



Sede Legale
Piazza Almerico da Schio
Palazzina RPU
00054 Fiumicino (RM)
Italia

Tel. +39 06 65631

H. E. Ban Ki-moon
Secretary General
United Nations
New York, NY 10017

Rome, 18 October 2013

Dear Mr. Secretary General,

I am pleased to confirm for the third year that Alitalia Compagnia Aerea Italiana supports the ten principles of the Global Compact with respect to human rights, labour, environmental and anti corruption.

We hereby submit our *Communication on progress 2013* that describes our company's effort to implement the Global Compact program and its ten principles as part of our day-to-day operations, strategy and culture.

Sincerely yours,

Chief Executive Officer
Gabriele Del Torchio



Communication on Progress (COP) Anno 2013

Alitalia – Compagnia Aerea Italiana - aderisce per il terzo anno consecutivo al Global Compact, il programma delle Nazioni Unite che invita le aziende ad applicare in maniera volontaria i “dieci principi” all’interno della propria organizzazione.

Si riportano di seguito le principali azioni intraprese dalla Compagnia nel rispetto dei diritti umani, del lavoro, dell’ambiente e nella lotta alla corruzione. Nel caso specifico molte attività sono state corredate da dati numerici, in modo da esprimere in maniera concreta e misurabile l’impegno costante di Alitalia nei confronti della collettività.

DIRITTI UMANI

Alitalia, coerentemente con gli impegni assunti nel proprio Codice Etico, garantisce ampiamente il rispetto dei diritti umani sia nelle attività interne che esterne, la libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

SALUTE

Alitalia per i passeggeri

Alitalia, considerando fondamentale il “diritto alla salute” dei cittadini italiani, prosegue il suo impegno nei confronti dei passeggeri che devono spostarsi per effettuare esami o visite mediche presso strutture ospedaliere italiane d’eccellenza e per il terzo anno consecutivo conferma il progetto delle tariffe ospedaliere agevolate, questa volta ampliato con delle importanti novità, su tutte la **riduzione al 50%** sul prezzo del biglietto di andata e ritorno del volo nazionale, su qualsiasi classe (tariffe promozionali e tasse escluse), per un viaggio verso Roma Fiumicino, Milano Linate, Genova o Bari.

Nel corso del tempo sono state fatte delle significative implementazioni al progetto, cercando di capire le reali esigenze dei pazienti e anticipando i loro bisogni, come ad esempio la possibilità di cambiare la data di partenza senza incorrere in spese aggiuntive (penale) in caso di cambio della prenotazione ospedaliera; la riduzione tariffaria è passata dal 35% al 50% ed è stata estesa a ben due accompagnatori oltre al paziente, per venire incontro alla necessità dei familiari di assistere il malato.

Dieci sono le strutture sanitarie che al momento aderiscono alla convenzione: l’Ospedale Pediatrico Bambino Gesù a Roma, l’Istituto Ortopedico Galeazzi, il Policlinico San Donato, l’Ospedale San Raffaele e l’Istituto Neurologico Carlo Besta a Milano, l’Istituto Giannina Gaslini a Genova, l’Istituto Europeo di Oncologia (IEO), l’Istituto Clinico Humanitas a Milano, l’Ente Ospedaliero Saverio de Bellis a Bari e l’Istituto Nazionale dei Tumori di Milano.

I passeggeri che hanno usufruito della convenzione dal luglio 2011 ad agosto 2013 sono stati ben **8.654** e il trend è in continua crescita.

Obiettivi

- Standardizzazione del processo;
- Valutazione di ulteriori accordi con soggetti che rispondano ai requisiti previsti dalla policy aziendale;



- Controlli aeroportuali e alle agenzie.

Trasporto farmaci salva vita

Alitalia, nella sua unità Cargo, sta rivedendo i processi logistici e le attrezzature di trasporto necessarie per effettuare il trasporto di radio-farmaci ad alta velocità di decadimento. Il servizio, essenziale per il trasporto di alcuni farmaci "salva-vita", sarà offerto in un primo momento a Fiumicino e Linate, aeroporti in cui Alitalia è tra i pochi operatori in grado di offrire tale servizio nel rispetto delle regolamentazioni sulla sicurezza e con la velocità di trasporto necessaria.

Alitalia per i dipendenti

Alitalia, con l'obiettivo di garantire ai dipendenti forme agevolate di accesso alle cure mediche e alla prevenzione, ha attivato **due importanti convenzioni sul territorio di Roma**, sede dell'80% ca. della sua popolazione aziendale (10.500 persone): la prima con l'Ospedale Pediatrico Bambin Gesù, che ha messo a disposizione un numero dedicato per le chiamate legate a prenotazioni e ricoveri, la seconda con Provincia Religiosa di San Pietro dell'Ordine Ospedaliero di San Giovanni di Dio – Fatebenefratelli.

In base a tale accordo, i dipendenti di terra Alitalia e i loro familiari di primo grado potranno beneficiare, presso tutte le strutture dell'ordine Religioso (non solo Roma ma anche Genzano, Napoli, Benevento e Palermo) di un'assistenza privatistica a tariffe estremamente agevolate, prossime a quelle del servizio sanitario nazionale, applicabili a tutte le prestazioni sanitarie fornite.

Sono state inoltre attivate molte **convenzioni con studi specialistici e laboratori di analisi** sul territorio nazionale; su Roma è attualmente in corso una selezione per la scelta del laboratorio con cui effettuare una **campagna di prevenzione** articolata in vari protocolli diagnostici (check-up) a condizioni agevolate per i dipendenti.



PASSEGGERI A RIDOTTA MOBILITA'

Alitalia è impegnata nel migliorare costantemente l'esperienza di viaggio dei passeggeri a ridotta mobilità e delle persone anziane. A tale proposito le principali azioni intraprese sono state:

- **Progetto ICARUS** – nell'ambito del progetto ICARUS, cui Alitalia ha aderito, sono stati istituiti gruppi di studio e lavoro per implementare le procedure esistenti o introdurre sistemi innovativi per migliorare la mobilità delle persone disabili o anziane. Il progetto ICARUS - finanziato dal 7° Programma quadro dell'UE - mira a sostenere la Strategia Europea sulla disabilità 2010-2020 e il relativo piano di attuazione e contribuirà a promuovere cambiamenti nei servizi e nelle attività del trasporto aereo, permettendo un accesso più facile ai servizi a tutti i cittadini. Oltre ad Alitalia, i membri che fanno parte del consorzio ICARUS sono: la Fundación ONCE, l'Università Carlos III di Madrid, Aeroconseil, Technosite e Vía Libre (Fundosa Accesibilidad).
Per ulteriori informazioni: <http://www.icarusproject.eu/presentation.aspx?id=1>
- **Safety Briefing Card** – Alitalia è la prima compagnia aerea al mondo ad aver pensato e realizzato una *Safety Briefing Card* con testo in caratteri braille, in italiano e inglese, e figure in 3D, rivolta ai passeggeri non vedenti e ipovedenti, realizzata in collaborazione con Enac e Federazione Nazionale delle Istituzioni Pro Ciechi. Le rappresentazioni in bassorilievo raffigurano tutti gli elementi di sicurezza, come ad esempio la dislocazione delle uscite di sicurezza, il disegno della cabina, le posizioni da assumere in caso di emergenza, le istruzioni per utilizzare la cintura di sicurezza, il salvagente e la maschera per l'ossigeno, ed è a disposizione su tutti voli di medio raggio effettuati con aerei Airbus e Embraer.
- **Normative europea e internazionale per i PRM** - Alitalia si attiene alla normative europea in materia di trasporto di passeggeri a ridotta mobilità, e tiene conto di quelle internazionali come ad esempio la norma americana di ammettere i cani di supporto emozionale accanto ai passeggeri nei voli da/per gli Stati Uniti, sebbene non sia obbligatorio adempiere a tale regola nella normativa europea.
- **Vettore ufficiale alle Paralimpiadi** – Alitalia, nell'estate 2012, è stato il vettore ufficiale per il trasporto degli atleti paralimpici durante le Paralimpiadi a Londra. Ciò ha determinato sia un'attenzione particolare verso gli atleti che un'organizzazione specifica per il caricamento della strumentazione sportiva (es. numero elevato di sedie a rotelle, ecc.) sugli aeromobili.



INFORMAZIONE AGLI STAKEHOLDERS

Casella di posta dedicata alla Sostenibilità

Alitalia, consapevole dell'importanza di mantenere aperto un dialogo con i propri stakeholders, ha attiva la casella di posta elettronica sostenibilita@alitalia.it dove riceve continuamente segnalazioni o proposte su tematiche inerenti la sostenibilità. Nel corso del 2012 è pervenuto un numero elevato di richieste d'informazioni in particolare sulle tariffe agevolate per i pazienti diretti verso i centri italiani di eccellenza sanitaria e i tempi medi di risposta a tali mail sono stati inferiori a una giornata lavorativa.

Sezione Sostenibilità sul sito Corporate di Alitalia

La sezione sostenibilità del sito corporate di Alitalia si è arricchita di nuovi contenuti con le iniziative effettuate, come Anlaids, Icarus, Ecpat ecc. Inoltre è stata istituita una sezione dedicata all'impegno di Alitalia per l'ambiente e arricchita di nuovi contenuti.

Alitalia per il Sociale sul sito commerciale di Alitalia

Per fornire ai passeggeri informazioni sulle tariffe ospedaliere agevolate al 50% è stato creato appositamente un banner *Alitalia per il Sociale* sulla home page del sito www.alitalia.com, in modo da agevolare i clienti nella ricerca di notizie relative alla convenzione. Il banner si aggiunge alla sezione Sostenibilità del sito corporate di Alitalia, dove sono presenti ulteriori approfondimenti sulle numerose attività e le policy di Alitalia nell'ambito della Corporate Social Responsibility.

La pagina Alitalia per il Sociale ha registrato nei primi 118 giorni di permanenza sull'home page di Alitalia **14.952 accessi** (126/giorno) e solo nel primo mese oltre **400/giorno**; in generale nel periodo preso in esame dal 10 maggio al 3 ottobre 2013 ben **17.114** persone l'hanno visitata.

Commissione Cultura di Confindustria e CSR

Alitalia è membro della Commissione Cultura di Confindustria e fa parte del gruppo di studio e lavoro sulla Corporate Social Responsibility. La CSR è infatti uno dei temi centrali della Commissione Cultura di Confindustria, con l'obiettivo di diffondere la cultura della responsabilità sociale d'impresa presso le aziende italiane.

CARING DEI DIPENDENTI

Conciliazione lavoro-vita privata dipendenti

L'azienda ha sviluppato in questi ultimi anni, e in particolare nel 2012, una nuova attenzione verso le esigenze di conciliazione lavoro-vita privata dei propri dipendenti, che incidono non solo sulla produttività ma anche sulla salute e il benessere delle persone. Tra le iniziative più significative messe in atto:

- L'introduzione del **telelavoro** in molte aree operative e di staff (ad oggi hanno aderito all'iniziativa circa 50 risorse);
- L'assegnazione dei **parcheggi in prossimità** del luogo di lavoro per tutto il personale con sede Fiumicino e nelle basi operative italiane (in quest'ultimo caso a pagamento – eccetto Milano – ma con tariffe in convenzione);
- **L'assistenza fiscale in azienda**, presso le sedi lavorative di Roma e Milano, con il supporto di consulenti qualificati e a tariffe molto agevolate (nel 2012 sono state complessivamente gestite circa 3.000 dichiarazioni dei redditi).



Nell'ambito della conciliazione, particolare attenzione è stata inoltre riservata al tema della **mobilità sostenibile**, attraverso:

- L'istituzione di **collegamenti dal centro città e dalla periferia** verso la sede di Fiumicino mediante navette istituite in coincidenza con gli orari ferroviari e i turni di lavoro (nel 2012 ne hanno usufruito circa 2.100 dipendenti);
- L'attivazione nel 2012 del **Car Pooling**, che permette di condividere tra colleghi il percorso casa/lavoro consentendo un importante risparmio economico e una maggiore attenzione all'ambiente;
- L'accensione di **Convenzioni con Metrebus** (Roma) e **ATM** (Milano), per l'acquisto agevolato dell'abbonamento sui trasporti pubblici con possibilità di rateizzazione del pagamento in busta paga (nel 2012 circa 400 dipendenti hanno beneficiato di quest'opportunità).

Sempre in tema di conciliazione e a supporto delle esigenze di specifiche categorie di persone, Alitalia ha introdotto una serie di iniziative rivolte a:

Donne e genitori

In presenza di circa 6.500 dipendenti con figli, al di là degli obblighi di legge o delle tutele garantite dai Contratti Collettivi, l'azienda ha introdotto la **flessibilità dell'orario in ingresso** sul posto di lavoro (dalle 9.00 alle 9.30) per il personale normalista con figli di età inferiore ai 12 anni (nel 2012 i figli di età compresa tra 0 e 12 anni sono risultati oltre 5.800).

Particolare attenzione viene inoltre rivolta ai **genitori impiegati nelle attività di volo**; la donna in stato di gravidanza può astenersi dal lavoro (con regolare retribuzione) fin dal primo mese e rientrare in attività al compimento del primo anno di vita del bambino (per garantire l'allattamento). Inoltre, si possono evitare avvicendamenti che comportino pernottamenti fuori base di servizio: per la madre, fino al compimento dei 3 anni di età del figlio; per il genitore affidatario di figlio disabile, senza limiti di età.

Per quanti, tra il personale di terra e di volo, rientrano in azienda dopo un periodo di assenza legato a maternità o congedo parentale (nel 2012 circa 1.200 hanno avuto complessivamente accesso a maternità, congedo parentale facoltativo e congedo straordinario per legge 104), l'azienda ha messo a disposizione uno **Sportello Family Care on-line**, che approfondisce i temi legati alla crescita dei figli più piccoli e le implicazioni del nuovo ruolo genitoriale.

Per i genitori di figli con età compresa tra 6 e 12 anni (solo nel 2012 circa 3.700 bambini), Alitalia ha progressivamente sviluppato l'offerta di **campus estivi residenziali e diurni** a tariffe agevolate e in concomitanza con la chiusura delle scuole, offrendo per i campus residenziali contributi sulle rette d'iscrizione.

Dipendenti - figli di genitori anziani

Circa 10.000 dipendenti di età compresa tra i 36 e i 45 anni potrebbero avere almeno un genitore di età superiore ai 70 anni e con necessità di assistenza. A questo target potenziale si rivolge l'iniziativa **Elder Care** lanciata recentemente da Alitalia e che prevede uno sportello on-line, con servizio di help-desk dedicato. Tale servizio, diffuso sul territorio nazionale, offre informazioni pratiche e un network di centri di assistenza qualificati e convenzionati cui accedere in caso di bisogno per i propri genitori anziani o familiari diversamente abili.



PARI OPPORTUNITA' E DIVERSITA'

Pari opportunità

Alitalia riconosce le concessioni di viaggio a tutti i dipendenti e ai loro familiari anche nel caso di convivenze e senza alcuna distinzione di sesso. In particolare, le convivenze dello stesso sesso che hanno avuto accesso a tali agevolazioni tariffarie sono state nel 2012 circa **500** (oltre il 3% del totale dei dipendenti titolari).

Rispetto delle diversità

Alitalia, sensibile alle tematiche inerenti il "diversity management", ha partecipato per la prima volta al - **Career Forum DIVERSITALAVORO** - edizione di Napoli il 28 febbraio 2013 presso l'Università Federico II. **Diversitalavoro** è un evento unico nel suo genere, per tutte le aziende impegnate in percorsi di responsabilità sociale d'impresa, ed ha l'obiettivo di facilitare fattivamente l'inserimento lavorativo per persone con disabilità, persone di origine straniera e persone transgender coinvolgendo aziende ed istituzioni sensibili a valori come diversità e inclusione sociale. Il progetto Diversitalavoro, promosso da UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale), Fondazione Sodalitas, Synesis Career Service e Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, ha il patrocinio del Ministero per le Pari Opportunità. In tale occasione Alitalia ha incontrato le numerose persone intervenute presso l'università di Napoli e ha raccolto circa **200 curricula** per selezione ed eventuale inserimento in Azienda.

COLLABORAZIONE CON ONG E ONLUS

Alitalia e Unicef

Alitalia, da sempre impegnata nel promuovere i diritti dell'infanzia, continua la storica partnership con Unicef iniziata negli anni Novanta, e promuove la raccolta a bordo dei propri aeromobili di fondi da devolvere alle attività di questa importante organizzazione internazionale a sostegno dei diritti dei minori. L'iniziativa **CHANGE FOR GOOD®** è una raccolta fondi dell'UNICEF a cui aderiscono compagnie aeree di tutto il mondo. Nasce nel 1991 con l'obiettivo di raccogliere la valuta straniera donata dai passeggeri in volo e trasformarla in donazioni a favore dei programmi per l'infanzia.

Dal 1996 al 2012 l'iniziativa dell'UNICEF CHANGE FOR GOOD® ospitata sui voli Alitalia ha generato **2.546.481 euro** e in particolare nel 2012 sono stati raccolti ben **92.908 euro**. Nel 2005 i fondi raccolti nell'ambito dell'iniziativa CHANGE FOR GOOD® sono stati devoluti specificatamente all'emergenza Tsunami.

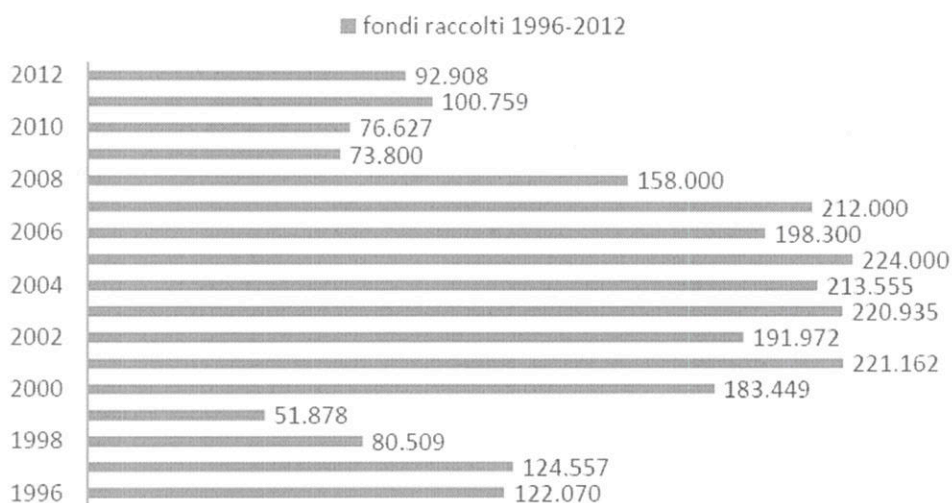
Alitalia Cargo, come ulteriore servizio gratuito offerto ad Unicef, si occupa della gestione e del trasporto in sicurezza delle monetine raccolte a bordo degli aeromobili presso un istituto di credito londinese che si occupa del cambio in favore di Unicef. Nel 2012 sono state trasportate circa **1500 kg di monete**, provenienti da tutti i paesi del mondo.

Obiettivi

Si prevede di sviluppare ulteriormente le potenzialità della partnership con Unicef e contribuire alla raccolta fondi con ulteriori iniziative come ad esempio la vendita di un prodotto Unicef nel sito di Alitalia store



CFG ALITALIA DONATIONS' TREND



Alitalia e Ecpat

Per sensibilizzare i passeggeri sul tema del turismo responsabile e sostenibile, a bordo dei voli Alitalia da Roma per il Brasile (Rio de Janeiro e San Paolo) e su alcuni voli Roma – Milano, in occasione della Giornata Mondiale del Turismo del 27 settembre 2013, Alitalia ha sostenuto e promosso la campagna di sensibilizzazione **“Don’t Look Away”** contro lo sfruttamento sessuale dei minori, promossa da ECPAT Italia (End Child Prostitution, Pornography and Trafficking) in concomitanza dei prossimi Mondiali di Calcio in Brasile. Per l’occasione gli assistenti di volo hanno indossato le spillette ECPAT ed è stato fatto un annuncio di bordo dedicato ad illustrare la campagna **“Don’t Look Away”**. È stato inoltre distribuito materiale informativo nelle sale lounge Alitalia dell’aeroporto di Fiumicino e sui banchi check-in delle tratte interessate. ECPAT, presente in oltre 70 paesi, è la più grande organizzazione internazionale per la difesa dei diritti dei bambini contro lo sfruttamento sessuale.

Alitalia e Anlaids

Il 1 dicembre 2012, in occasione della Giornata Mondiale della Lotta all’Aids, Alitalia ha sostenuto l’associazione Anlaids e ha fatto volare un aeromobile della sua flotta personalizzato con **“red ribbon”**, il fiocco rosso simbolo internazionale della solidarietà alle persone che vivono con l’HIV. Anche gli assistenti di volo hanno indossato il fiocco rosso sulle loro divise e sono stati distribuiti dei materiali informativi a bordo, oltre ad un annuncio dedicato per ricordare ai passeggeri l’importanza della prevenzione contro la malattia. L’iniziativa è stata preceduta il 30 novembre da una tavola rotonda presso la sede Alitalia di Piazza di Spagna di Roma per fare il punto sullo stato della ricerca contro l’Aids e delineare l’impegno di Alitalia per il diritto alla salute dei suoi portatori d’interesse, nel proprio percorso di responsabilità sociale d’impresa.



Sostegno alla comunità e al territorio

Alitalia, in collaborazione con la sua unità Cargo, ha inoltre contribuito ad attività di supporto e sostegno ad alcune comunità e territori in difficoltà, sia a livello locale che internazionale. Nello specifico le principali azioni intraprese sono state:

- Trasporto di beni di prima necessità in occasione di calamità naturali (Tsunami in Giappone, terremoto in Emilia);
- Trasporto gratuito di libri a Pantelleria a sostegno della popolazione locale ed immigrata;
- Attività di trasporto di animali e medicinali a favore dei cani abbandonati nelle aree rurali della Romania per l'associazione animalista *Save the Dog*, come prova concreta che Alitalia è attenta anche al rispetto dei diritti degli animali;
- Inoltre, in cooperazione con la stessa associazione, sono stati trasportati generi di prima necessità (coperte e medicinali) a supporto della popolazione disagiata delle aree rurali della Romania.

AEREA COMMERCIALE

Corner Sostenibilità nello Stand Alitalia alla BIT

Alitalia è stata presente alla BIT, Borsa internazionale del Turismo, nell'edizione di Milano 2013 con uno stand che per la prima volta ha ospitato un **corner Sostenibilità**, al cui interno si è provveduto ad informare i passeggeri sulle numerose iniziative promosse da Alitalia per il sociale e per l'ambiente, oltre a fornire informazioni dedicate a categorie specifiche, come ad esempio le tariffe agevolate per i pazienti, le tariffe per i non vedenti e i loro accompagnatori, la safety briefing card per non vedenti, solo per citarne alcune. La BIT edizione 2013 ha registrato la presenza di oltre 80.000 visitatori

Principi del Global Compact nei contratti globali di Alitalia

Alitalia, in considerazione della sua adesione al Global Compact, ha provveduto a far inserire un riferimento ai principi del GC nei contratti di tipo Joint con AF-KLM e Delta che stipula con le aziende, le quali sono tenute a conoscere e a rispettare i principi promossi dal programma delle Nazioni Unite in materia di diritti umani, lavoro e ambiente. I contratti stipulati da Alitalia che hanno riportato al loro interno il riferimento ai principi del GC sono stati in totale **1475**, di seguito suddivisi per aree di vendita:

AREE	CONTRATTI CON I PRINCIPI DEL GC
Emea (Esclusi Francia e Olanda)	1200
APC – Asia Pacific	196
CSA – Centro e Sud America	79
TOTALE	1475

Flussi migratori

Alitalia ha finalizzato nel 2013, nell'ambito del mercato svizzero, un accordo Globale con **IOM**, *International Organization for Migration*, che ha come scopo principale aiutare i flussi migratori di persone afflitte da guerre, carestie, catastrofi naturali. Alitalia si impegna quindi ad offrire le migliori condizioni possibili a questa particolare categoria di passeggeri con un'assistenza specifica prima, durante e dopo il viaggio.



LAVORO

Alitalia ha continuato il suo impegno nei confronti delle proprie risorse nel corso del 2012 con le seguenti azioni:

- Valorizzare le capacità professionali, attraverso il miglioramento e l'aggiornamento delle competenze delle proprie risorse, attraverso un piano di formazione continua, che prevede lo sviluppo di programmi formativi articolati secondo le famiglie professionali, con particolare focus sul personale di front end, impegnato nella relazione con il cliente, nella erogazione dei servizi sia di Terra che di Volo.
- Migliorare il processo di inserimento dei giovani ed il loro percorso in azienda, attraverso interventi specifici volti a valutare il livello di motivazione e soddisfazione professionale, unitamente alla valorizzazione del potenziale espresso, rispetto al quale ipotizzare adeguati percorsi in azienda. Per ognuno di loro l'azienda ha previsto un processo di stabilizzazione.
- Concorrere a fornire al nostro paese maggiori possibilità di sviluppo investendo sui giovani e assicurando loro concrete opportunità per favorire la qualificazione professionale e facilitare l'accesso al mondo del lavoro. Nel corso del 2012 infatti Alitalia ha partecipato al progetto "Più futuro per i Giovani, più sviluppo per l'Italia" promosso dall'Associazione Cavalieri di Gran Croce dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana e con la Regione Lazio. Nell'ambito del progetto, Alitalia ha attivato degli stage di 6 mesi nelle sedi di Fiumicino e nelle sedi commerciali estere (Londra, Madrid, New York, Tokyo), rivolti a neolaureati.
- Promuovere l'aggiornamento professionale, aderendo al Progetto A.G.I.S.C.O (Apprendimento per Generare Innovazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione) promosso dalla Regione Lazio. Alitalia ha partecipato sviluppando il progetto "SYSTEM VALUE: Sistema formativo per la valorizzazione risorse over 45 con la finalità di sviluppare le competenze informatiche e linguistiche. I corsi hanno coinvolto più di 400 risorse aziendali, di esse il 43% era rappresentato da donne.
- Nel settembre 2012 è stato sviluppato un progetto di valorizzazione delle donne in Azienda in funzione dell'analisi demografica dell'organizzazione:

	UOMINI	Valore % UOMINI	UOMINI LAUREATI	% LAUREE UOMINI	DONNE	Valore % DONNE	DONNE LAUREATE	% LAUREE DONNE	TOTALE	TOTALE LAUREATI	% LAUREATI
Dirigenti	67	87,01	56	84,00	10	12,99	10	100,00	77	66	86
Quadri	373	66,37	158	42,00	189	33,63	109	58,00	562	267	48
Impiegati	2.640	47,70	219	8,00	2.895	52,30	516	18,00	5.535	735	13
Operai	2.819	99,96	8	0,00	1	0,04	0	0,00	2.820	8	0
Totale Personale di Terra	5.899	65,59	441	8,00	3.095	34,41	635	21,00	8.994	1.076	12
Piloti	863	96,00			36	4,00			899		
Comandanti	839	98,82	60	4,00	10	1,18	1	0,00	849	61	7
Assistenti di Volo	1.708	42,16	47	3,00	2.343	57,84	111	5,00	4.051	158	4
Totale personale Navigante	3.410	60,00	107	3,00	2.389	40,00	112	5,00	5.799	219	4
Totale Gruppo	9.309	62,93	548	6,00	5.484	37,07	747	14,00	14.793	1.295	9

Per potenziare la presenza femminile, specialmente su posizioni di medio-alta responsabilità, sono state attivate le seguenti iniziative:



Selezione

- per ogni posizione aperta si richiederà all'head hunter (se la ricerca è esterna) o al Dipartimento di Selezione (se è interna) di prevedere un numero analogo di candidati uomini e donne, in particolare su selezione di neolaureati.

Sviluppo e Compensation

- Impegno nel rispettare una quota percentuale equa uomini/donne, per passaggi di livello su personale di terra e volo;
- Mantenere tale impegno di equità anche rispetto alla crescita su posizioni di responsabilità crescente;
- Costante monitoraggio e verifica dell'equità retributiva.

Formazione

- Impegno a rispettare quote percentuali eque uomini/donne nella partecipazione ad iniziative formative aziendali.
- Riconoscere l'unicità della qualità del contributo offerto dai singoli e loro competenze professionali attraverso adeguati strumenti di rilevazione della performance sia per il personale di Terra che di Volo; agevolare il contatto Capo-collaboratore attraverso momenti strutturati di feedback come opportunità di condivisione, confronto e stimolo al miglioramento continuo.
- Promuovere la mobilità interna e la crescita professionale, stimolando una diffusa job rotation attraverso l'implementazione di un sistema strutturato di job posting che permette ai dipendenti di candidarsi spontaneamente per le posizioni ricercate in azienda. Tale strumento ha la finalità di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro interna all'Azienda, dare libero accesso alle opportunità professionali, garantendo sempre la trasparenza del processo attraverso precise regole di gestione del processo.
- Riconoscere il contributo individuale delle risorse operanti in azienda, attraverso sistemi di incentivazione differenziati per famiglie professionali e livelli di responsabilità organizzativa. E' presente un'alta percentuale di risorse in azienda che sono state o sono destinatarie di sistemi di incentivazione individuali volti a sostenere il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Sicurezza sul Lavoro

Alitalia ha adottato ed implementato un sistema di gestione in materia di Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro in linea con le best practice in materia, per l'attuazione, il monitoraggio, il controllo e la vigilanza delle azioni di tutela dei lavoratori. In tal senso, a verifica dell'efficacia del sistema adottato, vengono effettuati audit periodici nei confronti dei responsabili della unità organizzative aziendali;

Nel corso del periodo 2010-2013 Alitalia ha erogato complessivamente **50.000 ore di formazione** in materia di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Tale iniziativa unitamente alle azioni avviate in attuazione del modello di gestione sicurezza e salute adottato dalla Compagnia, hanno generato una complessiva contrazione degli eventi infortunistici, pari al 73% dei casi di infortunio e del 79% di giornate perse per infortunio.

E' stata inoltre avviata e completata un'approfondita analisi e valutazione dello stress lavoro correlato con le attività lavorative, che ha interessato l'intera popolazione del personale della Compagnia.



AMBIENTE

Alitalia è convinta che nella lotta al cambiamento climatico l'industria aeronautica rivesta un ruolo di primaria importanza, perseguendo l'obiettivo di coniugare significativi livelli di crescita con un sempre minore impatto ambientale. All'interno del proprio percorso di responsabilità sociale d'impresa, Alitalia è pertanto impegnata in una continua ricerca e realizzazione di iniziative volte a ridurre sensibilmente il proprio impatto ambientale sia in volo che a terra.

Energy Management

Alitalia è impegnata in un continuo efficientamento energetico delle proprie aree operative, conseguendo importanti risultati in termini sia economici che di impatto ambientale.

Negli ultimi quattro anni, vari interventi di efficientamento hanno consentito di ridurre di oltre il **15% i consumi di energia elettrica** e del **25% i consumi di gas naturale**, con conseguente risparmio annuo di **4.250 Tonnellate Equivalenti di Petrolio (TEP)** e una riduzione annua delle **emissioni di CO2** in atmosfera pari a **9.600 tonnellate**.

Sul fronte dei rifiuti Alitalia ha diminuito del **30% i rifiuti prodotti** dal 2011 al 2012.

Rinnovo flotta

L'investimento sul processo di rinnovamento della **flotta operativa** ha portato Alitalia ad avere nel 2013 una delle flotte più giovani in Europa, **con un'età media di 6,5 anni**, dotata di tecnologie e motori di ultima generazione che garantiscono minori consumi di carburante ed una sensibile riduzione delle emissioni di CO2 oltre che un minor impatto acustico.

Fuel Efficiency e Riduzione CO2

La ricerca continua dell'efficienza nei consumi di carburante rappresenta uno dei punti chiave della strategia di Alitalia volta ad offrire soluzioni ad alto valore aggiunto per gli azionisti e per i clienti, riducendo al contempo l'impatto ambientale del trasporto aereo.

A partire dal 2011 Alitalia si è dotata di un dipartimento di Fuel Management con lo scopo di avviare e monitorare un fitto programma di interventi in ambito operativo e di pianificazione in tutte le diverse fasi del volo, sia a terra che in volo.

Tale programma impatta su tutte le aree aziendali coinvolte nella gestione e nel consumo del carburante, dalla manutenzione alle operazioni di terra fino alla condotta di volo.

Sono stati ad esempio avviati progetti di:

- riduzione del peso degli aeromobili
- incremento dell'efficienza dei motori, attraverso l'adozione di una procedura interna che prevede il lavaggio dei motori con una frequenza doppia rispetto a quanto previsto dagli standard dell'industry
- miglioramenti aerodinamici con l'introduzione di modifiche volte ad apportare un risparmio dell'ordine dell'1% sui consumi
- riduzione dei consumi dei motori ausiliari tramite l'utilizzo di generatori di potenza alternativi e dai consumi sensibilmente minori,

oltre ad una serie di iniziative sulla pianificazione e sulla condotta di volo per ottimizzare i consumi di carburante, tra le quali:

- l'ottimizzazione dell'utilizzo degli aeromobili in base al carico pagante
- l'ottimizzazione delle rotte



- l'adozione di una fuel policy volta a efficientare i consumi di carburante, sempre nell'assoluto rispetto degli standard di sicurezza previsti dalle normative aeronautiche nazionali ed internazionali.

Alitalia è inoltre coinvolta nel gruppo di lavoro promosso dalla Commissione Europea nell'ambito del Single European Sky Air Traffic Management (SESAR), per valutare e validare aree di miglioramento nella realizzazione di un sistema efficiente di controllo del traffico aereo, che garantisca tagli dei costi, dei consumi di carburanti e delle emissioni di CO2 mantenendo elevati standard di sicurezza.

Risultati 2012:

- minori consumi per **24.000 tonnellate di carburante**
- minori emissioni per **75.000 tonnellate di CO2**
- consumo specifico di carburante espresso in **litri carburante per 100 passeggeri per km** pari a **4,16**, con un miglioramento del 3% rispetto al 2011 ed in linea con l'obiettivo dell'industria (IATA) dell'1,5% annuo.

Inquinamento Acustico

Alitalia è consapevole che tra gli impatti ambientali connessi alle attività di trasporto aereo, le emissioni sonore prodotte dagli aeromobili rappresentano uno dei maggiori elementi di disturbo per le persone che abitano e lavorano nelle aree circostanti gli aeroporti.

L'impegno di Alitalia nel limitare l'inquinamento acustico dei propri aeromobili si traduce nell'ammodernamento della flotta con macchine di nuova generazione e nel rispetto di procedure operative che garantiscano il minor impatto possibile.

Disporre di una flotta con un'età media di soli 6,5 anni consente ad Alitalia di essere ai primi posti tra i vettori con minor impatto acustico ed infatti circa il 70% della flotta soddisfa i requisiti previsti dal più stringente standard ICAO denominato Capitolo 4.

Anche per gli aeromobili più anziani, l'adozione da parte di Alitalia di modifiche migliorative introdotte dai Costruttori ha consentito di ridurre ulteriormente l'impatto acustico di tali velivoli.

Tali azioni hanno consentito ad Alitalia una **riduzione nel 2012 del 14% delle emissioni sonore** dei propri voli **rispetto al 2010** a fronte di una diminuzione dei voli del 3%.

Biofuel

Alitalia è costantemente proiettata alla ricerca di opportunità che permettano l'utilizzo di biocarburante in sostituzione del carburante di origine fossile.

Uno dei progetti in tal senso è quello intrapreso con Sunchem che prevede l'utilizzo di biokerosene a partire dall'olio ottenuto dalla pianta di tabacco energetico (Toboil). Nel 2012 è stato prodotto il primo batch di biokerosene del Toboil perfettamente in linea con le specifiche del Jet Fuel tradizionale.

Il passaggio successivo prevede la costruzione di un impianto pilota da parte del fornitore, attualmente in corso di studio di fattibilità.

Il maggior ostacolo nell'utilizzo dei biocarburanti per applicazioni aeronautiche rimane infatti l'aspetto economico, visto che al momento i loro prezzi oscillano tra le 2 e le 3 volte di quelli del carburante di origine fossile, senza considerare le complicazioni di origine logistica per il loro utilizzo.



Per permetterne l'impiego su larga scala è necessario che tra Istituzioni ed Enti Pubblici, Centri di ricerca ed Università, produttori, aeroporti e sistemi di stoccaggio e distribuzione e compagnie aeree venga fatto sistema per abbattere i costi della filiera e garantire la sostenibilità economica ed ambientale dei progetti ad essi afferenti.

A tale scopo a **Giugno del 2013 ENAC e la branch italiana di WEC (World Energy Council) hanno fondato l'ISAFF, Italian Sustainable Aviation Fuel Forum, al quale Alitalia ha aderito come uno degli elementi fondatori.**

LOTTA ALLA CORRUZIONE

Alitalia - Compagnia Aerea Italiana – ha adottato nel 2010 il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, (di seguito **Modello**), finalizzato al governo di tutte le fasi decisionali e operative dell'attività d'impresa, improntata alla legalità, alla trasparenza, alla correttezza e al rispetto delle regole, e si è dotata di un **Codice Etico**, che stabilisce le regole generali di comportamento, che i dipendenti devono seguire per garantire il buon funzionamento di tutti gli aspetti gestionali dell'impresa in termini di responsabilità sociale, etica ed ambientale.

Attraverso il Modello Alitalia, la Società intende, in definitiva, affermare e diffondere una cultura di impresa improntata:

- alla legalità, trasparenza, eticità, correttezza e rispetto delle regole anche ribadendo che, coerentemente con i rigorosi principi da essa adottati, nessun comportamento illecito può ritenersi consentito, anche qualora commesso nell'interesse o a vantaggio dell'impresa;
- al controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo che danno vita al Modello che la Società ha predisposto e adottato.

I principali obiettivi del modello sono:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con Alitalia (dipendenti, consulenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nell'ambito delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla loro direzione e/o vigilanza;
- consentire alla Società, attraverso un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente al fine di prevenire o contrastare la commissione



dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al Modello; garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;

- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello consta di una parte generale e di undici parti speciali.

La parte generale include la descrizione del quadro normativo di riferimento; dell'assetto di governance ed organizzativo di Alitalia; delle modalità attraverso le quali si è pervenuti alla redazione del Modello stesso, di cui sono individuate le finalità; dei requisiti e compiti dell'Organismo di Vigilanza; del sistema disciplinare adottato dalla Società per le ipotesi di mancato rispetto delle misure indicate dal Modello e del piano di formazione e comunicazione per assicurare una compiuta cognizione e consapevolezza di quanto previsto nel Modello da parte di tutti i soggetti che devono osservarne le previsioni. Al riguardo, Alitalia ha avviato e intende ulteriormente sviluppare uno specifico piano di formazione in merito al Modello e al Codice Etico. Già nel 2010 è stato svolto un seminario di cui è stato relatore un Professore esperto della materia. A giugno 2013 è stato avviato (e si sta attualmente svolgendo) **un corso di formazione online** rivolto a tutti i dipendenti del Gruppo (circa **14.000** persone).

Le parti speciali sono redatte raggruppando i seguenti reati per categorie omogenee: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione; Delitti contro la fede pubblica; Reati societari; Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; Delitti contro la personalità individuale; Reati transnazionali, Delitti di criminalità organizzata e Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; Delitti informatici e trattamento illecito di dati; Delitti contro l'Industria e il commercio; Delitti in materia di violazione del diritto d'autore; Reati ambientali..

Tali parti speciali includono, quindi, con riferimento alle varie fattispecie penali ivi considerate, le singole attività aziendali sensibili, con l'individuazione, per ciascuna di essa, del **sistema di controlli a cui la Società si ispira al fine di prevenire la commissione dei reati**. Sono in corso approfondimenti per le eventuali integrazioni da apportare al Modello a seguito della introduzione nel Decreto di nuovi reati tra cui la "corruzione tra privati".

Comitato Sostenibilità

Nel corso del 2013 sono continuate le attività del **Comitato Sostenibilità**, istituito nel luglio 2012, costituito dai rappresentanti di ogni direzione aziendale e con riunioni a cadenza mensile dove sono stati affrontati diversi temi di competenza della responsabilità sociale d'impresa, nella sua triplice dimensione economica, sociale e ambientale e si è contribuito a diffondere i principi del Global Compact in maniera trasversale in tutta l'azienda.