori, enti regolatori, comunità locali e altre organizzazioni.



## Per stakeholder engagement si intende il coinvolgimento effettivo, emotivo e partecipato dei portatori di interesse

### Stakeholder Engagement

Categoria	Priorità	Azioni	Descrizione
Dipendenti	Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Questionari e interviste</li> <li>Programmi di formazione</li> <li>Condivisione del Codice Etico</li> <li>Dialogo aperto e paritetico</li> </ul>	Per <u>engagement dei dipendenti</u> si intende il livello di coinvolgimento dei collaboratori all'interno dell'azienda, ossia quanto si sentono parte della visione aziendale. Più l'engagement è elevato, maggiore è la soddisfazione del dipendente e la sua motivazione a contribuire al successo dell'azienda.
Clienti	Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Questionari e interviste</li> <li>Indagini di soddisfazione</li> <li>Contatti telefonici ed e-mail</li> <li>Servizi di Customer Care</li> </ul>	<u>Customer engagement</u> significa coinvolgere il cliente attraverso interazioni positive e personalizzate, che creano un legame di valore.
Banche e Istituti di Credito	Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Questionari e interviste</li> <li>Incontri ad hoc</li> <li>Definizione e sviluppo di progetti finanziabili</li> </ul>	Mettere a punto uno specifico approccio metodologico per il coinvolgimento degli enti creditizi sulla base di tre principi: <ul style="list-style-type: none"> <li><u>Inclusività</u> -&gt; favorire la partecipazione degli stakeholder allo sviluppo e al raggiungimento di una risposta responsabile e strategica alla sostenibilità</li> <li><u>Materialità</u> -&gt; determinare la rilevanza e la significatività di un tema per un'organizzazione e i suoi stakeholder</li> <li><u>Rispondenza</u> -&gt; la risposta di un'organizzazione ai temi sollevati dagli stakeholder e che hanno a che fare con la propria performance e si realizza attraverso decisioni, azioni, risultati, nonché attività di comunicazione con gli stakeholder.</li> </ul>
Fornitori	Media	<ul style="list-style-type: none"> <li>Questionari</li> <li>Incontri periodici</li> <li>Piani di miglioramento</li> </ul>	Gli impatti ambientali e sociali di un'organizzazione, nella maggior parte dei casi, si concentrano nelle operazioni che avvengono al di fuori dei confini organizzativi, nell'ambito della cosiddetta Catena di Fornitura o Supply Chain. Approvvigionamento di materiali e semilavorati, trasporto e distribuzione, utilizzo e smaltimento dei prodotti, sono alcuni ambiti chiave della catena di fornitura che in molti casi raccolgono quote rilevanti di impatto.
Comunità locale	Media	<ul style="list-style-type: none"> <li>Questionari</li> <li>Incontri per definire iniziative di collaborazione e di sostegno</li> <li>Incontro dedicati all'ascolto delle esigenze e delle problematiche</li> <li>Erogazioni liberali</li> </ul>	Dall'identificazione delle priorità alla co-progettazione di soluzioni e iniziative, dalla creazione di relazioni autentiche alla diffusione di una comunicazione aperta e trasparente, sono tante le dimensioni di sostenibilità in cui lo stakeholder engagement si rivela uno strumento dal grande potenziale. Il coinvolgimento della Comunità locale consente una posizione privilegiata per creare valore condiviso, gestire i rischi reputazionali e guidare il cambiamento verso un futuro più sostenibile. E più i percorsi sono strutturati e continuativi, più è grande l'impatto che essi generano.

L'obiettivo principale del coinvolgimento degli stakeholder è **promuovere relazioni positive e una comunicazione aperta con tutte le parti interessate**.

Ciò garantisce che le preoccupazioni, le loro prospettive ed esigenze siano prese in considerazione durante i processi decisionali. Un coinvolgimento efficace degli stakeholder porta a diversi benefici:

- **miglioramento delle decisioni:** sulla base di un maggior numero di informazioni e prospettive che possono portare a decisioni più informate e ben ponderate;
- **miglioramento delle prestazioni:** affrontando le preoccupazioni degli stakeholder e allineando i loro interessi con gli obiettivi del progetto o del Gruppo, si possono migliorare le prestazioni complessive;
- **mitigazione dei rischi:** l'identificazione tempestiva di potenziali rischi e sfide consente di attuare strategie proattive di mitigazione dei rischi;
- **aumento della fiducia e della credibilità:** il coinvolgimento trasparente e inclusivo costruisce fiducia e credibilità tra gli stakeholder, promuovendo relazioni più solide e durature;
- **innovazione e creatività:** coinvolgere diversi stakeholder può portare alla generazione di idee e soluzioni innovative;
- **licenza sociale per operare:** ottenere l'approvazione e l'accettazione delle comunità locali e degli stakeholder pubblici è essenziale per poter procedere agilmente.

Il processo attraverso cui Gruppo Alfano realizza il coinvolgimento dei propri stakeholder prevede seguenti passaggi:

1. **Identificazione degli stakeholder:** determinare tutti gli individui o gruppi che potrebbero essere influenzati o avere un impatto sul progetto o sul Gruppo;
2. **Valutazione degli interessi e dell'influenza degli stakeholder:** comprendere gli interessi, le preoccupazioni e il potere/influenza di ciascun stakeholder per prioritizzare gli sforzi di coinvolgimento;
3. **Sviluppo di un piano di coinvolgimento:** adattare l'approccio corretto per coinvolgere ciascun gruppo di stakeholder, considerando preferenze e canali di comunicazione;
4. **Coinvolgimento e comunicazione:** interagire regolarmente con gli stakeholder attraverso vari canali di comunicazione come riunioni, sondaggi, workshop e social media;
5. **Ascolto e risposta:** ascoltare attivamente i feedback e le preoccupazioni degli stakeholder e rispondere adeguatamente. Dimostrare reattività è fondamentale per costruire fiducia;
6. **Incorporare i feedback:** integrare i feedback degli stakeholder nei processi decisionali e mostrare come hanno influenzato i risultati;
7. **Monitoraggio e valutazione:** monitorare continuamente l'efficacia delle attività di coinvolgimento e apportare miglioramenti in base ai feedback e ai risultati.

Il coinvolgimento degli stakeholder non è un evento isolato. È un processo continuo e iterativo che richiede impegno, tempo e risorse. Attraverso il coinvolgimento proattivo degli stakeholder, il Gruppo Alfano costruisce relazioni più forti, riduce i conflitti e migliora il successo complessivo.





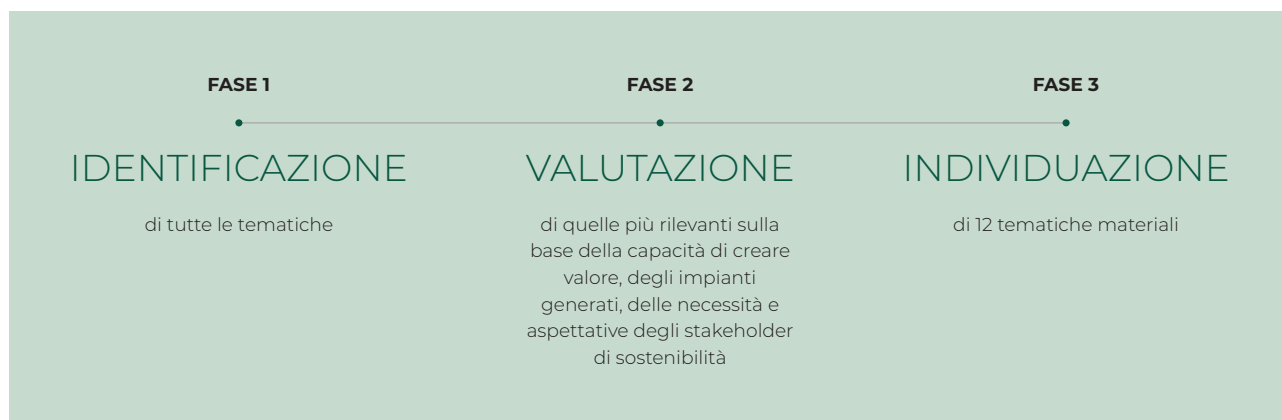
## 2.5 Analisi di materialità

I contenuti della presente Sintesi sono stati individuati attraverso un processo di analisi di materialità, che ha permesso di **identificare le tematiche di sostenibilità più rilevanti** per il Gruppo Alfano e i suoi stakeholder.

Questa sintesi è lo strumento con cui vogliamo raccontare come la sostenibilità accompagna l'attività del Gruppo Alfano. In questo documento abbiamo inserito tutte le informazioni sui temi più importanti per noi e per i nostri stakeholder.

Per individuarli, abbiamo fatto ricorso al **concetto di materialità**, principio fondamentale dei GRI Standards (2016) redatti dal Global Reporting Initiative, ovvero lo standard di rendicontazione di sostenibilità che abbiamo deciso di adottare.

Secondo quanto previsto dal GRI, l'ampiezza e il dettaglio con cui sono trattate le tematiche riflettono i risultati **dell'analisi di materialità**, ossia del processo di **identificazione, valutazione e prioritizzazione degli aspetti economici, sociali e ambientali** rilevanti che influiscono da un lato sulla capacità dell'impresa di creare valore nel tempo e dall'altro sulle decisioni degli stakeholder.



Abbiamo realizzato l'analisi di materialità attraverso un processo strutturato in più fasi.

La prima fase è stata caratterizzata dall'**identificazione** dell'universo delle tematiche di sostenibilità rilevanti per Alfano e i suoi stakeholder.

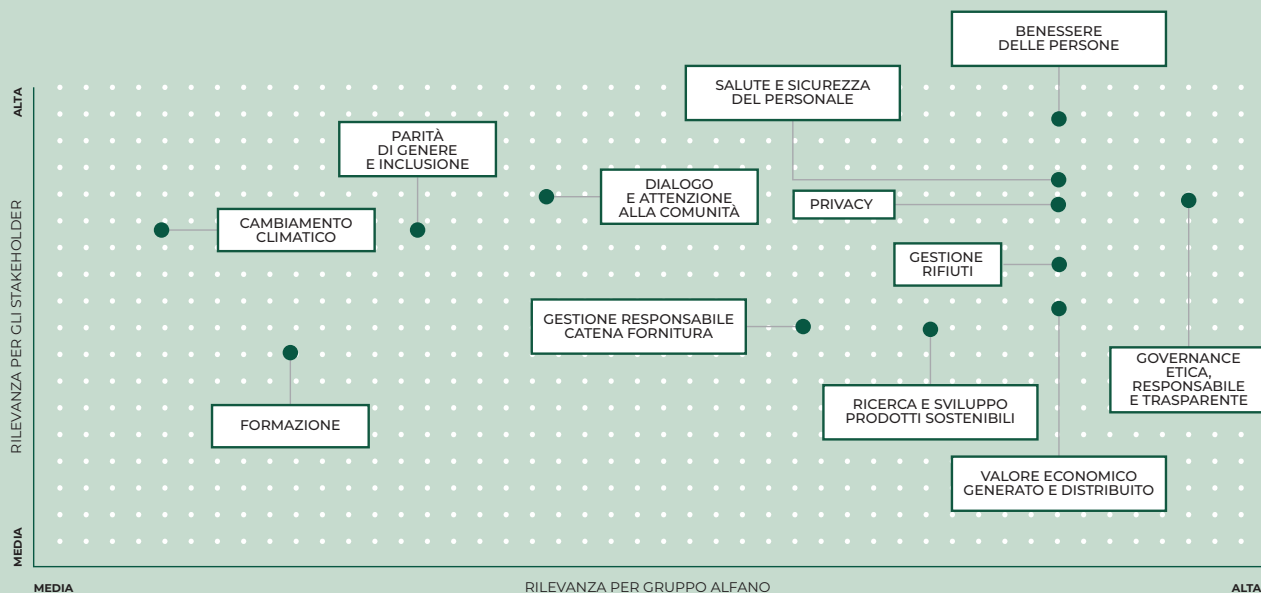
Abbiamo analizzato:

- i temi di sostenibilità significativi e attuali a livello nazionale e internazionale, tratti dai documenti e dalle relazioni di organizzazioni non governative e policy maker più rilevanti;
- i temi di sostenibilità di maggiore impatto nel settore dell'edilizia secondo le associazioni di settore, le associazioni dei consumatori e gli influencer in ambito di sostenibilità;
- un benchmark che ha coinvolto aziende italiane e internazionali, attive nel settore edile, e che ha permesso di comprendere quali siano i temi di sostenibilità più trattati e maggiormente rilevanti nel settore.

Successivamente, le tematiche individuate sono state valutate considerando da un lato la loro rilevanza in termini di impatti generati dall'azienda e di capacità di creazione di valore (rilevanza interna) e dall'altro le necessità e le aspettative degli stakeholder (rilevanza esterna). Questa fase ha visto il coinvolgimento di alcune funzioni aziendali di primo piano, i cui contributi e punti di vista sono stati presi in considerazione per determinare la materialità delle tematiche, in relazione anche all'impegno e alle politiche di sostenibilità già adottate dalla nostra società.

In particolare, l'analisi ha fatto emergere **12 temi materiali**, dalla cui disposizione è possibile confermare i nostri principali ambiti di azione:

- **prodotti sicuri e di qualità**: dalla scelta di materie prime alla loro tracciabilità e ai controlli che effettuiamo, sicurezza e qualità hanno rilevanza per noi e per i nostri stakeholder, come dimostrano gli elevati standard che adottiamo;



- **persone:** il nostro successo non sarebbe possibile senza le nostre persone, che sono la base del nostro vantaggio competitivo. La rilevanza (per noi e per gli stakeholder) delle tematiche di gestione del benessere dei nostri dipendenti lo conferma;

- **ambiente:** nel nostro modo di fare business, la protezione dell'ambiente, da cui attingiamo preziose risorse e materie prime, rappresenta un requisito essenziale. Per questo motivo, le tematiche ambientali hanno una priorità alta, a cominciare dall'uso responsabile delle risorse energetiche e dell'impatto sul clima delle nostre emissioni.

L'analisi di materialità è, quindi, un concetto chiave per il Gruppo Alfano nell'ambito della contabilità, della rendicontazione aziendale e della sostenibilità.

Essenzialmente, l'analisi di materialità condotta consiste, come sopra specificato, nel determinare quali informazioni sono rilevanti e significative per i nostri stakeholder, come azionisti, investitori, dipendenti, clienti, fornitori, organizzazioni governative e comunità circostanti.

L'obiettivo principale dell'analisi di materialità è, in ultima analisi, identificare gli aspetti o gli impatti più rilevanti dell'attività del Gruppo, sia in termini finanziari che non finanziari, al fine di informare la strategia aziendale, la rendicontazione finanziaria e la rendicontazione sulla sostenibilità.

Nel contesto finanziario, l'analisi di materialità ci aiuta a stabilire quali informazioni contabili e finanziarie devono essere presentate nei report finanziari dell'azienda.

Ad esempio, ciò può includere la determinazione di quali attività, passività, entrate e spese devono essere riportate nei bilanci e nelle dichiarazioni dei redditi.

Nel contesto della sostenibilità, l'analisi di materialità si è concentrata sugli impatti sociali, ambientali ed economici del Gruppo. Questo tipo di analisi è particolarmente importante per noi che vogliamo essere responsabili dal punto di vista sociale e ambientale. Identificando gli aspetti materiali della sostenibilità, il Gruppo può concentrare i propri sforzi e le proprie risorse sulle questioni che hanno un maggiore impatto sugli stakeholder e sull'ambiente circostante.

L'analisi di materialità condotta ha coinvolto i seguenti passaggi:

1. **Identificazione degli stakeholder:** riconoscere e coinvolgere le parti interessate chiave dell'organizzazione, poiché le prospettive di diversi stakeholder possono variare significativamente;

2. **Individuazione degli aspetti materiali:** condurre una valutazione approfondita degli impatti finanziari e non finanziari dell'organizzazione.

Questo può includere considerazioni sulla reputazione dell'azienda, sulle problematiche ambientali, sulla gestione delle risorse umane, sulla supply chain, ecc.;

3. **Valutazione dell'impatto e dell'importanza:**

determinare il grado di impatto e l'importanza degli aspetti identificati per gli stakeholder. Aspetti con un alto impatto o rilevanza sono considerati "materiali";

4. **Prioritizzazione e reportistica:** classificare gli aspetti in base alla loro materialità includerli nei report aziendali appropriati, come i bilanci, le relazioni di sostenibilità o i rapporti agli stakeholder.

L'analisi di materialità è però un processo iterativo che richiede una comunicazione continua e aperta con gli stakeholder al fine di assicurarsi che le preoccupazioni e le esigenze siano adeguatamente affrontate.

Infine, è importante notare che l'analisi di materialità può variare nel tempo o per specifiche sfide che l'azienda deve affrontare.

Il Gruppo, attraverso un'analisi continua e ben eseguita, approfondisce e valuta la comprensione degli impatti dell'organizzazione per mantenere un'elevata e sempre maggiore trasparenza verso i propri stakeholder.

## 3. Governance: impegno industriale e creazione del valore economico

### 3.1 La governance aziendale

Gruppo Alfano è controllato dalla famiglia Alfano tramite Gruppo Alfano Holding Srl e società di loro riferimento. La sede operativa è sita in Legnano (MI), in via Caboto n.6.

#### Modello di governo

L'Assemblea dei soci nomina i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e approva il Bilancio d'Esercizio.

Il sistema di amministrazione e controllo della società è strutturato secondo il modello tradizionale. Il Consiglio di Amministrazione (CdA) è l'organo di governo societario e ha la responsabilità di determinare e perseguire gli obiettivi strategici dell'azienda. Il CdA di Gruppo Alfano SpA è composto da tre membri:

Giuseppe Alfano (Presidente), Biagio Alfano (Consigliere) e Danilo Granato (Consigliere).

Tutti i membri sono uomini e hanno più di 50 anni.

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi: Elena Turolla (Presidente), Lucia Pignataro (Sindaco), Anna Crivelli (Sindaco). Tutti i membri del Collegio Sindacale sono donne e hanno meno di 50 anni. La società di revisione è Eurorevi SpA.

Il Team di Valutazione del Benessere (TVB) è l'organismo che ha il compito di supportare l'applicazione di tutti i principi etici e sociali (PES), valutare costantemente il rispetto dei PES e rappresentare lavoratori e management nel percorso dell'Organizzazione verso la sostenibilità. Il TVB è composto da: Federico Martini, Ilaria Beverina, Andrea Scermino, Sarah Frison, Matteo Senestrari

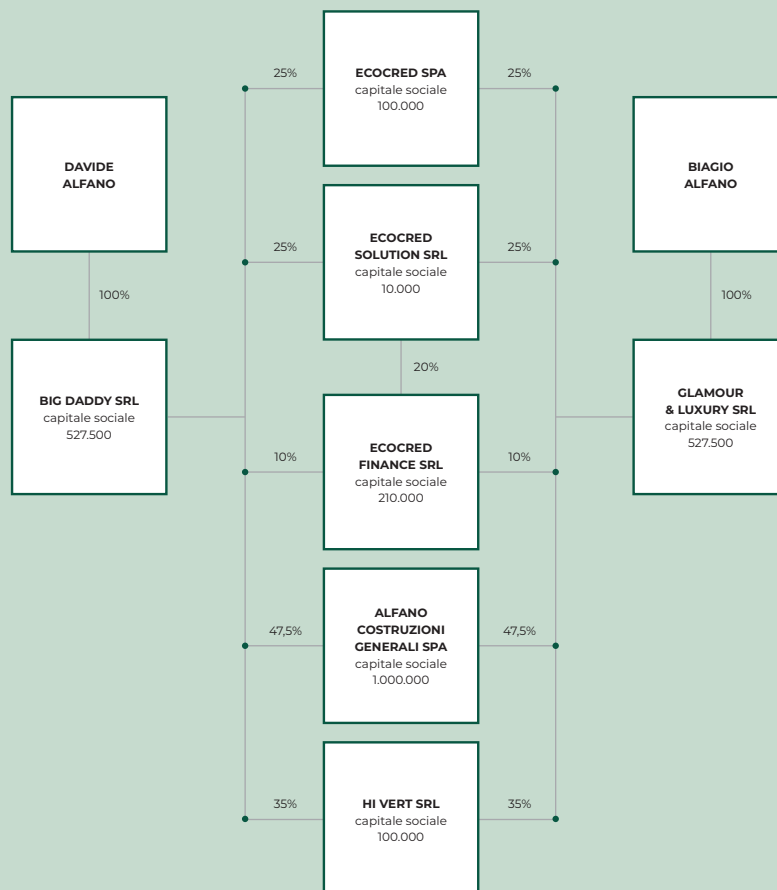
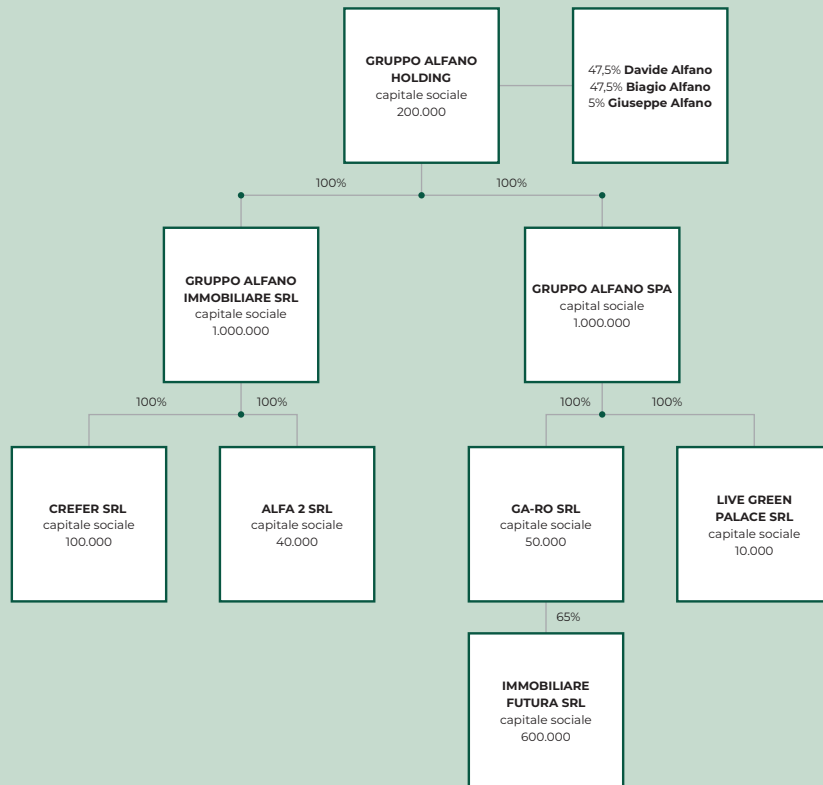
### Tutti i membri del Collegio Sindacale sono donne under 50.

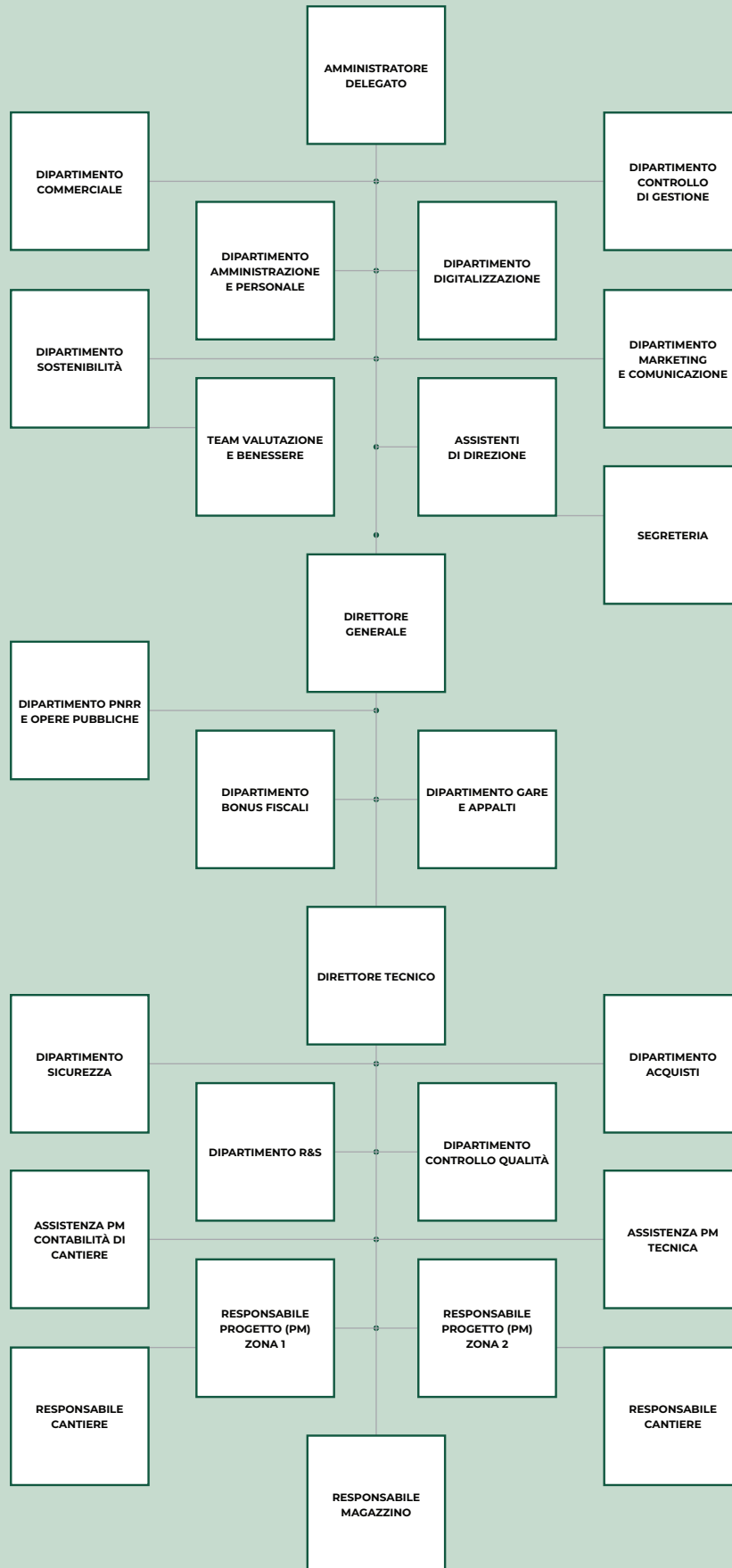
#### Il codice etico

Gruppo Alfano si avvale del Codice Etico implementato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato il 13 dicembre 2017, in seguito modificato il 03 aprile 2023 in linea con il percorso di sostenibilità intrapreso. Si tratta di una guida di comportamento nelle relazioni interne ed esterne tra le persone e le società che fanno parte del Gruppo, per garantire che la condotta dei soggetti destinatari sia sempre ispirata a trasparenza, onestà e integrità. In particolare, il Codice richiama il rispetto di principi etici e di comportamento nelle relazioni con i clienti, i dipendenti, i fornitori e gli altri stakeholder, facendo particolare riferimento alla tutela dei diritti umani e della salute e sicurezza dei lavoratori, alla centralità delle risorse umane e al loro sviluppo, alla tutela dell'ambiente, all'importanza delle attività sociali e alla lotta contro la corruzione.

In ambito interno, il Codice deve essere rispettato e applicato da tutti i dipendenti e collaboratori che firmano una lettera di presa conoscenza: è prevista una procedura per denunciare o per segnalare al Board il verificarsi di comportamenti devianti rispetto a quanto stabilito dal Codice.

GRUPPO ALFANO | STRUTTURA SOCIETARIA







### 3.2 Anticorruzione

Sul tema dell'anticorruzione, possiamo affermare che non tolleriamo alcuna forma di corruzione, sia attiva che passiva, e ci impegniamo a rispettare le leggi a tal fine previste dall'ordinamento. Come anticipato, a supporto della liceità dell'agire, abbiamo implementato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001, inteso come l'insieme delle procedure e dei presidi che l'azienda è tenuta a adottare nell'esercizio della propria attività per prevenire in modo efficace reati da parte dei soggetti apicali o subordinati.

Le aziende, ribadiamo, posseggono entrambe ottimi rating di legalità, riconoscimento che testimonia l'impegno del Gruppo al rispetto della legge e dei sani principi etici di governance e di comportamento sia all'interno che all'esterno.

L'anticorruzione è un insieme di misure, norme e strategie volte a prevenire e combattere la corruzione nelle istituzioni pubbliche, nelle organizzazioni private e nella società in generale.

La corruzione è un fenomeno diffuso che può minare la fiducia nei sistemi politici, economici e sociali, portando a gravi conseguenze per la stabilità, lo sviluppo e il benessere delle comunità.

Le azioni anticorruzione adottate nel Gruppo mirano a promuovere la trasparenza, l'etica e l'integrità, con l'obiettivo di prevenire atti illeciti, aumentare la responsabilità e promuovere una cultura di legalità.

Alcune delle principali strategie e strumenti utilizzati in tale ambito includono:

- la creazione e l'applicazione delle leggi e dei regolamenti specifici che puniscano la corruzione e promuovano la responsabilità delle persone;
- la trasparenza nell'accesso alle informazioni pubbliche e una rendicontazione chiara e aperta delle attività svolte e dei processi decisionali;
- un controllo e un monitoraggio continuo mediante l'implementazione di meccanismi di controllo, come audit e ispezioni, per identificare e prevenire situazioni di corruzione.

### 3.3 Gestione dei rischi e compliance

Indipendentemente dalle attività svolte, una società è sempre esposta a rischi e incertezze esterne.

Ecco perché una **gestione integrata dei rischi** è fondamentale, soprattutto in un contesto economico e commerciale in continua evoluzione, non solo per mitigare i rischi ma anche per cogliere nuove opportunità, se identificate.

Il nostro sistema di controllo è presidiato dagli organi amministrativi, dai dirigenti e dai vari responsabili aziendali, i quali – nell'esercizio delle proprie funzioni – si adoperano per mitigare i rischi e per assicurare il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle persone, dell'ambiente e dell'economicità della gestione.

I principali rischi sono di tipo:

- **Finanziario**, con impatti diretti sul risultato economico e sul valore del patrimonio aziendale e connessi principalmente a fattori esterni, quali i rischi di credito, di tasso e di liquidità;
- **Di Compliance**, connessi alla mancata conformità a leggi, regolamenti o provvedimenti del Legislatore e/o delle Autorità o da modifiche sfavorevoli del quadro normativo;
- **Strategici**, rischi caratteristici del business di riferimento, la cui oculata gestione è fonte di vantaggio competitivo, ma se non pianificata può determinare il mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali. Pensiamo, ad esempio, ai rischi legati all'incertezza e alla volatilità della domanda nel settore edile connessa al costo del denaro e agli interventi normativi in materia;
- **Operativi**, rischi derivanti dall'inadeguatezza o da inefficienze di processi, persone e sistemi interni o per effetto di eventi esogeni.

Tra i rischi di compliance rientrano i potenziali rischi di **privacy**. Abbiamo a tal fine adottato **misure idonee** per garantire la conformità alle disposizioni del nuovo Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali (GDPR - General Data Protection Regulation 679/2016), le cui disposizioni sono diventate operative dal 25 maggio

2018. In particolare, possiamo contare su un sistema di profilazione delle utenze che consente l'accesso

alle anagrafiche dei clienti ai soli dipendenti che si occupano del ciclo attivo. Per i clienti che ci contattano è stata predisposta un'informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento Europeo e una raccolta del consenso al trattamento dei dati ai sensi dell'art. 7 dello stesso. Adottiamo inoltre misure di sicurezza adeguate a impedire l'accesso, la divulgazione, la modifica o la distruzione dei dati personali non autorizzati. È stata introdotta in azienda la figura del Responsabile per la digitalizzazione anche per rinforzare le difese dai cyber attacchi o da fughe informatiche di informazioni sensibili e non.

Anche eventuali cambiamenti normativi in ambito di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** rientrano tra i rischi di compliance. In questo caso,

i rischi sono individuati e analizzati dalle figure aziendali preposte ai sensi del D. Lgs. 81/08 che redigono i Documenti di Valutazione dei Rischi.

Qui sono riportate, tra le altre cose, le schede di valutazione per ogni mansione svolta, le azioni messe in atto per realizzare un sistema di prevenzione e protezione e le modalità di risposta a situazioni di emergenza e pronto soccorso. L'adeguatezza delle condizioni di lavoro sui cantieri e nelle sedi di lavoro costituisce pertanto un elemento costantemente monitorato e valutato.

A completamento del nostro sistema di prevenzione e di analisi, il conseguimento del Rating di legalità, a riprova della presenza di acclarati sistemi di Corporate Social Responsibility (CSR) e dell'impegno profuso dal Gruppo nel promuovere principi etici nei comportamenti aziendali. Prova della spiccata sensibilità del Gruppo è l'ottenimento della certificazione, per entrambe le società, dell'ISO 45001 in materia di "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso". Particolare attenzione nella gestione delle attività del Gruppo è riposta nel rispetto dell'ambiente, a tal fine Alfano Costruzioni Generali S.p.A. è certificata ISO 14001,

la certificazione che identifica una serie di norme tecniche relative alla gestione ambientale delle organizzazioni.





Per maggiori approfondimenti su queste e altre certificazioni, si rimanda alla sezione dedicata al par. 3.4

- Certificazioni nella presente Sintesi di Sostenibilità.

In materia ambientale, l'analisi è quindi condotta determinando i rischi e le opportunità correlati agli impatti ambientali diretti, agli obblighi di conformità, ai fattori di contesto rilevanti e alle esigenze delle parti interessate determinanti per l'organizzazione. Una volta definita la rilevanza di un fattore, vengono determinate probabilità e gravità di ogni evento, con l'obiettivo di stabilirne il livello di rischio e le eventuali azioni di risposta.

### **Governance ed Etica**

Per noi questi due concetti non possono che essere strettamente correlati e fondamentali per il funzionamento sano e responsabile del Gruppo.

La governance si riferisce ai processi e alle strutture attraverso cui le decisioni vengono prese e implementate all'interno del Gruppo.

Può includere un'ampia gamma di attività, come la definizione degli obiettivi dell'organizzazione, la determinazione delle strategie per raggiungere tali obiettivi, la gestione delle risorse, la supervisione delle operazioni e l'assicurazione della responsabilità e della trasparenza.

Una buona governance è essenziale per garantire che un'organizzazione operi in modo efficiente, efficace e responsabile. Ciò coinvolge spesso la definizione di regole, politiche e procedure che guidino il comportamento e le decisioni dei membri dell'organizzazione.

Quando invece parliamo di etica intendiamo valori e standard morali che guidano il comportamento umano e le decisioni.

L'etica attiene alla profonda comprensione di ciò che è giusto e sbagliato e spesso coinvolge la riflessione sulle conseguenze delle azioni e sul benessere degli individui e della società nel suo complesso.

Nel contesto del Gruppo, l'etica implica l'applicazione di principi morali nei processi decisionali e nelle operazioni.

Ciò include la considerazione degli interessi degli stakeholder, la promozione dell'integrità, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, e l'adozione di comportamenti etici in tutte le interazioni con gli altri.

L'importanza dell'integrazione tra Governance ed Etica sta nel garantire che il sistema di governance sia ben strutturato e sia basato su principi etici che costituiscano i fondamentali per realizzare un'organizzazione sostenibile e di successo. L'integrazione tra governance ed etica assicura che le decisioni siano prese in modo responsabile, tenendo conto delle conseguenze a lungo termine e delle esigenze delle diverse parti interessate.

Quando l'etica è messa in primo piano, l'organizzazione può evitare comportamenti dannosi, come corruzione, frode, sfruttamento dei dipendenti o degli ambienti, e altre pratiche discutibili. Allo stesso modo, una governance efficace garantisce che i principi etici siano effettivamente attuati e rispettati in tutta l'organizzazione.

In sintesi, un approccio olistico che integri governance ed etica è essenziale per promuovere una cultura organizzativa responsabile, trasparente e sostenibile, che tenga conto degli interessi di tutte le parti coinvolte e contribuisca al benessere della società nel suo insieme.

## 3.4 Certificazioni

Le Società di Gruppo Alfano posseggono 7 certificazioni.

100% dei dipendenti opera secondo standard di certificazione di qualità, ambiente e sicurezza sul lavoro e secondo i più alti standard richiesti dalle diverse certificazioni.

### Rating di legalità

Rating di tipo etico, misurato in numero di stelle da 1 a 3, che riconosce premialità alle aziende che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale.

Alfano Costruzioni Generali S.p.A.



Gruppo Alfano S.p.A.



### Attestazione ESNA-SOA

La Qualificazione SOA è la Certificazione obbligatoria per qualunque impresa che intenda eseguire lavori pubblici affidati dalle stazioni appaltanti, direttamente o in subappalto, per un importo pari o superiore a €150.000. La SOA è una Qualificazione che autorizza l'impresa del settore delle costruzioni a concorrere a pubbliche gare d'appalto indette per categorie e classifiche di importo

### Qualità UNI EN ISO 9001:2015

Sistema di Gestione per la Qualità:

1. Check-up preliminare (analisi, progettazione e pianificazione);
2. Operatività del professionista in assistenza alle r.u. del cliente;
3. Formazione al Responsabile Sistema Gestione Qualità (RSGQ);
4. Predisposizione del Manuale della Qualità;
5. Predisposizione delle Procedure aziendali;
6. Effettuazione congiunta dell'Audit pre-verifica esterna;
7. Assistenza nella scelta dell'Ente Certificatore;
8. Assistenza durante l'Audit dell'ente certificatore;
9. Assistenza e Manutenzione continua del Sistema di Gestione Qualità

### Certificazione Ambientale UNI EN ISO 14001:2015

Realizzare un'analisi ambientale, cioè raggiungere un'approfondita conoscenza degli aspetti ambientali (emissioni, uso delle risorse, etc.) che un'organizzazione deve effettivamente gestire, capire il quadro legislativo e le prescrizioni applicabili all'azienda e valutare la significatività degli impatti. Oltre a questo, definire una Politica aziendale e le responsabilità specifiche in materia ambientale, applicare e mantenere attive le procedure, le attività e le registrazioni previste dai requisiti della 14001.

### Salute e sicurezza sul lavoro UNI EN ISO 45001:2018

La norma ISO 45001 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso" è una norma internazionale che specifica i requisiti per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SSL), per consentire alle organizzazioni di fornire posti di lavoro sicuri e salubri prevenendo infortuni sul lavoro e problemi di salute, nonché migliorando SSL in modo proattivo.

### Healthy Workplace Campaign 2020 – 2022

Le campagne Ambienti di lavoro sani e sicuri sono le iniziative faro in materia di sensibilizzazione sulla sicurezza e la salute sul lavoro. La campagna 2020–2022 è dedicata alla prevenzione dei disturbi muscoloscheletrici (DMS) lavoro-correlati.

### Certificazione F-Gas

Documento obbligatorio che certifica il personale e le imprese che gestiscono i gas fluorurati (f-gas) responsabili dell'effetto serra. Ciò serve a garantire una più alta qualità del lavoro e ottenere una maggiore soddisfazione da parte del cliente e una garanzia della professionalità di chi opera in questo settore.

Villa **Ida Lampugnani**  
PARABIAGO



## 4. Performance economiche

### 4.1 Valore economico generato e distribuito

Mediante lo svolgimento delle attività del proprio core business, il Gruppo Alfano crea ricchezza sia per gli interlocutori primariamente interessati ai risultati aziendali (es. Azionisti/soci, personale, Pubblica Amministrazione) che per tutti gli altri soggetti con i quali il Gruppo intrattiene rapporti commerciali (fornitori, finanziatori e consumatori). Il valore economico generato e distribuito rappresenta il valore che il Gruppo distribuisce sul territorio e quindi rende disponibile a tutti quei soggetti che fanno parte del territorio stesso, la vera "impronta" economica che l'azienda imprime nella collettività. Si tratta di un valore espresso in termini monetari. Aggregando i risultati di entrambe le società, emerge il quadro complessivo del valore economico generato e distribuito dal Gruppo ai propri stakeholder quali fornitori, dipendenti, finanziatori, Pubblica Amministrazione, collettività e territorio.

#### Esercizio 2022

Oltre il **78% della ricchezza aziendale prodotta è stata distribuita ai propri stakeholder**, dato ancora più significativo se si confronta con l'aumento del valore complessivo generato dal

Gruppo rispetto all'esercizio precedente, nel quale la quota del valore economico distribuito aveva superato l'85% ma su di un totale generato nettamente inferiore anche a causa del prolungarsi degli effetti negativi della pandemia da Covid 19; in particolare, fornitori e Pubblica Amministrazione rientrano tra le categorie di stakeholder che beneficiano maggiormente della ricchezza prodotta dall'Azienda, rispettivamente per l'88,51% e per il 10,13% del valore distribuito totale nel 2022.

Per il personale, al quale è stato distribuito l'1,07% nel 2022 e il 2,10% nel 2021, è in corso un ampliamento delle politiche di welfare al fine di incrementare la loro partecipazione alla distribuzione del valore economico generato dal Gruppo.

### +78% della ricchezza aziendale distribuita agli stakeholder

Il valore economico generato e distribuito si riferisce all'insieme delle risorse finanziarie prodotte e suddivise tra le diverse parti interessate coinvolte nell'attività economica del Gruppo.

La generazione del valore economico è il processo con il quale le aziende creano ricchezza attraverso le loro attività commerciali.

L'aumento della produzione, l'efficienza operativa, l'innovazione e la creazione di un vantaggio competitivo sono i fattori che hanno contribuito all'aumento della generazione di valore economico.

#### Indicatore 201-1 - VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO

(in euro)	2021		2022	
<b>Valore economico direttamente generato</b>	85.337.657,35		230.397.868,22	
<b>Valore economico distribuito agli Stakeholder</b>	72.814.766,95	<b>85,33%</b>	180.927.419,23	<b>78,53%</b>
Fornitori e Subappaltatori	65.972.672,43	85,33%	160.137.198,98	88,51%
Personale	1.528.889,00	2,10%	1.928.513,00	1,07%
Soci/azionisti e finanziatori	285.042,00	0,39%	463.079,00	0,26%
Pubblica Amministrazione	4.986.718,97	6,85%	18.321.003,01	10,13%
Collettività e territorio	41.444,55	0,06%	77.625,24	0,04%
<b>Valore economico trattenuto dall'azienda</b>	12.522.890,00	<b>14,67%</b>	49.470.449,00	<b>21,47%</b>

La distribuzione del valore economico, di converso, si riferisce alla suddivisione delle risorse generate tra le varie parti interessate, come azionisti, dipendenti, fornitori, clienti, governo e comunità locale. Ogni parte interessata riceve una parte del valore creato in base al suo ruolo e al suo contributo all'attività economica dell'azienda.

La distribuzione del valore economico può avvenire in diverse forme:

- **Salari e stipendi:** i dipendenti ricevono compensi e stipendi in cambio del loro lavoro e della loro collaborazione nell'azienda
- **Profitti e dividendi:** gli azionisti ricevono una parte dei profitti dell'azienda sotto forma di dividendi, ovvero una distribuzione dei guadagni tra i possessori di azioni
- **Investimenti e reinvestimenti:** parte del valore generato può essere reinvestito nell'azienda per sostenere la crescita, l'innovazione e lo sviluppo futuro

· **Tasse e imposte:** il Governo riceve entrate sotto forma di tasse e imposte sul reddito generato dall'azienda che redistribuisce alla collettività attraverso i servizi pubblici

· **Investimenti nella comunità:** le aziende del Gruppo destinano una parte dei profitti alla realizzazione di progetti di beneficenza o al supporto di iniziative nella comunità locale

· **Fornitori e partner commerciali:** i fornitori ricevono il pagamento per i beni o servizi forniti all'azienda.

La distribuzione del valore generato contribuisce a creare un ambiente aziendale sano e sostenibile, promuovendo la fiducia e il coinvolgimento di tutte le parti interessate

**Palazzo Sant'Egidio**  
VATICANO



## 4.2 Innovazione, ricerca e sviluppo

Al fine di mitigare gli impatti sull'ambiente e per contribuire a una transizione ecologica sostenibile, Gruppo Alfano ha realizzato una serie di importanti investimenti a partire dalla propria sede di Legnano (MI), nella quale ha attuato i seguenti interventi:

- è stato **dismesso completamente l'utilizzo del gas**;
- internamente sono state installate **luci temporizzate**, per evitare sprechi energetici in caso di inutilizzo degli spazi;
- esternamente sono state installate luci crepuscolari, che si accendono solo in caso di necessità;
- **l'impianto di areazione e di condizionamento è idronico** (ovvero utilizza l'acqua come sistema di raffreddamento e riscaldamento) e automatizzato, in grado di spegnersi quando arriva alla temperatura desiderata;

### Dismissione completa dell'utilizzo del gas nella sede di Legnano

- le **ventole d'aspirazione** dei bagni si attivano e disattivano attraverso un sensore, in modo da ottimizzarne utilizzo e consumo;
- **in ambito tecnologico, sono stati effettuati importanti investimenti** sia in termini di connessione (fibra dedicata) sia di hardware (sostituzione dell'intera dotazione aziendale con apparecchiature più performanti e più efficienti). Inoltre, si sta ottimizzando la sicurezza della rete informatica anche con appositi corsi di formazione sulla cybersecurity.

## 5. Social: impegno sociale e creazione di valore per le persone

### 5.1 La nostra forza lavoro

Gruppo Alfano ha in forza 46 dipendenti inseriti in azienda di cui 26 impiegati, 19 operai e 1 quadro. Fra i dipendenti, 16 donne e 30 uomini. Sono applicati due differenti contratti collettivi nazionali, il CCNL Edilizia per gli operai e il CCNL Commercio per gli impiegati.

La maggioranza degli uomini è occupata nell'attività edilizia, mentre le donne presenti nelle restanti attività aziendali.

46 dipendenti

13% tasso di turnover

Nel periodo di riferimento:

- 10 persone hanno interrotto il contratto di lavoro con Gruppo Alfano;
- 16 persone hanno avviato il contratto di lavoro con Gruppo Alfano. Il tasso di turnover complessivo<sup>1</sup>, dunque, si attesta al 13%.

### 5.2 Sicurezza sul lavoro

Su un totale di 77.101 ore lavorate, si registrano i seguenti dati relativi agli infortuni:

- 0 infortuni in cantiere;
- 1 infortunio nel magazzino della sede;
- 1 infortunio durante il tragitto;

Per un totale di 108 giorni di assenza dal lavoro per infortunio.

INDICE INFORTUNI (IF)<sup>2</sup>: 25,94

INDICE GRAVITÀ (IG)<sup>3</sup>: 1,40

Per quanto riguarda i giorni di assenza da lavoro per malattia ammontano a 331.

In aggiunta alle ore di formazione obbligatorie in ambito sicurezza, Gruppo Alfano ha svolto il corso di autorizzazione all'uso di Defibrillatore Semiautomatico Esterno (DAE). Ha inoltre deciso di dotarsi di tale apparecchio, formando un gruppo selezionato di dipendenti per mezzo di specifici corsi di rianimazione cardio-polmonare BLS-D (Basic Life Support and Defibrillation – RCP base) della durata di 5 ore per dipendente.

0 infortuni in cantiere  
su 77.101 ore lavorate

1 Tasso di turnover complessivo (entrati – usciti) / tot organico\*100 = (+16-10)/46\*100 = +13%

2 INDICE INFORTUNI (IF) = n° infortuni \* 1000000 / ore lavorate

3 INDICE GRAVITÀ (IG) = n° giorni persi \* 1000 / ore lavorate



### 5.3 Formazione

Le continue innovazioni tecnologiche dei materiali, dei metodi scientifici di diagnosi, delle competenze professionali nelle diverse aree aziendali, portano a una continua espansione delle conoscenze e delle competenze all'interno del nostro gruppo.

Lo scambio di reciproche esperienze consente di affrontare e risolvere le diverse problematiche che, di volta in volta, si presentano nella gestione delle unità operative.

L'azienda, quindi, ha deciso di erogare una **formazione continua per tutte le risorse umane**, senza distinzione di ruolo o responsabilità: ciò aiuta a fornire un'**adeguata risposta alle diverse esigenze legate alla dinamicità del sistema-azienda**.

I corsi di formazione sono tenuti in azienda con docenti e formatori di società di consulenza, esperti nelle diverse discipline tecniche, organizzative ed umanistiche.

Periodicamente, sono anche svolti workshop e seminari istituiti con l'obiettivo di far apprendere in modo adeguato la pluralità di conoscenze interdisciplinari e trasversali. Nel corso dell'anno è

stato svolto un corso di **Team building e comunicazione di gruppo** della durata di 4 ore per dipendente. Da settembre 2023, si svolgono con cadenza settimanale delle sessioni formative al fine di diffondere consapevolezza e sensibilità sulle tematiche ambientali, sociali e di governance.

### 5.4 Welfare

Il percorso per il Welfare Aziendale e la Sostenibilità del Gruppo Alfano si sviluppa con un importante passo per il benessere e il comfort dei dipendenti e collaboratori.

Vogliamo guardare al futuro con ottimismo e garantire ai nostri colleghi la copertura necessaria per affrontare i momenti di difficoltà legati a gravi eventi morbosi con maggiore serenità e totale supporto.

#### **Polizza Collettiva Malattie Gravi**

La polizza garantisce un **sostegno economico** fino a €20.000 in caso di infarto miocardico, cancro, ictus cerebrale, insufficienza renale, insufficienza epatica cronica terminale, trapianto d'organo come ricevente (trapianto avvenuto) e coma.

L'indennità viene riconosciuta alla diagnosi e può essere utilizzata senza vincoli, a scelta dell'assicurato, per agevolare il decorso della malattia, o per qualsiasi altra necessità.

In aggiunta, operano le garanzie supplementari effettuate in Network tramite pagamento diretto dalla compagnia assicurativa (quindi gratuito per l'assicurato) alle strutture sanitarie convenzionate:

- Garanzia Second Opinion, un pool di medici esperti può essere interpellato per un ulteriore parere sugli eventi coperti semplicemente inviando la documentazione clinica necessaria entro 6 mesi dalla diagnosi;
- Visita di controllo annuale in qualsiasi specializzazione medica.



Inquadra il QR per maggiori informazioni su polizza collettiva Malattie Gravi o vai sul sito [www.intesasanpaolorbmsalute.com](http://www.intesasanpaolorbmsalute.com)

### Prevenzione medica

Al fine di completare il livello di assistenza ai nostri dipendenti e collaboratori, garantiamo anche un supporto per la prevenzione di affezioni muscoloscheletriche con l'ausilio di un osteopata.

Quest'ultimo con cadenza trimestrale, visita dipendenti e collaboratori fornendo trattamenti specifici a supporto del loro benessere fisico.

### 5.5 Gender

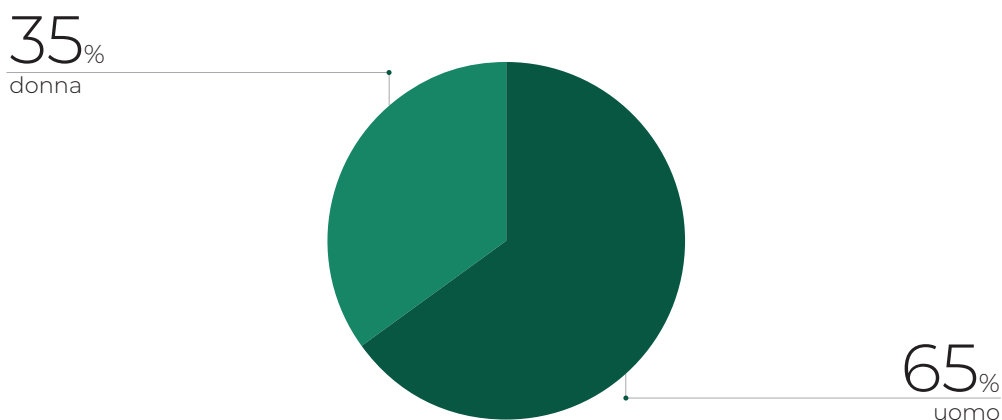
L'azienda, per la peculiare attività svolta, ha una prevalente componente maschile.

Come già indicato nel paragrafo 5.1, la percentuale di donne presente in azienda è impiegato in tutte le aree aziendali diverse da quelle di cantiere.

### 57% dei dipendenti è donna fra gli impiegati della sede centrale

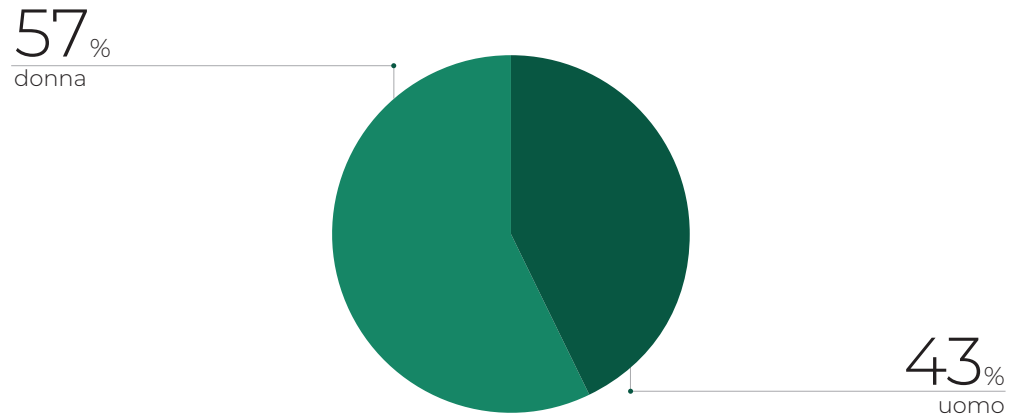
Non sussiste una differenza di retribuzione legata al gender, ciò evidenzia che la parità di genere è un valore particolarmente sentito in azienda che la considera un elemento importante. Infine, per quanto concerne la distribuzione dei dipendenti in relazione all'età, poco meno della metà della forza lavoro è compresa fra i 30 e i 50 anni (circa il 46%). Gli under 30 sono invece presenti per il 15% mentre gli over 50 si attestano sul 39%.

### Totale forza lavoro per genere

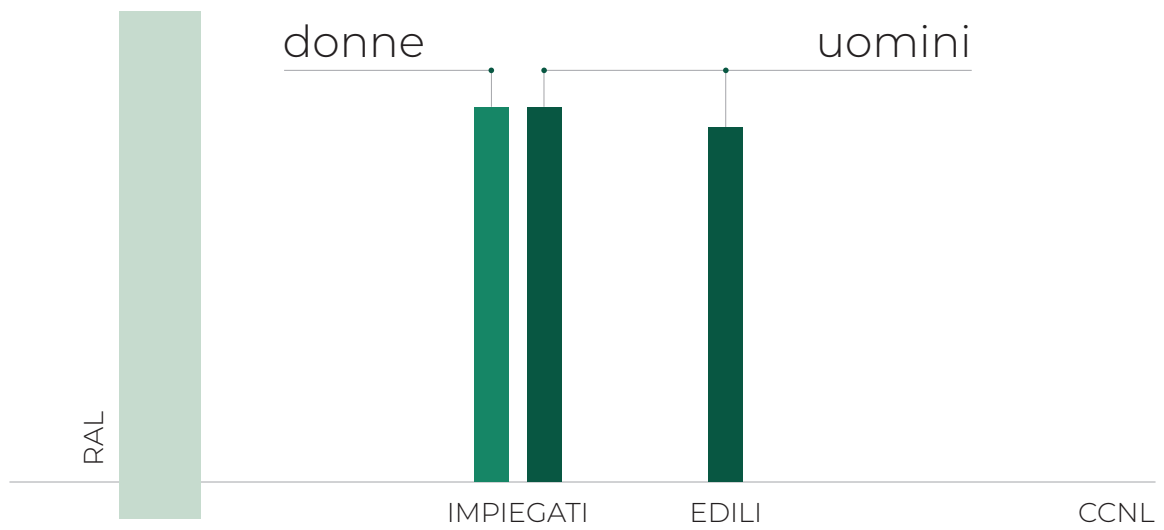




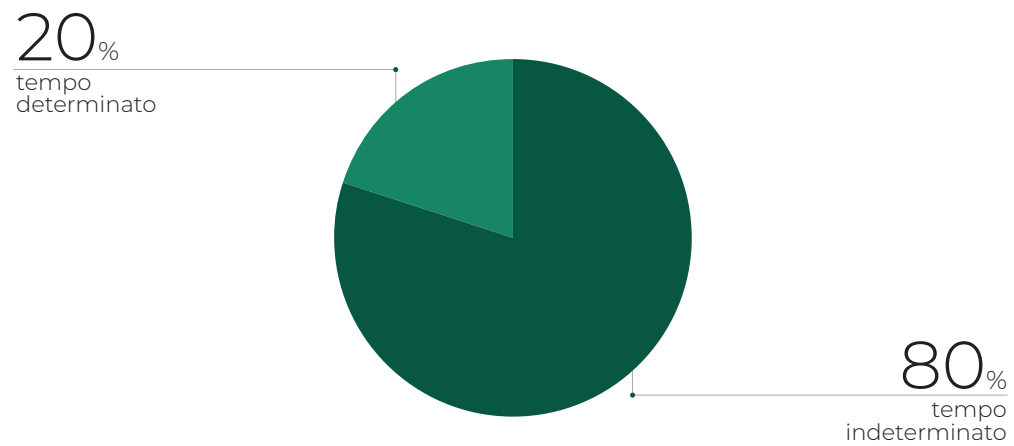
## Forza lavoro della sede centrale per genere



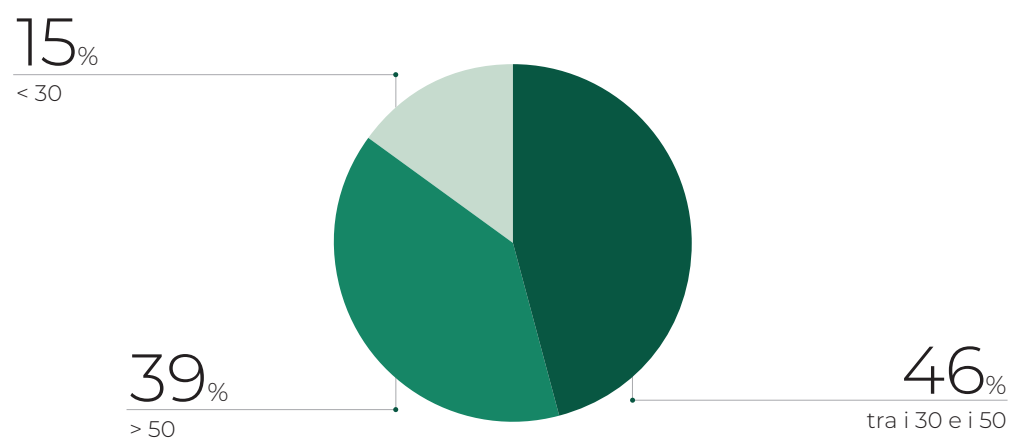
## Retribuzione per genere e professione



## Personale impiegato per tipologia contratto



## Distribuzione età



## 5.6 Indicatori di riferimento per i social



## 6. Clienti

### 6.1 I progetti

55

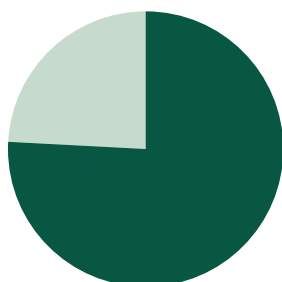
CANTIERI AVVIATI

19

CANTIERI FINITI

## 7. Fornitori

### 7.1 La catena di fornitura



Dei circa 300 fornitori il **76,17%** è fornitore locale, ovvero con sede nella Regione Lombardia.

## 8. Comunità e territorio

### 8.1 Iniziative a favore della comunità

Il Gruppo Alfano unisce un approccio artigianale all'efficienza industriale come proprio modello di successo in un comparto complesso come è quello dell'edilizia. La continua ricerca di metodologie sempre più innovative, rivolta in particolare al restauro di opere e strutture di pregio, ma anche la capacità di interventi di ristrutturazione e riqualificazione di ampi e complessi quartieri in aree dell'hinterland milanese, costituiscono veri e propri laboratori per lo sviluppo sociale.



Le innovazioni tecnologiche dei materiali e delle metodologie scientifiche per la diagnosi costruttiva obbligano un continuo aggiornamento professionale e uno scambio di reciproche esperienze con la filiera dei fornitori, in modo da poter affrontare e risolvere le diverse problematiche che si presentano nella gestione delle unità operative in linea con SDGs 17.

Per tali ragioni, la formazione continua a tutte le proprie risorse professionali assume un ruolo decisivo per la creazione del valore durevole e ciò garantisce anche un'adeguata risposta alle diverse esigenze della dinamicità del mercato.

### 8.2 Sponsorizzazioni e liberalità

Queste sono alcune delle attività portate avanti negli anni a **favore della comunità locale**:

- Per la Comunità San Vincenzo (Busto Arsizio) abbiamo realizzato lavori di ristrutturazione degli alloggi per ragazze-madri con uno sconto del 50%;
- A Busto Arsizio la Chiesa dei Frati ha ottenuto una ristrutturazione dell'edificio per formare l'appartamento-casa del pellegrino, contribuendo con le spese al 50%;

Nel caso della Parrocchia San Michele di Busto Arsizio sono state ripristinate le vetrate artistiche e rimosso il crocifisso a 35 metri di altezza con manodopera e attrezzature omaggiate;

L'elevato livello tecnico della struttura professionale interna e lo sviluppo tecnologico dei materiali e degli strumenti diagnostici consentono di effettuare interventi eco-compatibili all'avanguardia.

Le competenze aziendali permettono così di realizzare interventi definitivi nel restauro conservativo di edifici di pregio o di particolare valore artistico e culturale.

Le attività comprendono il rinforzo del terreno di fondazione, elementi decorativi e l'efficientamento energetico. La peculiarità del Gruppo Alfano è quella di riuscire a gestire operazioni complesse sia come impresa edile sia nel ruolo di general contractor.

- Siamo felici di aver effettuato donazioni alla Comunità Marco Riva, svolgendo anche lavori a titolo gratuito e assumendo in Gruppo Alfano anche alcuni ragazzi provenienti dalla comunità.

Di seguito i progetti **a favore delle comunità estera**:

- Anche agli Amici dello Zambia Monsignor Patriarca abbiamo offerto forniture dei materiali e attrezzature (con relativo trasporto) per la costruzione della chiesa nella diocesi di Monze.

Inoltre:

- A favore della Casetta Harte Gallarate versiamo delle quote annue per sostenere le attività di ragazzi disabili, nonché la loro formazione finanziando una maestra;
- Con la Parrocchia San Gaudenzio, sita a Fagnano Olona, città in cui l'attività della Famiglia Alfano partì quasi 50 anni fa, abbiamo svolto lavori di ristrutturazione con un grande sconto;
- A Busto Arsizio per la Parrocchia San Giovanni abbiamo fornito a titolo gratuito ponteggi e piani di lavoro per svolgere lavori di restauro conservativo;
- Abbiamo anche fornito in omaggio il ponteggio per le attività di restauro conservativo presso la Parrocchia Santa Maria di Busto Arsizio;
- La Parrocchia San Magno, a Legnano, invece, ha ricevuto a titolo gratuito i ponteggi per il restauro conservativo;
- Nella Guinea Bissau, poi, all'Ospedale di Ingorè, abbiamo fornito e omaggiato i materiali (e il

relativo trasporto) per la ristrutturazione dell'ospedale;

- Agli Amici della Guinea Bissau Onlus di Busto Arsizio abbiamo fornito attrezzature e materiali per bambini orfani;
- Da noi, la Onlus Mai Paura di Busto Arsizio ha ricevuto attrezzature e materiali per ragazzi disabili;
- A titolo gratuito abbiamo effettuato il restauro conservativo della Parrocchia Santa Maria delle Grazie Nemoli di Potenza;
- A Monze abbiamo aiutato Amici dello Zambia Monsignor Patriarca fornendo materiali e attrezzatura (con relativo trasporto) per la costruzione della chiesa;
- Alla Fondazione Italiana Linfomi Onlus abbiamo effettuato donazioni;
- Anche alla Comunità Marco Riva abbiamo effettuato donazioni, svolgendo anche lavori a titolo gratuito e assumendo anche ragazzi provenienti dalla comunità.

Oratorio **San Luigi**  
SACCOGNO di BUSTO ARSIZIO

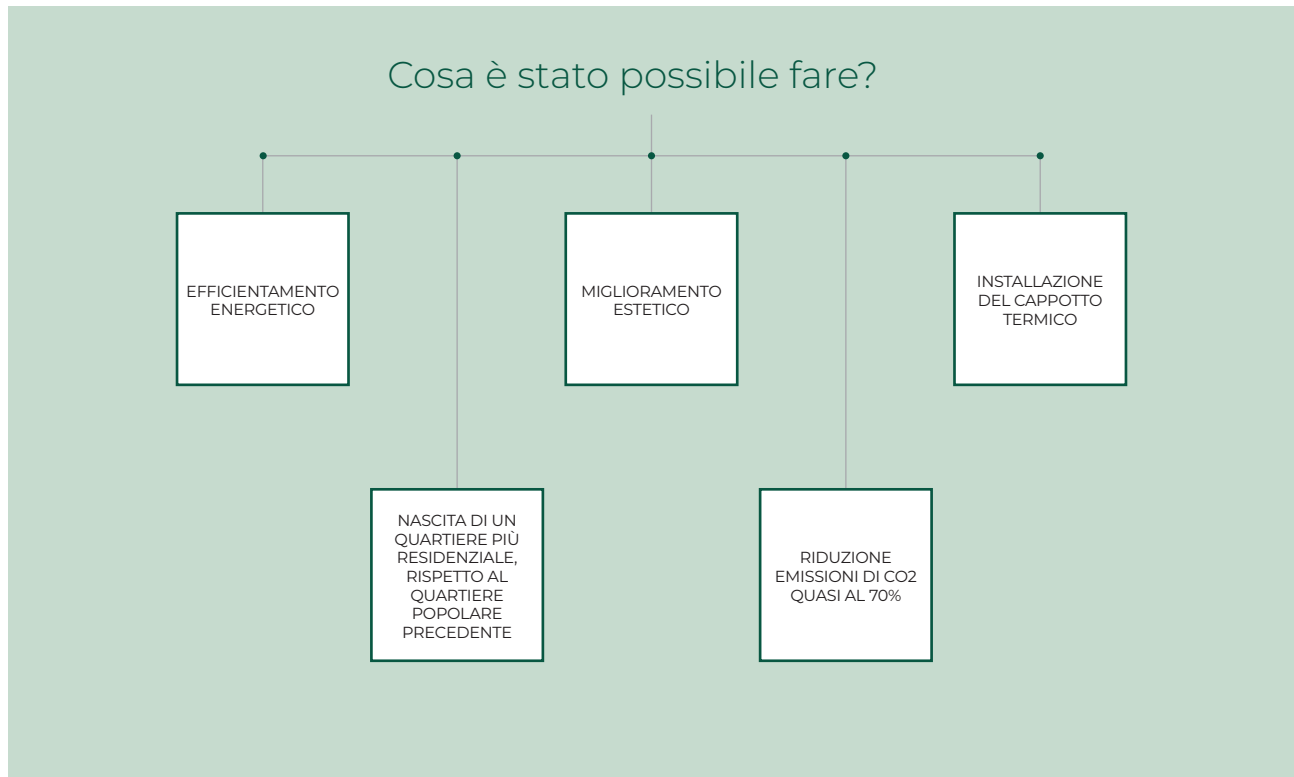


### 8.3 Progetti

Gruppo Alfano ha guidato un intervento di riqualificazione completa di parte del Quartiere Satellite di Pioltello, nelle zone orientali dell' hinterland milanese

L'intervento ha interessato 1.700 appartamenti in 5 edifici condominiali del complesso denominato "Marte". Il complesso edilizio, costruito tra gli anni '60 e '70, era inizialmente destinato al ceto

borghese in fuga dalla città, il Quartiere Satellite si presentava come fortemente urbanizzato ma poco collegato con il capoluogo, lontano quindi dai progetti iniziali di esclusività, tanto da diventare un vero e proprio "ghetto" popolare nella cittadina di Pioltello.



**Super Condominio Marte**

PRIMA



2.090 t/annue di CO<sub>2</sub>

DOPO



730 t/annue di CO<sub>2</sub>

**Super Condominio Saturno**



2.100 t/annue di CO<sub>2</sub>



720 t/annue di CO<sub>2</sub>

**Super Condominio Nettuno**

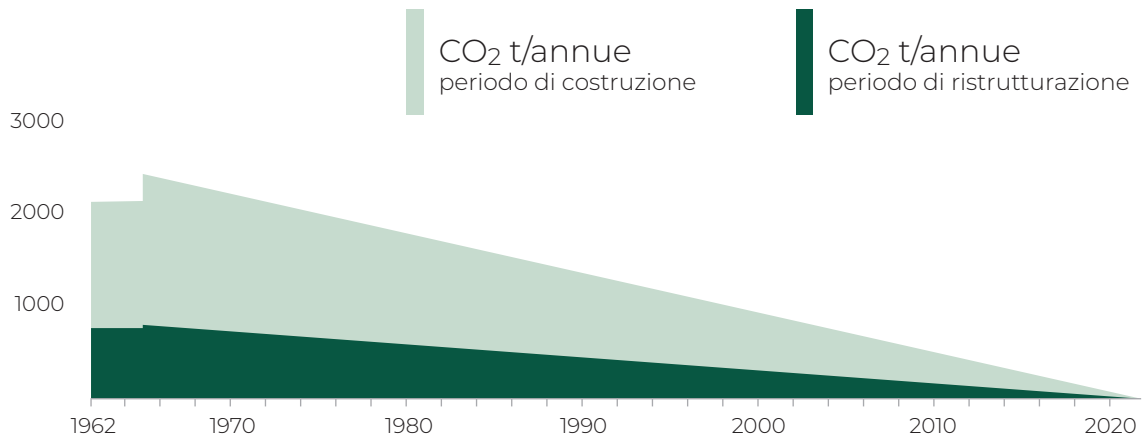


2.400 t/annue di CO<sub>2</sub>

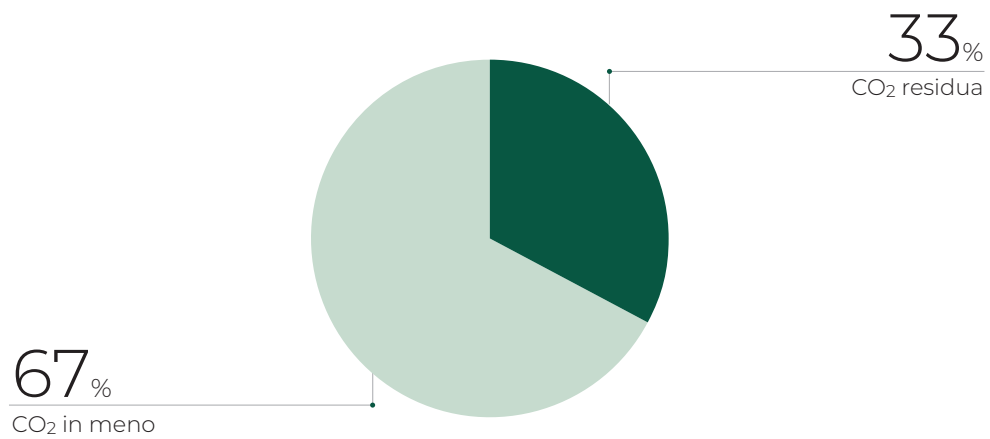


750 t/annue di CO<sub>2</sub>

## CO<sub>2</sub> emessa dal 1962 al 2020



## Risparmio totale di CO<sub>2</sub> ristrutturazioni





## 9. Environment: impegno ambientale e creazione del valore per il pianeta

---

### 9.1 Gestione dell'energia elettrica e del gas

95.541 kWh

Il consumo complessivo di elettricità per la sede

7.443,85 mc

Il consumo complessivo di gas per la sede

46%

di elettricità fornita da contratto  
proviene da fonti rinnovabili

## 9.2 Attività per il miglioramento della gestione dei rifiuti

Durante il periodo di riferimento, Gruppo Alfano ha prodotto 5.886.190 KG di rifiuti.

Il 74,03% del totale dei rifiuti viene differenziato, nello specifico:

68%  
macerie

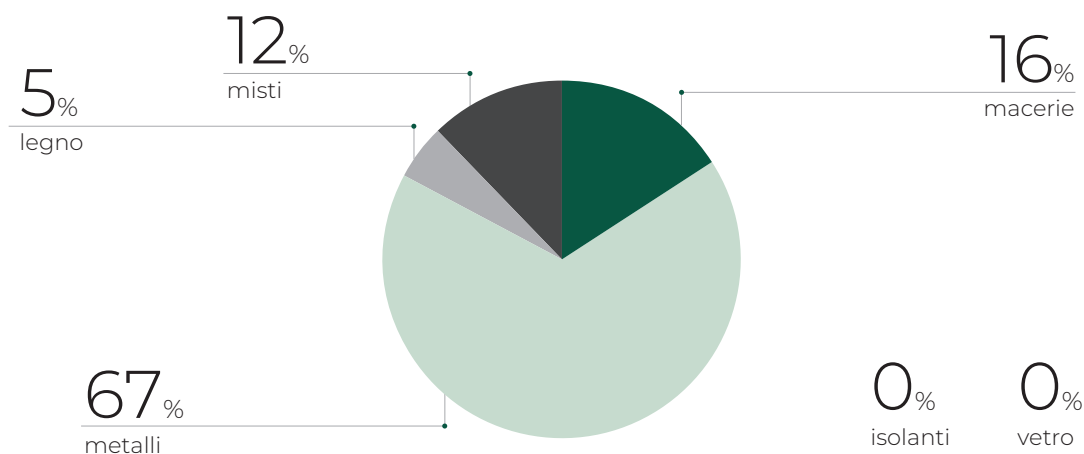
4%  
metalli

1%  
isolanti

1%  
vetro

0%  
legno

### Movimento rifiuti smaltiti per macro (2022)



All'interno della sede, Gruppo Alfano ha avviato un'iniziativa volta al miglioramento della gestione dei rifiuti, tramite l'uso di cartellonistica e infografiche per una guida alla raccolta differenziata. Nei cantieri, invece, il Gruppo tiene traccia dei

rifiuti generati suddivisi nelle seguenti macro categorie: macerie, legno, misto.

Il proposito di Alfano è quello di avviare iniziative volte a migliorare lo smaltimento dei rifiuti, ad esempio tramite il riutilizzo degli stessi.

## 9.3 Indicatori di riferimenti per l'Environment

Confronto riduzione emissione pre-post intervento.  
Approvvigionamento energia elettrica da fonti rinnovabili.

## 10. I nostri prossimi obiettivi

Questo documento di Sintesi di Sostenibilità non è che l'inizio di un percorso molto più ampio che ci guiderà per i prossimi anni in una crescita di lungo periodo, migliorando la nostra sostenibilità in termini di buone prassi e risultati.



L'attenzione per la Sicurezza dei lavoratori è uno dei valori fondanti per il Gruppo Alfano.

### KPI

- ore di formazione sicurezza totali in azienda;
- ore di formazione sicurezza per dipendente;
- tasso infortuni;
- tasso infortuni con perdita giornate lavorative;
- tasso di turnover dipendenti.



La comunità internazionale ha ribadito l'importanza della formazione e istruzione di buona qualità per il miglioramento delle condizioni di vita delle persone, delle comunità e intere società. In tal senso, un valore fondante del Gruppo Alfano è l'apprendimento continuo, indispensabile per:

- mantenere alto il rendimento e la produttività in un contesto competitivo e mutevole come quello odierno;
- assicurarsi che le risorse interne abbiano le competenze tecniche per operare in maniera efficiente minimizzare il rischio infortuni, fattore importante nel settore edilizio;
- assicurarsi che le risorse interne abbiano le competenze trasversali e digitali per lavorare in modo efficace.

### KPI

- ore di formazione totali;
- ore di formazione per dipendente.



Il Gruppo Alfano è in prima linea per garantire che i dipendenti operino secondo regole e comportamenti comuni, nel rispetto dei principi del codice etico e dei valori aziendali (modello 231).

La disuguaglianza di genere è uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla riduzione della povertà.

Il Gruppo Alfano ha dato alla questione della parità di genere grande importanza, ponendo ulteriore focus su questioni importanti come la violenza contro le donne, le disparità economiche e la bassa partecipazione delle donne al processo decisionale. In tal senso sostiene le pari opportunità tra uomini e donne nella vita economica, e la parità di partecipazione a tutti i livelli.

Continua l'impegno del Gruppo nella promozione di un ambiente di lavoro che favorisca l'inclusione, il riconoscimento e la valorizzazione di ogni diversità - di genere, età, nazionalità, appartenenza etnica, stato sociale o civile, religione.



## KPI

- ore di formazione totali;
- ore di formazione per dipendente;
- numero di post a tema sui canali social aziendali;
- % genere femminile su totale organico;
- distribuzione organico per fascia d'età (under 30, tra 30 e 50, over 50);
- parità salariale per genere (su pari ruolo);
- % genere femminile in posizione manageriale su totale organico.



È stato avviato il progetto di digitalizzazione e sostenibilità, allo scopo di creare consapevolezza nei dipendenti su temi chiave nella visione aziendale. La formazione su strumenti digitali e la digitalizzazione sono elementi chiave per sostenere l'efficienza e la standardizzazione dei processi nonché la massimizzazione della conoscenza e la condivisione delle informazioni tra le persone di tutto il Gruppo.

## KPI

- ore di formazione digital totali;
- ore di formazione digital per dipendente;
- numero di post formativi sui canali social aziendali;
- ore di formazione sostenibilità;
- totali ore di formazione sostenibilità per dipendente;
- numero di post formativi sui canali social aziendali;
- garantire un salario dignitoso;
- minimizzare forme contrattuali precarie;
- inserire un welfare aziendale;
- smart working.



Le città hanno un'impronta ecologica enorme: occupano circa il 3% della superficie terrestre, ma consumano tre quarti delle risorse globali e sono responsabili del 75% delle emissioni di gas.

### KPI

- monitoraggio consumo acqua e razionalizzazione dei consumi idrici per la produzione di cementi e malta;
- interventi per rendere gli edifici più sostenibili (esempio: strutture in mattone ecosostenibile o in legno);
- tipologia di smaltimento: recupero, riutilizzo, riciclaggio, incenerimento, discarica;
- donazioni in denaro o di altri beni a scopo di ricerca tecnologica o scientifica;
- monitoraggio liberalità.



L'obiettivo è adottare un approccio rispettoso dell'ambiente ai prodotti chimici e ai rifiuti.

### KPI

- utilizzo fonti energetiche rinnovabili per le costruzioni;
- utilizzo di vernici industriali di qualità;
- emissioni minori in termini di CO<sub>2</sub>



L'impegno di Gruppo Alfano nel combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze è ormai parte integrante dei principi e dei comportamenti della società, orientati alla tutela ambientale ed efficienza energetica, nonché alla formazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale su questi temi. Temi che trovano riscontro sia nei progetti che la società acquisisce sia nella scelta di una nuova sede aziendale con miglioramenti soprattutto in termini di efficientamento energetico e impatto ambientale.

### KPI

- riduzione annua emissioni gas serra (t/a);
- tasso relativo al singolo progetto di emissione gas serra;
- quantità kwh fotovoltaico installato;
- raggio medio di approvvigionamento materiali e fornitori locali (riduzione emissioni generate da logistica e trasporti).

## Obiettivi di medio termine:

Coinvolgimento dei nostri fornitori attuali e contestualmente ricerca di nuovi fornitori che siano in linea con le nostre ambizioni in ottica di sostenibilità

Ricerca, approvvigionamento e impiego di materiali da costruzione a minori emissioni (generate in fase di produzione degli stessi)

Avvio transizione verso cementi e calcestruzzi a minor contenuto di carbonio

Avvio transizione verso acciai ad elevato contenuto riciclato

Misurazione, monitoraggio e riduzione del raggio medio di approvvigionamento materiali e fornitori locali (riduzione emissioni generate da logistica e trasporti)

Formazione e informazione in merito alla gestione dei rifiuti, sia a personale interno che in subappalto, fino ad ottenere un incremento progressivo della quota di rifiuti inviati a recupero e riciclo, in quanto tale modalità minimizza le emissioni generate in atmosfera rispetto al conferimento in discarica o all'incenerimento.



## APPENDICE 1. Indice dei contenuti GRI conforme

### Dichiarazione d'uso

Il Gruppo Alfano ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per l'esercizio 2022 con riferimento agli Standard GRI 2021.

### GRI 1 Utilizzato

GRI 1 – Principi Fondamentali / versione 2021

#### Informative generali - GRI 2 – Informative Generali – versione 2021

##### L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione

GRI Standard	Informativa	Pagina
2.1	Dettagli organizzativi	Copertina, 8,9
2.2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	Copertina
2.3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	6

##### Attività e lavoratori

2.6	Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	10
2.7	Dipendenti	28 - 32

##### Governance

2.9	Struttura e composizione della governance	18 - 20
2.11	Presidente del massimo organo di governo	18 - 20
2.17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	18

##### Strategia, politiche e prassi

2.22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4-5, 10-11
------	---	------------

##### Coinvolgimento degli stakeholder

2.29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	12-14
2.30	Contratti collettivi	18

#### Temi materiali – GRI 3 – Temi materiali – versione 2021

GRI Standard	Informativa	Pagina
3.1	Processo di determinazione dei temi materiali	13, 16-18
3.2	Elenco dei temi materiali	16-17

#### GRI 200: Performance economiche

##### GRI 201: Performance economica, 2016

Standard GRI 3: Temi materiali – versione 2021

GRI Standard	Informativa	Pagina
201.1	Valore economico diretto generato e distribuito	26-27

##### GRI 204: Prassi di approvvigionamento, 2016

204.1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	26-27
-------	---	-------



## **GRI 300: Performance ambientale**

### **GRI 301: Energia, 2016**

<b>GRI Standard</b>	<b>Informativa</b>	<b>Pagina</b>
302.1	Consumo di energia interno all'organizzazione	39

### **GRI 305: Emissioni, 2016**

305.5	Riduzione di emissioni di gas ad effetto serra (GHG)	37-38
-------	--	-------

### **GRI 306: Rifiuti, 2020**

306.3	Rifiuti generati	40
-------	------------------	----

## **GRI 400: Performance sociale**

### **GRI 401: Occupazione, 2016**

<b>GRI Standard</b>	<b>Informativa</b>	<b>Pagina</b>
401.1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	28

### **GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro, 2018**

403.3	Servizi per la salute professionale	29-30
403.5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	29
403.6	Promozione della salute dei lavoratori	29-30
403.9	Infortuni sul lavoro	28

### **GRI 404: Formazione e istruzione, 2016**

404.2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	28-29
-------	--	-------

### **GRI 405: Diversità e pari opportunità, 2016**

405.1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	18; 30-32
405.2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	30-31

### **GRI 413: Comunità locali, 2016**

413.1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	34-35
-------	---	-------



## **MILANO**

Corso Buenos Aires, 20  
Piazza Sant'Ambrogio, 10

## **LEGNANO**

Via Caboto, 6

## **BUSTO ARSIZIO**

Via Firenze, 6

## **FAGNANO OLONA**

Via Zara, 75/77

**GRUPPO ALFANO S.p.A.**  
**ALFANO COSTRUZIONI GENERALI S.p.A.**

**SINTESI**  
**— DI**  
**SOSTENIBILITÀ**

PRIMA EDIZIONE | **2022**

pubblicato nel  
dicembre **2023**



**GRUPPO ALFANO S.p.A.**  
**ALFANO COSTRUZIONI GENERALI S.p.A.**