

dallara

BILANCIO DI SOSTENIBILITA'



2024

INDICE DEI CONTENUTI

P.1

Lettera agli
stakeholder

P.21

Il nostro business

P.55

L'Impegno per
l'ambiente

P.85

Nota metodologica

P.4

Il Gruppo Dallara

P.35

Le declinazioni della responsabilità
sociale d'impresa

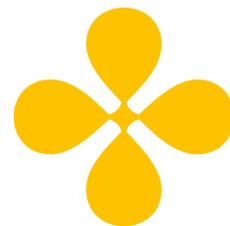
P.65

Indicatori di
Performance

P.86

Indice dei contenuti GRI

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS



Cari Stakeholders,

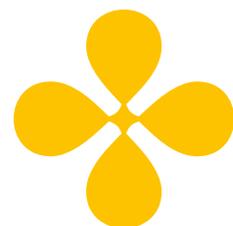
siamo lieti di presentarvi il nostro secondo Bilancio di Sostenibilità, per noi un'occasione importante di rendicontazione e di dialogo in merito alle nostre principali iniziative sui temi ambientali, sociali e di governance dell'ultimo anno.

Come potrete leggere nelle prossime pagine, quest'anno ci siamo impegnati nell'ampliare il perimetro dei dati e delle informazioni, per dare una panoramica ancora più rappresentativa di quelle che sono le nostre performance di sostenibilità. Anche attraverso questo documento vogliamo riconfermare il nostro obiettivo di diventare agenti di un cambiamento positivo, contribuendo ad un futuro sostenibile. Sentiamo, nei confronti del territorio in cui operiamo, che ci sostiene e ci alimenta, un debito di riconoscenza che vogliamo onorare agendo nella maniera più responsabile possibile, rispettosi di tutti coloro che interagiscono, direttamente o indirettamente, con la nostra realtà.

Durante l'anno 2023-2024 è proseguita la nostra ricerca dell'eccellenza, che si è tradotta in investimenti significativi in attività di ricerca e sviluppo legati all'innovazione dei materiali e delle componenti strutturali, alla qualità e alla sicurezza dei veicoli. In linea con i nostri valori, abbiamo alimentato anche collaborazioni e progetti con le organizzazioni del territorio perché la prosperità e la competitività del Gruppo sono strettamente connesse al benessere delle nostre persone e della nostra comunità locale.

Una novità del 2024 è stata la costituzione nella seconda metà dell'anno fiscale della Società americana Dallara AK Esports LLC, dedicata esclusivamente al mondo degli e-sports. Sempre negli USA è stata consolidata un'importante partnership con l'Università Purdue che prevede il trasferimento del corso di Motorsport Engineering e Sports Engineering all'interno degli spazi Dallara.

Nella consapevolezza dell'importanza imprescindibile delle persone per il successo del Gruppo, abbiamo voluto rafforzare il nostro impegno per il loro benessere e per lo sviluppo delle loro competenze in azienda. Infatti, abbiamo esteso le attività formative a disposizione dei nostri collaboratori e avviato, già dall'anno 2023, il progetto "Comunità Dallara". Questo piano di welfare strutturato mira a sostenere le nostre Persone su tre pilastri fondamentali: Famiglia, Salute e Cultura. Negli ultimi anni abbiamo realizzato molteplici attività nell'ambito sociale, rivolte ai dipendenti e alla comunità del territorio in cui operiamo, come il progetto F1 in School, iniziato nel 2021, e il servizio di Accompagnamento sociale, realizzato per la prima volta nel 2023. Inoltre, ci impegniamo a garantire i massimi standard di salute e sicurezza, confermato anche dalla certificazione del sistema di gestione secondo la norma ISO 45001.



Significativo è stato anche il nostro impegno per la riduzione degli impatti ambientali generati dalle nostre attività. Grazie alla presenza investimenti per l'installazione di nuovi impianti fotovoltaici nel sito di Dallara Compositi a maggio 2023, che si aggiungono a quelli già presenti, siamo riusciti a ridurre i nostri consumi di energia elettrica acquistata di circa il 7%, aumentando contemporaneamente del 100% la percentuale di energia autoprodotta da fonti rinnovabili. Inoltre, abbiamo voluto fare la nostra parte per la transizione verso un sistema produttivo a basse emissioni di carbonio, acquistando crediti di carbonio superiori alle nostre emissioni dirette totali. Tutte queste azioni ci hanno permesso di raggiungere l'importante traguardo della Carbon Neutrality.

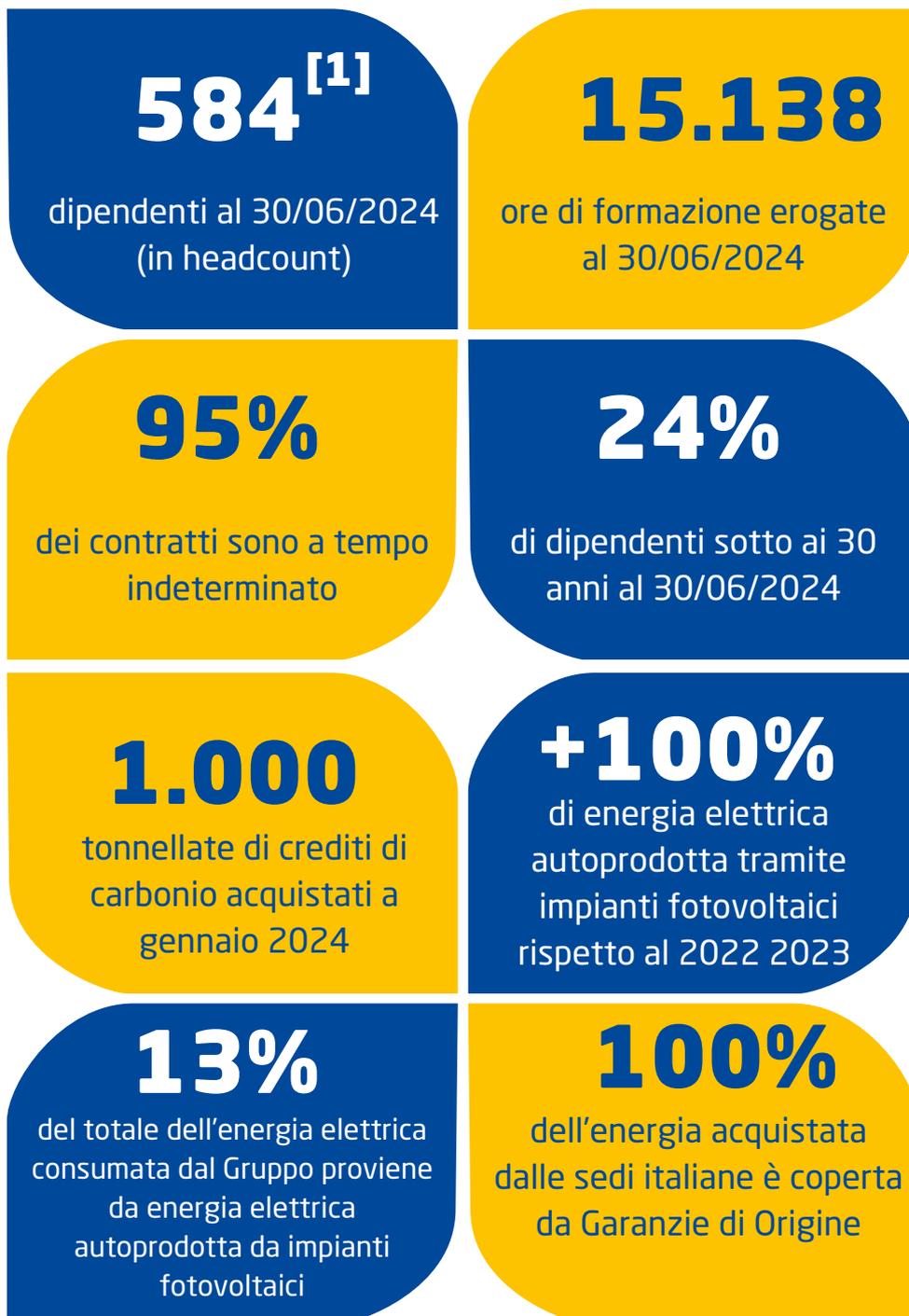
Siamo consapevoli di essere all'inizio di un percorso impegnativo, ma allo stesso tempo fiduciosi nei nostri mezzi e nella capacità delle nostre persone di riuscire ad immaginare e creare un'azienda che sappia coniugare competitività e sostenibilità.

Vi presentiamo, dunque, questo documento, rinnovando il nostro impegno per il futuro.

Giampaolo Dallara
Fondatore e Presidente

Andrea Pontremoli
Amministratore Delegato

HIGHLIGHTS



PROGETTO «COMUNITÀ DALLARA»

Consolidamento del progetto "Comunità Dallara", un piano di welfare strutturato per sostenere le nostre Persone su tre pilastri fondamentali: Famiglia, Salute e Cultura.

Note

[1] Si precisa che il dato relativo al numero di dipendenti riportato nel presente documento differisce da quanto riportato all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo, in quanto non comprensivo dei lavoratori somministrati.

IL GRUPPO DALLARA



Dallara nasce nel 1972, quando l'ingegner Giampaolo Dallara, dopo importanti esperienze lavorative in Ferrari, Maserati, Lamborghini e De Tomaso, fonda l'azienda "Dallara Automobili da Competizione" nella sua città natale, Varano de' Melegari, un piccolo paese vicino a Parma.

Oggi il Gruppo, composto da 11 società oltre la capogruppo Dallara Group, è leader nella progettazione e produzione di auto da corsa. Dallara è infatti fornitore unico delle vetture per i campionati IndyCar, Indy Next, Formula 2, Formula 3, EuroFormula, Formula E, Super Formula e Super Formula Lights. Costruisce vetture per il WEC e l'IMSA. Fornisce, inoltre, consulenza e servizi di produzione per altri campionati come la Formula 1 e la Nascar.

Dal 2024 ha rafforzato la sua presenza nel mondo degli e-sports attraverso la creazione di una società dedicata negli Stati Uniti: Dallara-AK Esports LLC.

L'attività di Dallara è basata su tre competenze chiave:

- la progettazione, utilizzando materiali compositi in fibra di carbonio;
- il design e l'ottimizzazione strutturale, l'aerodinamica, tramite lo studio in Galleria del vento e CFD (Computational Fluid Dynamic);
- la dinamica del veicolo, attraverso il Simulatore di Guida e i test outdoor e indoor.

Negli ultimi anni, Dallara ha ampliato significativamente le proprie attività, aggiungendo al proprio portafoglio nomi importanti dell'industria automobilistica come Ferrari, Lamborghini, Bugatti, Pagani, Alfa Romeo e Maserati.

Nel 2012, l'azienda ha inoltre aperto un centro di ingegneria (Dallara USA) a Speedway, Indiana (USA), costituito per essere l'unico fornitore di telai e componenti attualmente utilizzati nelle IndyCar e IndyNXT. Dalla sua apertura, Dallara USA ha potuto diversificare le proprie attività, coinvolgendo anche l'industria aerospaziale e della difesa e ottenendo la certificazione ISO 9001:2008.

Attualmente Dallara ha 584 dipendenti, con un'età media di circa 35 anni.



La storia del Gruppo



1972 - Fondazione di Dallara Automobili, azienda composta inizialmente da un nucleo di 3 persone con sede nella casa di famiglia. La prima vettura ideata e prodotta è la SP 1000, una triposto con monoscocca in lamiera d'acciaio e posizione di guida centrale.

1978 - Progettazione della Dallara 378, la prima Formula 3 del marchio, destinata a dominare a livello internazionale i campionati della categoria.

1984 - Costruzione della prima galleria del vento con tappeto mobile in Italia. Nel 1955, sempre Dallara realizza la seconda, dove è possibile testare modelli in scala al 40%. Nel 2008, viene inaugurata la terza galleria del vento per i test sui modelli in scala fino al 60%.

1985 - Costruzione della Dallara F385, la prima monoscocca Dallara in fibra di carbonio. Innovativa perché utilizza materiale composito di derivazione aeronautica, che fin a quel momento era stato utilizzato solamente da alcuni team di Formula 1.

1991 - Inaugurazione del nuovo stabilimento Dallara, con una superficie di circa 3500 mq, si trova all'ingresso del paese Varano de' Melegari.

1998 - Prima vittoria alla 500 miglia di Indianapolis, circuito percorso a una velocità media di circa 370 km/h. Ad oggi, Dallara è il costruttore che ha vinto di più nella storia della corsa e dal 2012 tutte le vetture in pista sono Dallara.

2011 - Installazione del primo simulatore professionale di guida Dallara, lo strumento utilizzato per lo studio della dinamica del veicolo: attraverso modelli matematici il pilota può guidare una vettura che non è ancora stata costruita. Nella sede di Indianapolis un secondo simulatore sarà pronto nel 2014.

2012 - Inaugurazione di Dallara Indycar Factory a Indianapolis, centro polifunzionale di ingegneria ed Edutainment (Education & Entertainment).

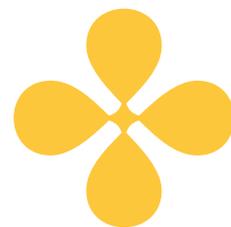
2015 - Realizzazione di Dallara Compositi - polo produttivo all'avanguardia - e DARC (Dallara Advanced Composite Research Center) - centro di ricerca e sperimentazione sui nuovi materiali, entrambe specializzate nella lavorazione di materiali compositi.

2017 - Lancio della Dallara Stradale, una vettura da corsa con la targa. Sintesi delle tre competenze chiave dell'azienda: aerodinamica, dinamica del veicolo e materiali compositi.

2018 - Apertura della Dallara Academy, un edificio che raccoglie al suo interno: una rampa espositiva che ospita le vetture che hanno fatto la storia dell'azienda; laboratori didattici; aule universitarie; e spazi dedicati all'edutainment.

2021 - Lancio della Dallara EXP, l'auto sportiva che ha l'ambizione di rappresentare i massimi valori della sua azienda, EXP come EXPerience, EXPeriment, EXPOnential, EXPertise.

2024 - Costituzione della nuova società Dallara-AK Esports LLC in America, attiva nel mondo degli e-sports.



I primi 50 anni del Gruppo

Il 2022 ha rappresentato un anno speciale per il Gruppo: sono trascorsi 50 anni dal 15 gennaio del 1972, data in cui l'ingegner Giampaolo Dallara fondò la "Dallara Automobili da Competizione". Nel corso dell'anno, sono stati realizzati eventi, iniziative e progetti volti a celebrare questo importante anniversario.

D50

È stata realizzata "D50", la versione da collezione della Dallara Stradale totalmente verniciata a mano. Sono stati utilizzati i colori oro e nero insieme per esprimere due concetti fondamentali: competenza & heritage. Il nero a identificare il carbonio, competenza chiave dell'azienda, e l'oro (oro champagne) per celebrare i primi 50 anni, con uno sguardo rivolto verso il futuro.



Dallara 5.0

È stata organizzata "Dallara 5.0: il futuro prende forma", una rassegna di sei eventi realizzati nel corso di tutto il 2022. Lo scopo della rassegna è stato quello di stimolare riflessioni e di approfondire tematiche scientifiche, con un taglio divulgativo e non specialistico, cercando di coinvolgere in maniera attiva giovani, studenti e appassionati del territorio e non solo. Ad ogni incontro hanno preso parte alcuni ospiti, professionisti ed esperti del settore e del tema trattato.



La Forma del Vento

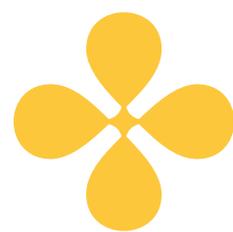
È stata organizzata "La forma del vento", un'opera teatrale unica realizzata in esclusiva per celebrare i primi 50anni dell'azienda. Il famoso giornalista sportivo Federico Buffa, uno dei più conosciuti narratori italiani ed autore di numerose opere teatrali, ha omaggiato la Dallara in uno spettacolo secondo il suo stile inconfondibile, andato in scena in un Teatro Regio colmo di Persone Dallara e persone care all'azienda.



Libro Dallara 50

Al termine di un anno celebrativo e speciale, il Gruppo ha voluto lasciare a tutti gli appassionati qualcosa di prezioso. A chi già ha conosciuto la storia dell'azienda, faremo scoprire qualcosa in più sul Gruppo attraverso i racconti di 50 persone a noi care. Il libro è disponibile nel Dallara Store presso la Dallara Academy.





VISION, MISSION E VALORI

Vision

Dallara è una comunità che investe ogni giorno in modo sostenibile per un futuro migliore e che restituisce sostegno, sicurezza e solidarietà alle sue persone, alle loro famiglie e al territorio in cui opera con riconoscenza e gratitudine.

Mission

Il nostro scopo è progettare e realizzare le vetture più veloci e sicure al mondo.

Franco Dallara

I valori fondanti che ispirano l'azione di Dallara sono:

Umiltà

Vogliamo fare bene il nostro lavoro con passione, determinazione e competenza, valorizzando gli errori, condividendo la conoscenza e superando con resilienza le difficoltà, consapevoli che il più grande pericolo è credere di sapere.

Lealtà

Crediamo nella parola data, nel rispetto tra le persone e degli impegni presi; vogliamo sviluppare legami fondati sull'onestà, la fiducia e la serietà dei rapporti umani.

Curiosità

Vogliamo fare meglio ciò che abbiamo sempre fatto con prontezza, entusiasmo e amore del sapere, sfidando ciò che esiste in modo nuovo e flessibile con la continua disponibilità ad imparare.



IL LEGAME CON IL TERRITORIO



Dallara è da sempre impegnata nello sviluppo del territorio in cui opera, perché convinta dell'importanza di fare sistema con tutti gli attori del territorio al fine di affrontare le future sfide globali.

Il Gruppo adotta pratiche socialmente responsabili andando oltre quanto previsto dalle normative e in accordo con i comportamenti etici a cui aspirare.

Inoltre, la diffusione della cultura scientifica e l'integrazione tra l'apprendimento, l'istruzione, la formazione innovativa e l'area economico-produttiva rappresentano un fattore strategico per mantenere, o migliorare, la competitività sui mercati internazionali.

In questo contesto, Dallara collabora attivamente con le scuole del territorio per attività di orientamento, alternanza scuola lavoro, stage internazionali, laboratori didattici e apprendistato. Come descritto nel dettaglio nel Bilancio, il Gruppo sostiene in questo modo i programmi di formazione post-laurea e di qualifica professionale organizzati da enti di formazione accreditati.

Con l'obiettivo di ingaggiare gli studenti che non possono o non intendono iscriversi all'università ma desiderano ottenere una qualifica oltre il diploma di scuola superiore, l'Azienda ha deciso di promuovere attività di formazione/istruzione terziaria non accademica (ITS - Istituti Tecnici Superiori).

Infine, Dallara è tra i fondatori della MotorVehicle University of Emilia-Romagna, un master internazionale interuniversitario che si articola in otto corsi di specializzazione e che unisce le quattro università della regione e i dieci marchi automobilistici più prestigiosi del mondo, che sono nati e operano nella Motorvalley emiliana.

Il Gruppo ha come priorità quella di operare in maniera responsabile, tenendo conto delle esigenze della comunità in cui svolge le proprie attività, con l'obiettivo di contribuire alla promozione degli standard di vita, allo sviluppo economico, sociale, culturale e civile.



D.TRUST

La relazione con il territorio come scelta strategica sul lungo termine

Con l'obiettivo di guardare al futuro rinforzando il legame tra la famiglia Dallara, le aziende del Gruppo e il territorio, nel 2022 la famiglia Dallara, socia di maggioranza del Gruppo, ha costituito un Trust denominato "D.Trust", conferendovi il 100% delle partecipazioni della holding di famiglia. Questa scelta ha lo scopo di salvaguardare le attività e le strategie future del Gruppo.

La prospettiva è quella che anche in futuro, con il naturale avvicinarsi del management, siano seguite le indicazioni pensate per mantenere le aziende del Gruppo sul territorio, in una visione coerente con quella della attuale Direzione. Tra i punti-cardine della visione strategica che si lega al D.Trust (con durata di 25 anni, e in cui confluirà il 20% degli utili percepiti dalla Holding di Famiglia, mentre l'80% degli stessi resterà nelle aziende del gruppo per consentire i futuri investimenti necessari), vi è il costante focus su innovazione, ricerca e sviluppo.

Tra le finalità specifiche del D.Trust, infine, vi è il sostegno alla Fondazione Caterina Dallara - Ente Filantropico del Terzo Settore, costituita dalla famiglia nell'ottobre 2021 per lo sviluppo sociale e culturale dell'area di Varano Melegari, con particolare attenzione ai giovani ed alle fasce di popolazioni più bisognose.

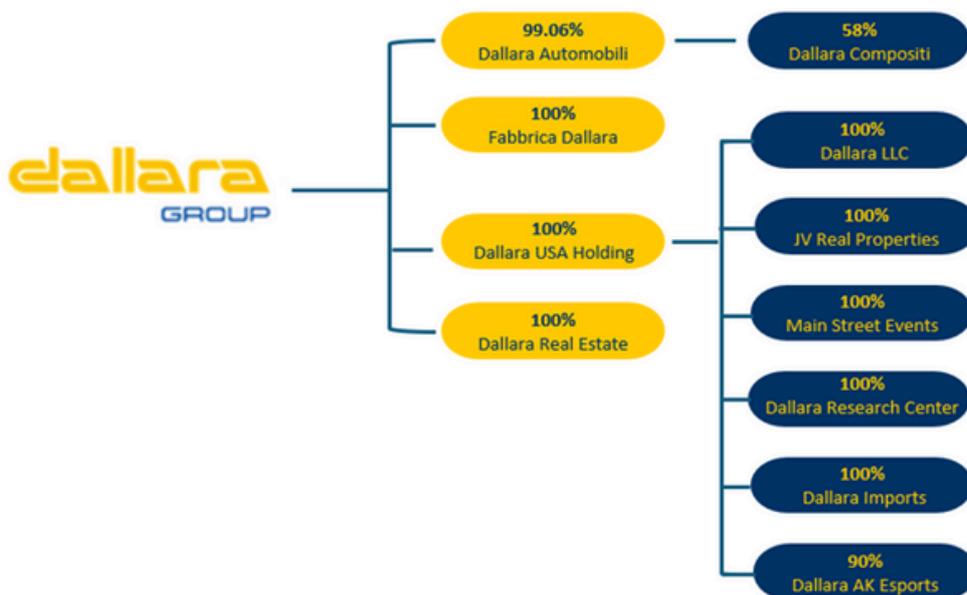
La struttura del Gruppo e la sua governance



Il Gruppo Dallara, costituito a partire da ottobre 2017, opera nel settore della progettazione, dello sviluppo e della produzione di vetture da competizione e stradali, ad alte prestazioni, e di loro parti componenti.

Il Gruppo fornisce consulenze specialistiche e assistenza professionale a costruttori e squadre corse per sviluppare vetture (da competizione e stradali). A partire dall'esercizio 2020-21, il Gruppo Dallara si è spinto verso nuove aree di business aprendo la nuova divisione "Aerospace & Defence".

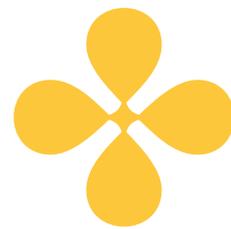
La struttura societaria è composta ad oggi dalla capogruppo Dallara Group e di 11 società, come di seguito rappresentato:



In particolare, ciascuna società ha un ruolo fondamentale all'interno del Gruppo, sulla base delle competenze specifiche sviluppate nel tempo.

Dallara Group

Dallara Group è la holding del Gruppo Dallara e ha il ruolo di coordinamento tecnico, produttivo, finanziario e amministrativo delle società direttamente e indirettamente controllate. Al suo interno risiedono tutte le funzioni di staff al servizio delle altre società del Gruppo. La Società si occupa inoltre della gestione del Museo, degli spazi della Dallara Academy nonché del commercio al dettaglio dei prodotti con marchio Dallara.



Dallara Automobili

Fondata nel 1972 da Giampaolo Dallara a Varano de' Melegari (PR), comprende tutte le attività di progettazione, prototipazione e test delle tre Business Unit aziendali (Racing, Automotive e Aerospace). In particolare, l'attività aziendale consiste nel calcolo, prototipazione e sperimentazione di aerodinamica e dinamica del veicolo; progettazione, sviluppo e produzione di vetture da competizione e stradali ad alte prestazioni attraverso le fasi di laminazione, finitura, saldatura, lavorazioni meccaniche e assemblaggio. A Dallara Automobili fanno riferimento diversi stabilimenti, tra cui i magazzini dell'azienda, la Galleria del Vento (NWT), l'Automotive - Progetti Speciali (ex Engineering) e la sede.

Fabbrica Dallara

Si tratta del sito produttivo ubicato a Varano de' Melegari (PR) dedicato all'assemblaggio delle vetture Dallara Stradale, Dallara EXP e della ZBike. Lo stabilimento è supportato dal Service in cui vengono svolte le attività di assistenza e manutenzione delle vetture.

Dallara Compositi

L'azienda, localizzata a Stradella di Collecchio (PR), progetta e produce le attrezzature, i modelli e gli stampi necessari alla produzione dei componenti in composito per il Motorsport, l'Aerospace, l'Automotive e altri settori. Lo stabilimento è stato acquistato da Dallara nel 2014, cambiando nome nel 2018 da "Camattini Meccanica" in "Dallara Compositi".

Dallara Real Estate

Società immobiliare del Gruppo che svolge attività di locazione immobiliare di beni propri o in leasing (affitto) su cui viene esercitata l'attività del Gruppo Dallara.

Dallara USA

È il centro di ingegneria a Speedway, nell'Indiana (USA), a due passi dal circuito di Indianapolis. Oltre al racing, si concentrano qui attività nei settori aerospaziale e della difesa degli Stati Uniti.

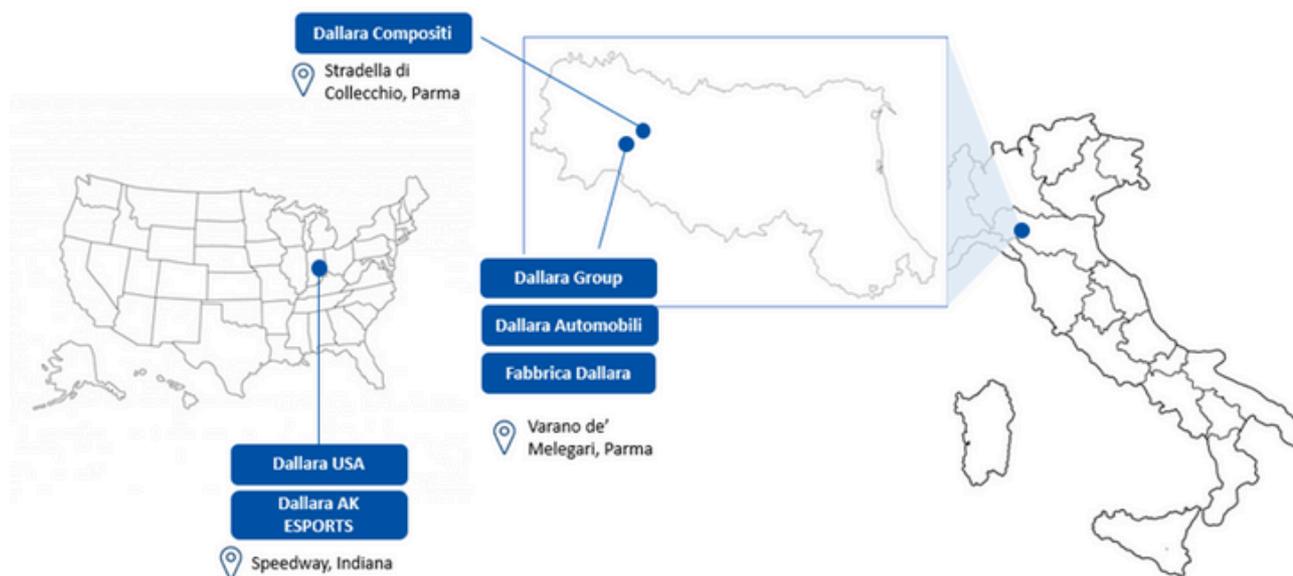
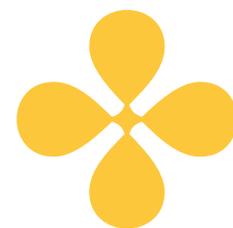
Dallara-AK Esports

A febbraio 2024 è stata costituita una nuova società americana la Dallara-AK Esports LLC^[2] con l'intento di aprire un nuovo business dedicato al mondo degli e-sports. La società si occupa di e-sports ed eventuale vendita/affitto di simulatori di guida per videogames ed e-sports.

Note

^[2] Si segnala che la società è stata costituita nella seconda metà dell'anno fiscale 2023-2024, per tale motivo i dati ambientali non sono stati inseriti in quanto considerati non rilevanti per l'anno di rendicontazione.

La struttura del Gruppo



Nel contesto della città automobilistica di Indianapolis viene costituita la Dallara-AK Esports con l'intento di esplorare il mondo dello sviluppo delle tecnologie avanzate per il sim-racing. La costituzione di questa nuova realtà nasce dall'unione tra Dallara e AK Informatica e permetterà di sperimentare il mondo virtuale del sim-racing. Questo rappresenta un passo significativo verso l'innovazione e l'eccellenza e consentirà di sperimentare e implementare soluzioni all'avanguardia nel mondo virtuale delle corse simulate.

LA GOVERNANCE DEL GRUPPO



Il sistema di Corporate Governance adottato da Dallara è volto ad assicurare un'equilibrata collaborazione tra le sue componenti ed è orientato a garantire una conduzione responsabile e trasparente dell'impresa nei confronti del mercato, nella prospettiva di creazione di valore per gli stakeholder.

Il Consiglio di Amministrazione della capogruppo è l'organo collegiale preposto ad impartire le linee di indirizzo strategico, gestionale e di sorveglianza in vista del raggiungimento degli obiettivi comuni prefissati. Nel corso dell'esercizio 2023-2024, il Consiglio di Amministrazione di Dallara Group, la capogruppo, è composto come di seguito rappresentato.

| Membro | Carica | Esecutivo | Non esecutivo | Indipendente | Genere |
|--------------------------------|----------------------|-----------|---------------|--------------|--------|
| Giampaolo Dallara ³ | Presidente | | • | | M |
| Andrea Pontremoli | Consigliere delegato | • | | | M |
| Elisa Bonzani | Consigliere | | • | | F |
| Giovanni Rizzardi | Consigliere | | • | • | M |

L'attività di indirizzo strategico viene svolta dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato nel rispetto delle disposizioni normative, regolamentari e statutarie vigenti. Il massimo organo di governo viene nominato e selezionato seguendo le disposizioni degli articoli del codice civile applicabili, nonché secondo quanto disposto nello Statuto della società. Il Presidente non è anche un alto dirigente dell'organizzazione. Al fine di gestire in maniera più efficace delle possibili situazioni di conflitto di interessi, gli organi di amministrazione delle Società controllate sottoposte a direzione e coordinamento della Capogruppo sono preferibilmente a composizione collegiale. A livello di rappresentazione di categorie di stakeholder o categorie minori, queste non sono rappresentate dai membri del CdA.

La Capogruppo predispone i piani industriali e i budget per l'intero Gruppo e stabilisce le linee guida che devono essere recepite nel processo di formazione dei piani e del budget da parte delle singole Società del Gruppo e definisce la mission, gli obiettivi dell'organizzazione e le strategie di sviluppo del Gruppo sia a livello corporate che a livello di settori di business.

All'attuazione delle strategie deliberate dal Consiglio di Amministrazione sovrintende il Consigliere delegato, che opera nell'ambito dei poteri conferiti a lui dallo Statuto e dal Consiglio di Amministrazione.

L'organo di controllo è individuato nella figura del Sindaco unico.

Note

[3] Presidente anche di Dallara Automobili S.p.A. ed è socio di Dallara Compositi S.r.l.

LA GOVERNANCE DEL GRUPPO



Per quanto riguarda la remunerazione del massimo organo di governo e dei dirigenti, ad oggi non è correlata ad obiettivi e risultati conseguiti in relazione alla gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone dal momento che non è stato formalizzato un processo di valutazione della performance rispetto a questi temi. Essa viene definita sulla base di accordi individuali ed è composta da una retribuzione fissa e una retribuzione variabile.

Ad oggi, non è neppure stata definita una procedura formalizzata per i processi informativi e decisionali da parte del Consiglio di Amministrazione in merito alle tematiche di sostenibilità. Il Consiglio di Amministrazione è comunque costantemente informato, coinvolto e parte attiva sulla promozione e approvazione delle iniziative in ambito di sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione è inoltre coinvolto in tutte le principali fasi di indirizzo e definizione degli obiettivi di sostenibilità e relativa disclosure, come per l'analisi dei diversi impatti e nelle fasi di definizione dell'analisi di materialità.

La Capogruppo definisce e gestisce il processo di risk management, consistente nella sistematica identificazione, valutazione, gestione e reporting dei rischi aziendali del Gruppo.

Infine, il Gruppo partecipa o ha un ruolo significativo in associazioni di settore, associazioni di categoria e organizzazioni nazionali o internazionali quali: Unione Parmensi Industriale (UPI), Associazione italiana dell'Education e del Knowledge - Assoknowledge, Innovation Farm, Motorvehicle University of Emilia-Romagna - Muner, Bologna Business School - BBS, Istituto Tecnologico Superiore - ITS Maker, Associazione Nazionale Filiera Industria Automobilistica - ANFIA e Motorvalley.

ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS

Il Codice Etico

Una condotta d'impresa responsabile e l'impegno da parte del Gruppo per la tutela dei diritti umani sono temi affrontati e disciplinati nell'ambito del Codice Etico. Dallara si impegna costantemente per condurre il proprio business rispettando i principi dell'etica e dell'integrità, operando non solo in conformità alla normativa vigente ma anche seguendo quanto contenuto nel proprio Codice Etico.

Il Codice Etico, presente anche in lingua inglese, è uguale per tutte le società italiane appartenenti al Gruppo e viene aggiornato attraverso delibera dell'organo amministrativo della società. Inoltre, esso viene consegnato a tutti i lavoratori al momento dell'assunzione e reso disponibile anche sul sito aziendale, dove affianca una sezione sul Gender Plan[4], contenente un piano di azioni in materia di pari opportunità.



Il Codice Etico rappresenta l'espressione di tutti i principi etici e dei valori assunti da Dallara e dai suoi collaboratori, fornendo una guida per le attività aziendali. Adottato dalle società del Gruppo a partire dal 2016, quando è stato approvato per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione, è stato successivamente aggiornato più volte fino ad arrivare all'ultima versione approvata nel 2021. Esso costituisce un "patto morale" che indica non solo come è appropriato comportarsi nella sfera lavorativa e privata ma fornisce anche le motivazioni per cui certi comportamenti sono da adottare o da evitare. Il Codice Etico è firmato dai collaboratori aziendali, dai collaboratori esterni, nonché dai fornitori con i quali il Gruppo si interfaccia.

Dallara USA, pur non avendo formalmente adottato il Codice Etico di Gruppo, si allinea ai principi e ai valori condivisi dalle società italiane. Infatti, nei contratti di lavoro è compresa anche una sezione dedicata ai principi etici da osservare e ai comportamenti da adottare nel contesto lavorativo.

Dallara si impegna ad assicurare il rispetto del Codice Etico ed a questo proposito ha costituito un Organismo di Vigilanza (O.d.V.), composto da tre membri, che ha il compito di monitorare l'applicazione del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01, di cui il Codice Etico è parte integrante.

Note

[4] Adottato dalla società Dallara Automobili.

ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS

Il Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01

Le principali società del Gruppo (Dallara Group, Dallara Automobili, Fabbrica Dallara e Dallara Compositi) hanno adottato un proprio Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) ai sensi del D.Lgs 231/01, periodicamente aggiornato negli anni successivi in riferimento al mutato assetto organizzativo e normativo.

Il Modello Organizzativo è un insieme di principi, regole, procedure e controlli pensati per prevenire la commissione dei “reati-presupposto” sulla base della valutazione e gestione dei rischi presenti. In linea con la normativa vigente, è previsto un preciso sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione dei diversi aspetti del modello.

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Dallara Group s.r.l. di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d’impresa della società che si esplicita in una serie di iniziative finalizzate a sensibilizzare sia tutto il personale (dal management a tutti i dipendenti), sia tutti i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell’oggetto sociale.

Dallara, tramite l’Organismo di Vigilanza, ha previsto l’aggiornamento del Modello Organizzativo di tutte le società italiane del Gruppo, inserendo ed aggiornando alcune fattispecie dei reati presupposto.

Organismo di Vigilanza e procedura di segnalazione (Whistleblowing)

Il Gruppo Dallara ha istituito un Organismo di Vigilanza al fine di far rispettare il Modello di Organizzazione e Gestione, di cui il Codice Etico è un componente chiave e le attività dell’Organismo sono disciplinate da normative specifiche. Le criticità possono essere segnalate attraverso report inviati direttamente all’organo di governo da parte dei singoli soggetti “segnalanti” o attraverso terzi (membri del medesimo organo o di altri), oppure attraverso l’Organismo di Vigilanza o il Gestore delle Segnalazioni in materia di whistleblowing. L’Organismo di Vigilanza e il Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto delle norme e delle regole che li disciplinano, hanno il compito di gestire le criticità segnalate: per il primo le modalità vengono stabilite dal Modello 231 (e-mail, incontro diretto oppure posta), e per il secondo tramite il portale previsto dalla procedura di whistleblowing[5].

Nel 2023-2024 è stata ricevuta una segnalazione non pertinente al canale che è stata indirizzata agli uffici dedicati.

Infine, per l’anno 2023-2024 si segnala l’assenza di casi di non conformità a leggi e regolamenti, incidenti confermati di corruzione, e azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, antitrust e prassi monopolistiche.

Note

[5] Per Dallara Automobili: [Dallara Automobili: https://dallarautomobili.wallbreakers.it/#/](https://dallarautomobili.wallbreakers.it/#/) e per Dallara Compositi <https://dallaracompositi.wallbreakers.it/#/>, Dallara Group <https://dallaragroup.wallbreakers.it/#/> e Fabbrica Dallara: <https://fabbricadallara.wallbreakers.it/#/>.



I PUNTI CHIAVE DEL CODICE ETICO DI DALLARA

Onestà, correttezza e legalità

L'onestà rappresenta un valore fondamentale nella conduzione di tutte le attività di Dallara, delle sue iniziative, dei suoi prodotti, dei suoi bilanci e delle sue comunicazioni. Il Gruppo impronta i propri rapporti con gli stakeholder a regole di correttezza, lealtà, collaborazione e rispetto reciproco. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un comportamento disonesto. La Società, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti del territorio in cui opera, del Codice Etico e delle leggi aziendali interne.

Pari opportunità

Dallara si impegna a valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità di genere, definendo e attuando politiche aziendali che, a partire dalla leadership, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento lavorativo, superando gli stereotipi di genere attraverso adeguate politiche aziendali, integrando il principio della parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e garantendo l'effettiva tutela della parità di trattamento.

Rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e principio di non discriminazione

Dallara rispetta i diritti umani e le libertà fondamentali delle persone nello svolgimento delle proprie attività sul territorio e all'estero, mirando a prevenire ed evitare ogni potenziale impatto negativo diretto o indiretto sui diritti umani degli individui e della collettività, in linea con quanto stabilito dai Principi Guida dell'ONU su Impresa e Diritti Umani. Dallara riconosce il valore della diversità come risorsa chiave per l'innovazione, la produttività e la crescita e garantisce l'impegno per l'assenza di qualsiasi forma diretta o indiretta di discriminazione.

Prevenzione dei conflitti di interesse

I destinatari del Codice devono assicurarsi che ogni decisione sia presa nell'interesse dell'azienda, evitando situazioni di conflitto di interessi, tra attività economiche, personali o familiari e mansioni ricoperte in azienda, che possano pregiudicare la loro indipendenza di giudizio e di decisione. Nel caso in cui uno dei destinatari del Codice si trovi in una situazione che, anche solo potenzialmente, potrebbe costituire o determinare un conflitto di interessi, deve segnalarlo tempestivamente al datore di lavoro o all'organismo di vigilanza (OdV).

L'approccio del Gruppo alla sostenibilità



Per Dallara, l'impegno verso la creazione di una cultura della sostenibilità nasce dalla riconoscenza verso il proprio territorio, che ha accolto l'azienda e le ha permesso di crescere anche grazie al contributo alle risorse umane provenienti dal territorio stesso. L'azienda, consapevole del proprio impatto su ambiente, persone ed economia, desidera agire in modo responsabile e trasparente verso gli attori che sono o potrebbero essere coinvolti nelle sue attività.

Il percorso del Gruppo Dallara verso la sostenibilità ha visto una progressiva evoluzione degli strumenti e degli approcci utilizzati al fine di migliorare nel tempo le proprie performance economiche, ambientali e sociali.

In quest'ottica, nel 2022 il Gruppo ha aggiornato e unificato i sistemi di gestione aziendale per la qualità, salute e la sicurezza dei lavoratori e l'ambiente. Attraverso questo strumento, l'azienda desidera:

- Tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori e l'ambiente
- Sviluppare e mantenere la propria leadership di mercato, identificandosi come attore attivo e partecipe nel processo di tutela dell'ambiente e della salute
- Accrescere il valore dei propri prodotti e servizi

Questi obiettivi sono stati poi declinati in cinque aree di intervento:



Per ciascuna area di intervento, all'interno della Politica per la Qualità, la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente, pubblicata sul sito web aziendale, sono stati definiti 25 obiettivi specifici approvati dall'Amministratore Delegato del Gruppo.

L'approccio del Gruppo alla sostenibilità



I nostri stakeholder

A partire dal 2023, inoltre, il Gruppo ha intrapreso un percorso di posizionamento strategico sulla sostenibilità per migliorare le proprie performance in ambito ESG.

In particolare, Dallara ha condotto un'analisi di benchmark volta all'identificazione dei principali stakeholder, di cui sono riportate le categorie nella mappa di seguito. Identificare i propri stakeholder consente al Gruppo di poter meglio comprendere esigenze e aspettative dei propri portatori di interesse rispetto agli obiettivi aziendali economico-finanziari e all'integrazione della sostenibilità nei modelli di business. A questo fine Dallara ingaggia regolarmente i propri stakeholder tramite canali diversificati.



L'analisi di materialità

Dallara ha effettuato nel 2024 la prima analisi di materialità per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, secondo quanto previsto dai GRI Standard. Dallara è partita dall'analisi del contesto in cui il Gruppo opera, considerando le sue attività e le relazioni commerciali. Sulla base del contesto di riferimento Dallara ha identificato gli impatti che ha o potrebbe avere verso l'economia, l'ambiente e le persone. Attraverso un workshop che ha visto la partecipazione del top management aziendale, il Gruppo ha attribuito a ciascun impatto uno score (da 1 a 5) per determinarne la rilevanza.

Durante la votazione sono state considerate la gravità e la probabilità di accadimento degli impatti, e successivamente anche le aspettative degli stakeholder sui principali temi di sostenibilità. Infine, gli impatti significativi, così identificati, sono stati aggregati nelle tematiche di materialità rilevanti per il Gruppo, che sono riportate nella tabella di seguito.

L'approccio del Gruppo alla sostenibilità



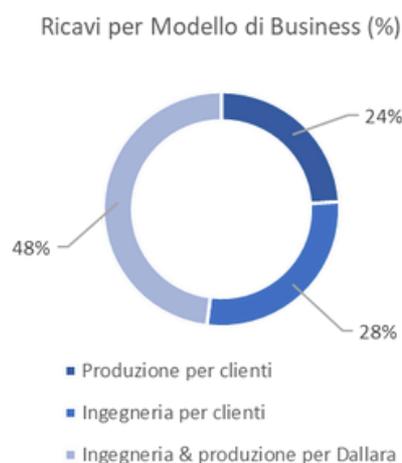
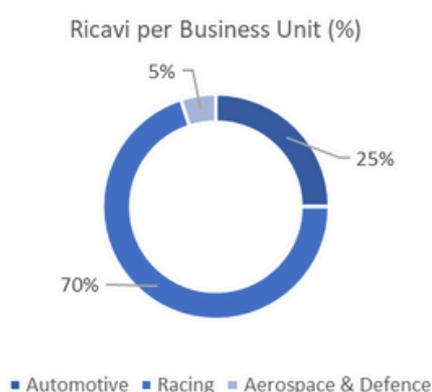
| IMPATTI | TEMATICHE |
|---|---|
| Innovazione di prodotto e di processo | Innovazione tecnologica e digitalizzazione |
| Assunzione di lavoratori dalla comunità locale | Relazioni con le comunità locali |
| Educazione «STEM» e crescita dei giovani | Sviluppo e benessere dei dipendenti |
| Aumento della soddisfazione e benessere dei dipendenti | |
| Formazione e crescita dei lavoratori | |
| Generazione e distribuzione di valore economico agli stakeholder | Performance economica |
| Sicurezza e qualità dei veicoli | Sicurezza e qualità dei veicoli |
| Rilascio di sostanze pericolose attraverso i prodotti | |
| Generazione di emissioni GHG indirette (Scope 3) | Generazione di emissioni GHG & Climate Change |
| Generazione di emissioni GHG dirette (Scope 1, Scope 2) | |
| Consumi di energia | |
| Impatti ambientali lungo la catena del valore | |
| Politiche di remunerazione adeguate | Diversità e pari opportunità |
| Mancato rispetto della diversità e inclusione sul luogo di lavoro | |
| Generazione di rifiuti di processo e a fine vita dei prodotti | Materie prime e gestione dei rifiuti |
| Impatti ambientali da produzione di materie prime e semilavorati per i prodotti | |
| Violazione della privacy e perdita dei dati dei clienti | Relazioni con i clienti |
| Comunicazioni fuorvianti a clienti e utilizzatori finali | |
| Infortuni sul luogo di lavoro e malattie professionali | Salute e sicurezza dei lavoratori |
| Condotta non etica del business | Etica e non conformità |
| Non conformità a leggi, normative e standard | |
| Violazione dei diritti umani nella catena di fornitura | Diritti umani lungo la catena di fornitura |
| Utilizzo della risorsa idrica | Gestione della risorsa idrica |

IL NOSTRO BUSINESS



Dallara opera dal 1972 nel settore della progettazione e costruzione di vetture da competizione, che gareggiano per la vittoria sui più importanti circuiti nazionali e internazionali.

Nel tempo, la volontà di miglioramento e la ricerca dell'eccellenza hanno portato alla ricerca di nuove e ulteriori sfide, che hanno aggiunto all'attività di progettazione e costruzione, l'attività ingegneristica, la ricerca aerodinamica, la dinamica del veicolo, lo studio, la progettazione e la costruzione in materiali compositi, sia per le auto da corsa che per le auto stradali ad alte prestazioni, varcando i confini dell'automotive verso settori di nicchia come quello aerospaziale.



Nell'esercizio 2023-2024 il Gruppo Dallara ha registrato ricavi delle vendite e delle prestazioni pari a euro 213.578.674 con un incremento del 22% rispetto all'esercizio precedente e del 94% rispetto a quello chiuso al 30.06.2022. Tale aumento è da attribuirsi all'avvio dell'industrializzazione di importanti progetti, il cui sviluppo era iniziato già da alcuni anni.

In linea generale tutti i settori nei quali il Gruppo Dallara opera hanno mostrato un'ottima performance e un eccellente potenziale di crescita, sia nel primo che nel secondo semestre, con un rinnovato e crescente interesse verso i servizi offerti dalle Società. Come previsto, il volume dei ricavi è stato ancora una volta ben superiore a quello conseguito negli esercizi pre-pandemia e se ne prevede il consolidamento anche negli anni a venire.



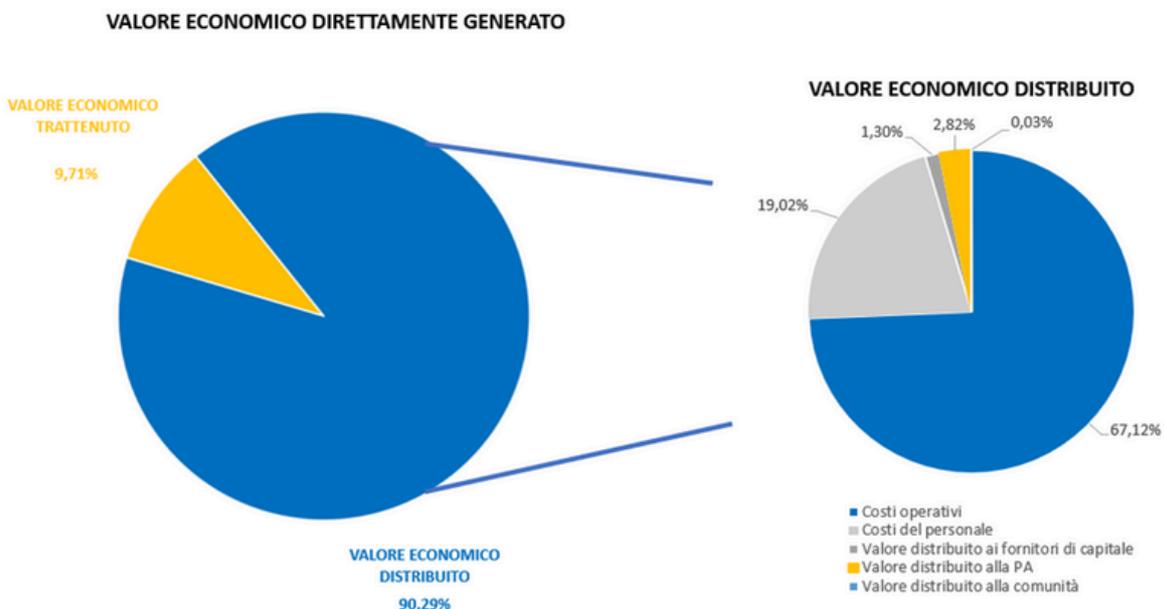
IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

Il Gruppo Dallara genera impatti positivi sui sistemi economici in cui esso opera e in modo indiretto sulle persone, attraverso la creazione di occupazione a livello locale. La ricchezza prodotta da Dallara è rappresentata attraverso il valore economico generato, calcolato mediante una riclassificazione delle voci del bilancio consolidato. Questo valore, al netto del valore trattenuto dal Gruppo, viene ripartito alle principali categorie stakeholder sotto varie forme.

In particolare, il valore economico direttamente generato dal Gruppo nel corso dell'esercizio 2023-2024 ammonta a 249.363.532 euro, in aumento di circa il 28% rispetto all'esercizio precedente.

Il valore economico distribuito, per un totale di 225.146.828 euro, è rappresentato principalmente dai costi operativi riclassificati pari a 167.380.949 euro che includono principalmente i costi sostenuti per l'acquisto di materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci. A seguire, vi sono le quote della remunerazione del personale (47.422.535 euro), della remunerazione della Pubblica Amministrazione (7.026.714 euro), della remunerazione dei soci (2.600.000 euro) e di quella dei finanziatori (642.462 euro). Infine, il valore distribuito dal Gruppo alla Comunità è stato pari a 74.169 euro e costituisce un ulteriore impatto positivo sul territorio circostante. Questo valore, distribuito alle comunità sotto forma di sponsorizzazioni ed erogazioni liberali, risulta in aumento del 4% rispetto all'esercizio precedente.

Dalla differenza tra il valore generato e il valore distribuito nell'esercizio, si ricava il valore economico trattenuto, che nel 2023-2024 è stato pari a 24.216.705 euro.



LE BUSINESS UNIT



L'attività del Gruppo, focalizzata sulla progettazione, sviluppo e produzione di vetture da competizione e stradali, ad alte prestazioni, e di loro parti componenti, si articola in tre Business Unit: Racing, Automotive e Aerospace & Defence. Per tutte le proprie business unit, accanto alle produzioni prototipali e in serie, Dallara offre servizi di consulenza ai propri clienti.

RACING

Presente fin dalla fondazione dell'Azienda, la business unit Racing include tutti i servizi di progettazione, prototipazione e produzione legati alle competizioni automobilistiche, in particolare quelli legati alla fornitura di vetture o componenti per il Motorsport. L'esperienza guadagnata in oltre 50 anni nel settore, permette al Gruppo di fornire soluzioni customizzate, che si adattano alle esigenze di ciascun cliente. Dallara è fornitrice, in molti casi in esclusiva, di molte categorie di competizioni che si svolgono non solo a livello nazionale ma anche internazionale. Tra queste:

Attività svolte

Consulenza ingegneristica
Produzione prototipale
Produzione in serie
Servizi
Supporto ricambi a livello globale

- Campionato Indycar, la serie americana regina delle monoposto a ruote scoperte, di cui fa parte la 500 Miglia di Indianapolis;
- Campionato Indy NXT, la classe propedeutica alla Indycar con cui condivide tutti i weekend di gara;
- Campionato di Formula 2, propedeutico alla Formula 1 perché le gare si svolgono negli stessi circuiti e negli stessi weekend di gara, sotto gli occhi dei team manager delle squadre della massima categoria;
- Campionato di Formula 3, il primo gradino della scala che prosegue con la F2 e Formula 1;
- Campionato giapponese Super Formula, attraverso la fornitura in esclusiva delle vetture SF;
- Campionato giapponese Super Formula Lights, considerato categoria propedeutica alle massime categorie motoristiche giapponesi ed europee;
- Campionato di Euro Formula Open, che raccoglie l'eredità delle precedenti serie nazionali spagnole, susseguite dal 2001 con vetture di tipo Formula 3;
- NASCAR Cup Series, la serie più popolare negli Stati Uniti, per cui Dallara è diventato uno dei fornitori selezionati dei componenti della vettura NASCAR Next Gen;
- Campionato IMSA WeatherTech SportsCar;
- Campionato del mondo endurance (WEC).

Dallara offre inoltre servizi di consulenza ingegneristica per le competizioni automobilistiche nei campi della progettazione meccanica, prototipazione, analisi di prestazione e studi stilistici, ricerca, controllo qualità, sperimentazione e produzione di prototipi.

AUTOMOTIVE

L'esperienza maturata nelle competizioni motoristiche è stata riversata dal 1988 con ottimi risultati e grandi soddisfazioni nel settore delle vetture stradali ad alta prestazione, in forma di consulenze di lunga durata per Alfa Romeo, Bugatti, Ferrari, Lamborghini, Maserati e Pagani. Dallara offre ai propri clienti un programma di sviluppo specifico cucito sulle loro specifiche esigenze che prende forma dal primo studio di stile, attraverso la definizione di contenuti tecnici ed obiettivi di prestazione, fino alla produzione vera e propria di prototipi marcianti. L'azienda è inoltre in grado di offrire un servizio di project management completo, per la gestione ed il coordinamento di tempi, metodi, risorse e collaborazione coi fornitori.

DALLARA STRADALE

La Dallara Stradale si può considerare la realizzazione di un sogno dell'Ing. Dallara, desiderato e sviluppato negli anni: una vettura Dallara omologata e targata da strada. È così che in occasione degli 80 anni di Giampaolo Dallara, è stato presentato il prototipo di questa vettura. La Stradale è caratterizzata da carichi aerodinamici e da prestazioni che si avvicinano a quelli di una vettura da competizione, costituendo così la perfetta sintesi tra una vettura da pista e una da strada. Anche lo stile riesce a restituire un perfetto bilanciamento tra le esigenze dell'estetica e quelle dell'aerodinamica. L'aerodinamica del veicolo è stata studiata nei minimi particolari.

AEROSPACE & DEFENCE

Il mondo Aerospace & Defence rappresenta per Dallara un'opportunità molto significativa di applicazione delle conoscenze e competenze sviluppate nei settori Racing e Automotive. Proprio come nel motorsport, anche nel settore Aerospace gran parte delle attività di ricerca e sviluppo si focalizzano sul miglioramento della struttura e della sicurezza dei veicoli attraverso l'uso della fibra di carbonio e di altri materiali compositi.

In particolare, nel segmento Aerospace, il Gruppo offre ai propri clienti la sua competenza nella industrializzazione e produzione di componenti in materiali compositi per velivoli, anche grazie alla ottenuta certificazione AS9100. Nel settore della Difesa, è in grado di realizzare l'intero processo di progettazione, industrializzazione e produzione dei radome per velivoli, consegnando ai clienti il prodotto finito pronto per l'assemblaggio sul velivolo stesso. Inoltre, Dallara può progettare e realizzare, su specifica del cliente, componenti strutturali con caratteristiche stealth utilizzando materiali preparati internamente.

Missione AX-3 - Stazione Spaziale Internazionale (ISS)

Dallara è orgogliosa di essere tra le aziende che promuoveranno i diversi esperimenti condotti sulla Stazione Spaziale Internazionale (ISS) durante la missione AX-3. In questo modo, Dallara avrà l'opportunità di testare le proprie tecnologie in ambienti di microgravità per creare soluzioni innovative nel settore del volo spaziale commerciale. Gli esperimenti saranno condotti sotto il coordinamento dell'Aeronautica Militare per il Ministero della Difesa e dall'Agenzia Spaziale Italiana (ASI) per la comunità scientifica.

Attività svolte

Consulenza ingegneristica
Produzione prototipale
Produzione in serie
Servizi
Dallara Stradale

Attività svolte

Soluzioni ingegneristiche
Consulenza ingegneristica
Produzione prototipale
Produzione in serie
Servizi

Le competenze chiave



Dallara riesce a garantire un'eccellente qualità sulla produzione di vetture e di loro parti componenti attraverso tre competenze chiave, sulle quali si sviluppa il business del Gruppo.

MATERIALI COMPOSITI

I materiali compositi sono tessuti costituiti da fibre di carbonio o di altri materiali sintetici dalle elevate caratteristiche meccaniche, impregnati di resine che intrappolano le fibre e solidificano in modo irreversibile se sottoposte ad un trattamento ad alta temperatura e pressione. Questi materiali hanno proprietà indispensabili per poter raggiungere uno degli obiettivi primari del Gruppo, ovvero quello di realizzare veicoli e componenti leggeri, che possano garantire la velocità della vettura.

Le attività di Dallara nel settore dei compositi, avviate già dagli anni '80, sono organizzate in due strutture distinte: Dallara Compositi, ove circa 150 persone sono impegnate nella produzione (telai della Dallara Stradale, componenti per aziende del settore Alte Prestazioni e Motorsport, come Ferrari, Bugatti, Toro Rosso, Ducati e Lamborghini); e DARC (Dallara Advanced composite Research Center) ove si svolge la ricerca e la sperimentazione di resine e fibre, lo sviluppo di tecnologie di produzione e di incollaggio e la failure analysis (analisi delle rotture).

AERODINAMICA

L'ambito dell'aerodinamica è stato esplorato da Dallara fin dalla sua fondazione e, ad oggi, il team è composto da più di 100 esperti che, grazie alle loro competenze, riescono a rispondere alle esigenze di clienti provenienti dal mondo del Motorsport, dell'Automotive e di altri contesti industriali.

La galleria del vento consente di testare i modelli in scala ridotta, attraverso evolute tecnologie. Le competenze necessarie per testare i modelli in scala su un circuito chiuso e un tappeto mobile sono molteplici e richiedono continui investimenti in hardware e software per garantire un'elevata qualità. I modelli sono creati grazie al supporto di un reparto specializzato in prototipazione rapida interno all'azienda, che assembla le componenti grazie a tecnologie avanzate; i dati provenienti dai test sono poi analizzati, sviluppati ed elaborati tramite un software che permette di raggiungere efficienza, flessibilità e customizzazione del prodotto.

La simulazione numerica del flusso dell'aria (Computational Fluid Dynamic) ha assunto negli anni un ruolo fondamentale nel processo aerodinamico, divenendo uno strumento irrinunciabile e complementare rispetto alla galleria del vento. I continui investimenti in hardware e software e le competenze specifiche maturate dagli aerodinamici Dallara, consentono di offrire ai clienti le tecniche di simulazione numerica più innovative nella rappresentazione dei fenomeni aerodinamici. Le simulazioni tipicamente condotte, sia in ambito racing che automotive, vanno dallo sviluppo della performance alle analisi avanzate di fenomeni complementari (analisi termica, di comfort, acustica e vetture in scia). Per questo motivo, oltre all'attività di sviluppo del prodotto, un team di ingegneri è costantemente dedicato alla ricerca e sviluppo, per ottimizzare da un lato il processo e dall'altro la modellazione dei fenomeni più complessi.

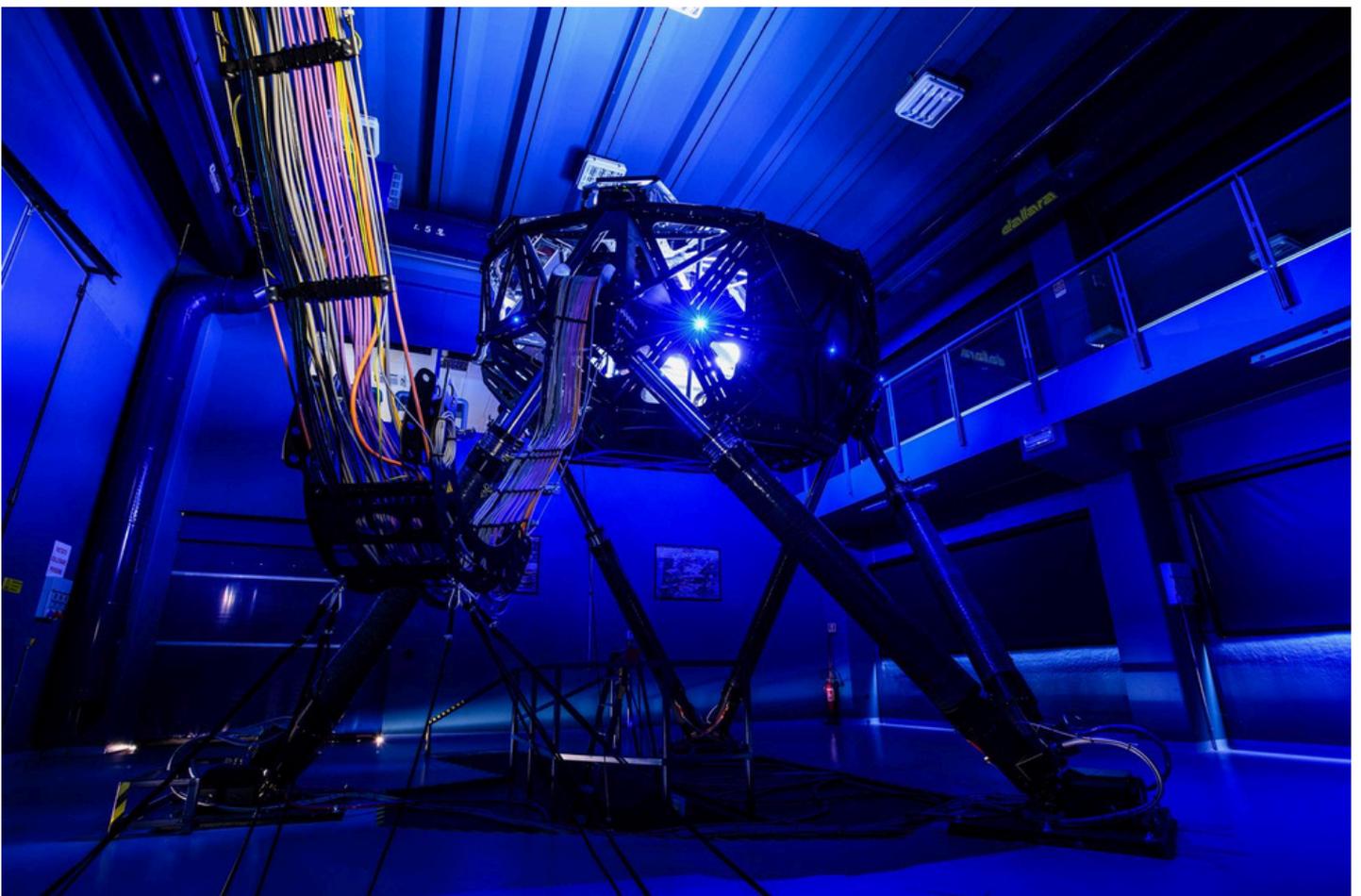
Le competenze chiave



DINAMICA DEL VEICOLO

La dinamica del veicolo può simulare, con alto grado di accuratezza, la prestazione il comportamento della vettura in movimento perfezionando così l'intero processo di progettazione e riducendone i tempi. Dallara studia la prestazione ed il comportamento dei veicoli con l'aiuto di modelli matematici. L'esperienza accumulata sulle piste di tutto il mondo ha permesso di creare un data base di modelli matematici relativi a: carichi sospensione, cinematica e altri parametri legati alla prestazione del veicolo. Gli specialisti Dallara sono in grado di modellare un intero veicolo, completo della geometria delle sospensioni e della distribuzione dei pesi combinati ai coefficienti aerodinamici e ai parametri degli pneumatici.

Le attività si sviluppano attraverso l'utilizzo del simulatore professionale di guida, di banchi prova statici e dinamici all'interno degli stabilimenti Dallara e attraverso le prove in pista.





Alta tecnologia, innovazione per creare prodotti di alta qualità, ricerca di soluzioni convenienti e altamente tecnologiche, qualità, efficacia, rapidità ed efficienza del lavoro sono solo alcune delle caratteristiche alla base del lavoro in Dallara.

L'attività di sperimentazione del Gruppo è oggi focalizzata prevalentemente sull'alleggerimento (light-weighting) delle componenti. Il raggiungimento di obiettivo passa attraverso lo studio meccanico-fisico dei materiali, con particolare interesse sui materiali compositi. A questo scopo, Dallara effettua una intensa attività di laboratorio, al fine di coprire un alto numero di test volti a capire il comportamento meccanico dei materiali.

L'attività di ricerca e sviluppo in Dallara si basa sull'attività di due dipartimenti interni:

- Il dipartimento "Material Science and structural performance" effettua attività rivolte all'identificazione e alla caratterizzazione meccanica e fisica di nuovi materiali e nuove soluzioni. Queste sperimentazioni sono il punto di partenza per l'ottimizzazione di algoritmi di calcolo e progettazione, volti a migliorare la comprensione e la descrizione matematica di fenomeni a livello strutturale;
- Il dipartimento "Research", dedicato all'innovazione strutturale mediante lo sviluppo di archetipi di vettura non ancora esistenti, oppure all'innovazione dei processi produttivi. Questa attività di ricerca è profondamente legata alla progettazione e all'industrializzazione di materiali leggeri, nell'ambito della quale il Gruppo è costantemente coinvolto in progetti europei sul tema materials and lightweighting.

L'attività di sviluppo di Dallara è, negli ultimi anni, fortemente legata allo sviluppo di modelli dei componenti e dei processi, detti digital twins. Questo approccio, oltre a consentire il vantaggio della riduzione dei costi dovuti all'utilizzo di materiali e componenti fisici, offre la possibilità di moltiplicare il numero di test e prove tecniche effettuate simulando anche casi che normalmente non sono presi in considerazione, migliorando notevolmente la velocità e la qualità delle ricerche svolte.

Inoltre, un risvolto positivo dell'utilizzo di digital twins, è quello della riduzione al minimo degli input e output di processo (materiali, energia, rifiuti) connessi ai test effettuati. Prima dell'ingresso dei modelli digitali erano necessarie in media 50 test per vettura. La riduzione dell'impiego energetico e di materiali dei test produce un significativo vantaggio ambientale indiretto, in quanto i materiali compositi ed in particolare il carbonio e le resine hanno un elevato impatto ambientale sul ciclo di vita di una vettura. Una novità introdotta nel 2024 è stata l'inserimento nelle vetture di componenti in fibra riciclata, come ad esempio le bandelle anteriori che sono state realizzate con resina biologica attraverso il processo del resin transfer moulding, e i sedili che sono composti da fibre riciclate. Grazie agli studi realizzati, si è arrivati ad ottenere dei materiali a basso impatto che hanno permesso di ridurre i kg di CO₂ generata per kg di materiale, passando da 40-50kg di CO₂ a 5 kg di CO₂, con conseguenti effetti positivi sulla riduzione di emissioni.

La pianificazione dell'attività di ricerca e sviluppo è basata su progettualità a lungo termine, definite con una prospettiva annuale all'inizio dell'esercizio. Queste prevedono una attività di distribuzione nell'anno, con un monitoraggio settimanale dell'avanzamento. Sono presenti, inoltre, collaborazioni forti e serrate con i fornitori per migliorare il prodotto in ottica di co-innovazione.

Anche durante il 2024, in continuità con l'esercizio precedente, il Gruppo ha indirizzato i propri sforzi su progetti particolarmente innovativi riguardanti, tra cui:

- la simulazione virtuale dei processi di fabbricazione di componenti in materiali compositi avanzati e leghe metalliche leggere, e degli effetti di tali processi sulle caratteristiche fisiche e meccaniche dei componenti;
- l'analisi di nuovi archetipi di telaio e carrozzeria che permettano crescita di volume produttivo ed efficienza;
- le strutture di assorbimento d'urto;
- gli effetti di nano-modifiche di resine per migliorare caratteristiche multifunzionali (scambio termico, comportamento a fuoco e fiamma);
- l'analisi di strutture ibride multimateriale e tecnologie per funzionalizzare le aree vettura;
- gli studi di fattibilità, sperimentazione, test strutturali, di dinamica ed aerodinamica, per l'ottenimento di nuove e sempre maggiori prestazioni per le future vetture racing e vetture stradali ad alte prestazioni.

Inoltre, sono stati realizzati innovativi progetti di sviluppo di archetipo elettrico ed elettronico delle vetture, volti a ottimizzare il dialogo con i sensori e le logiche di controllo per i futuri modelli.

Infine, nel 2024 il Gruppo ha avviato un progetto per il calcolo del Life Cycle Assessment (LCA) sul telaio, allo scopo di valutare l'impronta ambientale che esso ha durante l'intero ciclo di vita.

I Progetti nazionali e internazionali

Nell'ambito dei materiali compositi, Dallara ha preso parte a diversi progetti nazionali e internazionali:

DRAPEBOT

Progetto europeo che sviluppa il "draping" collaborativo di parti in fibra di carbonio. Il draping è un processo utilizzato sui componenti in fibra di carbonio al fine di posizionare diversi strati di fibra in uno stampo. Durante questo processo, il tessuto piatto si distorce per adattarsi alla forma dello stampo. Il progetto DrapeBot mira a perfezionare il draping collaborativo uomo-robot, volto a facilitare un'interazione fluida ed efficiente.

ACCORDO INNOVAZIONE

Progetto italiano di ricerca con obiettivo di automatizzare la produzione di componenti in materiali compositi innovativi. Il progetto prevede lo sviluppo di un impianto pilota per la realizzazione di parti strutturali evolute anche con l'ausilio di cobot e sistemi ottici avanzati grazie ai quali è possibile rilevare dal mondo reale dati e parametri. I dati rilevati verranno introdotti nel "gemello digitale" della parte in produzione per stimare le vere proprietà del singolo seriale in produzione. Gli obiettivi principali sono: sviluppare un sistema avanzato di produzione che permetta di poter ottimizzare maggiormente le strutture e fornire la certificazione completa di una parte strutturale in composito.



EURECOMP

Progetto di ricerca collaborativa finanziato dall'UE con una forte attenzione alla circolarità, che si propone di fornire metodi sostenibili per il riciclo e il riutilizzo dei materiali compositi, provenienti da componenti utilizzati in vari settori, come l'aeronautica, l'automotive e l'eolico. I percorsi principali che EuReComp propone per raggiungere la circolarità includono: la riparazione, la rifabbricazione e la riprogettazione di parti di prodotti a fine vita su larga scala e il riciclo e il recupero dei materiali utilizzati in tali parti.

COLLABORAZIONE CON FERRARI

Progetto di ricerca confidenziale. L'obiettivo principale è lo studio di introduzione di materiali innovativi a basso impatto ambientale in strutture di assorbimento in ambito automotive di vetture alto prestazionali.

HACKATHON MOTOR VALLEY ACCELERATOR

Partecipazione agli eventi organizzati in questo ambito con l'obiettivo di conoscere realtà innovative e giovani. L'obiettivo principale è dare il contributo diretto a idee di sviluppo mettendo a disposizione competenze e archetipi reali su cui poter testare primi prototipi al fine di validare e rendere più matura la proposta delle start-up nel mondo produttivo.

Qualità e sicurezza dei veicoli



Per Dallara la “buona qualità” deve sempre essere evidente al cliente. D’altra parte, la qualità intesa come “soddisfazione del cliente” non si identifica nella sola conformità del prodotto/servizio, ma anche nella qualità dell’organizzazione che la genera.

Per questo motivo, il Gruppo ha deciso di certificare il Sistema di Gestione per la Qualità secondo lo standard ISO 9001:2015. Un efficace Sistema di Gestione della Qualità, infatti, non richiede solo l’impiego rigoroso di tecniche e competenze, ma anche la sincera adesione ai principi normativi, al miglioramento continuo come mentalità ed alla diffusione delle informazioni documentate come prezioso patrimonio organizzativo.

Lo sviluppo di specifiche politiche e procedure del sistema di gestione per la qualità, incluso il sistema UNI EN 9100:2018 per la qualità nel settore Aerospace, sono affidati alla funzione Assicurazione Qualità interna. In una logica di integrazione, tali sistemi sono stati accorpati, insieme a sicurezza (ISO 45001) e ambiente (ISO 14001) in un unico sistema di gestione integrato.

Sulla base delle politiche e delle procedure esistenti, il Gruppo ha sviluppato nel tempo i processi e i controlli interni rivolti ai vari dipartimenti al fine di verificare che rispettino le linee guida del sistema di gestione. In ottica di flessibilità ed efficienza, è stato definito un unico manuale per la qualità aziendale, mentre ogni dipartimento è responsabile del mantenimento e dell’aggiornamento delle proprie procedure interne e istruzioni operative specifiche.

Al fine di sviluppare un processo di monitoraggio dettagliato ed efficace della qualità, il Gruppo ha avviato la definizione di specifici KPI di controllo articolati per reparto e raccolti in un’unica repository, per rendere i dati fruibili in modo costante e in tempo reale.

L’individuazione, la prevenzione e la mitigazione dei rischi legati alla qualità sono garantite da una specifica attività di mappatura a livello di singoli processi. I rischi sono associati a risk-owner all’interno dei dipartimenti, i quali sono responsabili della gestione e delle tempistiche di abbassamento dei livelli di rischio individuati.

Il Gruppo, attraverso la funzione Assicurazione Qualità, gestisce con attenzione tutti gli step di controllo del processo produttivo, dall’arrivo delle materie prime, semilavorati e componenti (incoming), al controllo di linea, fino alla delibera finale di prodotto ed emissione del certificato di conformità della vettura.



In particolare, per le vetture stradali Dallara ottempera a specifiche attività di omologazione dei veicoli, che tramite il rispetto di determinate norme tecniche obbligatorie garantiscono un livello adeguato di prestazione in termini di sicurezza, consumi ed emissioni.

Dallara ha sviluppato inoltre un efficace processo di gestione delle eventuali non conformità, suddivise in non conformità "di incoming" (legate ai fornitori), non conformità di linea (a livello di operations) e "fault", ovvero segnalazioni pervenute dai clienti. Ogni non conformità è classificata sulla base di diversi criteri (valutazione tecnica sul difetto, categorizzazione componente e frequenza di accadimento).

Nel caso di una non conformità legata ad un fornitore, è previsto un sistema di notifica diretta mediante portale fornitori, attraverso cui viene richiesta la compilazione di un modulo dedicato, utile all'analisi e alla classificazione in ottica di prevenzione futura.

In caso di segnalazione da parte di clienti (fault), vengono effettuate specifiche indagini che coinvolgono, oltre all'Assicurazione Qualità, l'Ingegneria, il Service e l'After Sales. L'analisi delle cause e le attività di risposta intraprese sono tracciate in modo dettagliato nel sistema di fault management. Nel caso di fault su Dallara Stradale è inoltre prevista l'attivazione di "flying doctor" o l'intervento dei dealer specializzati.

Al fine di incrementare la cultura della qualità in azienda, sul portale Dallara empowerment è stato attivato un corso interno su politica e sistema di gestione della qualità. Inoltre, la funzione Assicurazione Qualità insieme alla funzione HR ha effettuato una attività di mappatura delle competenze delle persone, al fine di individuare i fabbisogni in termini di skill e requisiti minimi necessari per lo svolgimento delle mansioni.

Al fine di garantire la qualità dei prodotti offerti, Dallara pone attenzione ai potenziali impatti che potrebbero ricadere sui clienti e/o gli utilizzatori finali, causati da comunicazioni fuorvianti ed indicazioni errate in termini di etichettatura. Durante l'anno 2023-2024 non si sono verificati casi di non conformità in materia di etichettatura e informazioni né relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi del Gruppo.

LA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

La Sicurezza delle Informazioni riveste un ruolo sempre più importante all'interno delle organizzazioni, in particolare nel settore automobilistico.

Dallara Automobili è aderente a TISAX® (Trusted Information Security Assessment eXchange), uno standard globale di sicurezza informatica per l'industria automobilistica basato su un modello di maturità e orientato esplicitamente alle esigenze del settore automobilistico.

Il sito di Varano de' Melegari è stato valutato conforme alla protezione dei dati di livello 3 (AL3); questo significa che i processi interni, le infrastrutture ICT, gli stabilimenti e le misure organizzative sono stati valutati adeguati in base ai requisiti richiesti al fine di assicurare un alto livello di protezione, garantendo la sicurezza per i dati confidenziali.

Nel contesto della sicurezza delle informazioni, Dallara garantisce il corretto trattamento dei dati dei propri clienti secondo standard che ne assicurano la privacy. A questo proposito durante l'anno 2023-2024 non si sono registrati episodi e/o reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e/o perdita dei loro dati o informazioni.

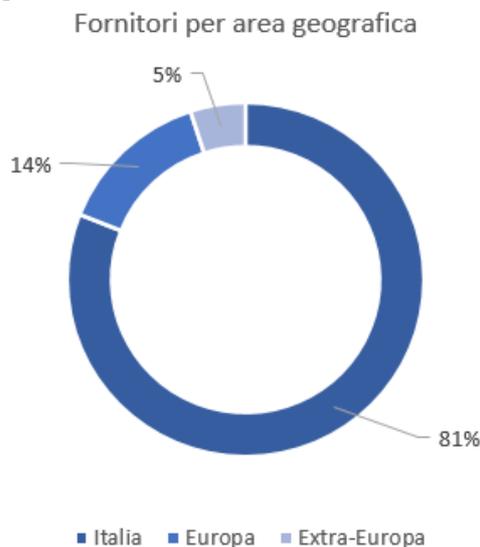
La nostra catena di fornitura



L'attività del Gruppo Dallara è basata sulla trasformazione e lavorazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti, approvvigionati da una supply chain efficiente e caratterizzata da elevate competenze e specializzazione. In particolare, possono essere distinte quattro macro-categorie di acquisti significativi:

- materie prime per la realizzazione di materiali compositi (fibra di carbonio e resine) prodotte da gruppi internazionali, o componenti in composito (es. telai, musetto, ala, bodywork) realizzati da terzi prevalentemente localizzati nel nord Italia;
- componenti lavorati di macchina metallici (es. in acciaio, titanio) approvvigionati da fornitori prevalentemente in Emilia-Romagna o nel nord Italia;
- engineering components "a disegno" (es. disco freno, scatola sterzo) realizzati da aziende internazionali di grandi dimensioni, localizzate in primis in Inghilterra, USA, Francia e Australia.
- componenti di elettronica, suddivisi in componenti di disegno (es. wirings) e componenti commerciali (es. sensori), provenienti principalmente da Italia, Inghilterra e Germania.

La catena di fornitura ha una forte componente nazionale e locale (l'81% dei fornitori qualificati è localizzato in Italia) ed è contraddistinta da relazioni stabili e di lungo termine, nel 2023-2024 sono stati inclusi 259 nuovi fornitori[6].



Il Gruppo è dotato di una specifica Procedura Acquisti, che regola il processo strategico di selezione e qualifica dei fornitori, a cui si affianca una Procedura Approvvigionamento, volta a governare l'attività operativa di acquisto. Le regole di selezione e qualifica dei fornitori seguono logiche differenti e diversi livelli di approfondimento sulla base della rilevanza strategica degli acquisti.

Note
[6] Si precisa che i dati fanno riferimento alle società italiane.



Dal punto di vista della qualifica dei fornitori, per le materie prime e i compositi viene effettuata una selezione basata su un mix di criteri tecnici, economici e produttivi del fornitore da parte delle funzioni Acquisti, Tecnico e Assicurazione Qualità. L'acquisto delle componenti metalliche e delle engineering components è invece basato su uno screening focalizzato in base alla categoria di componenti (es. mozzi, campane frizione) ed è strutturato in una serie di step di analisi che prevede visite iniziali, test e ingresso finale in produzione.

Nelle proprie Condizioni Generali di Acquisto (CGA), il Gruppo fa esplicito riferimento al Codice Etico e parte ambientale ma non sono ancora variabili che condizionano o meno l'inserimento come fornitore. Nel 2024, il reparto Assicurazione Qualità, di concerto con gli acquisti ed R&D ha formalizzato, in continuità con quanto progettato lo scorso anno, un piano di audit in un'ottica strategica di introduzione nuovi fornitori o di supporto a fornitori già qualificati che hanno necessità di strutturarsi. In occasione di questi incontri saranno esaminati anche aspetti di sicurezza e ambiente, come definito in una apposita checklist di verifica.

Al fine di monitorare costantemente la struttura e l'efficacia della supply chain, è stata definita una matrice merceologica, che consente di mappare il numero di fornitori qualificati esistenti per categoria di acquisto e supportare la pianificazione strategica in ottica di evoluzione. Sulla categoria dei compositi, è stato inoltre avviato un gruppo di lavoro dedicato al monitoraggio costante e alla definizione di linee di indirizzo per l'approvvigionamento di tali materiali.

La qualità e la tracciabilità delle forniture, in particolare delle componenti metalliche dei veicoli (es. mozzo ruota, forcelle delle sospensioni), rappresentano elementi critici dal punto di vista strutturale e quindi indispensabili per garantire la sicurezza dei piloti. Per questo il Gruppo punta ad avere un controllo esteso sulla supply chain e sull'affidabilità dei fornitori di tali componenti, mediante la richiesta di specifici certificati di conformità.

In termini di gestione dei rischi di approvvigionamento, il Gruppo svolge una analisi dedicata sul tema della fornitura mediante una matrice in cui sono mappati una serie di rischi potenzialmente rilevanti. A seguito di eventi particolarmente significativi come la pandemia o il conflitto Russia-Ucraina, Dallara ha modificato il proprio approccio strategico, ricercando una ridondanza delle fonti di approvvigionamento per i materiali più strategici. Grazie anche all'approccio strategico e all'analisi dei rischi, quest'anno non si sono verificate problematiche rilevanti per l'approvvigionamento dei materiali. Inoltre, nel 2023-2024, l'analisi sulla fornitura ha evidenziato una saturazione del mercato dei materiali compositi che ha portato il Gruppo a diversificare la fornitura di questi beni, rivolgendosi anche a mercati internazionali, come quello tedesco, della Repubblica Ceca e dell'est Europa.

Sebbene Dallara attualmente non valuti i fornitori secondo criteri ESG, il Gruppo ha avviato dei progetti per la valutazione della propria catena di fornitura che prenderà in considerazione anche aspetti ambientali.

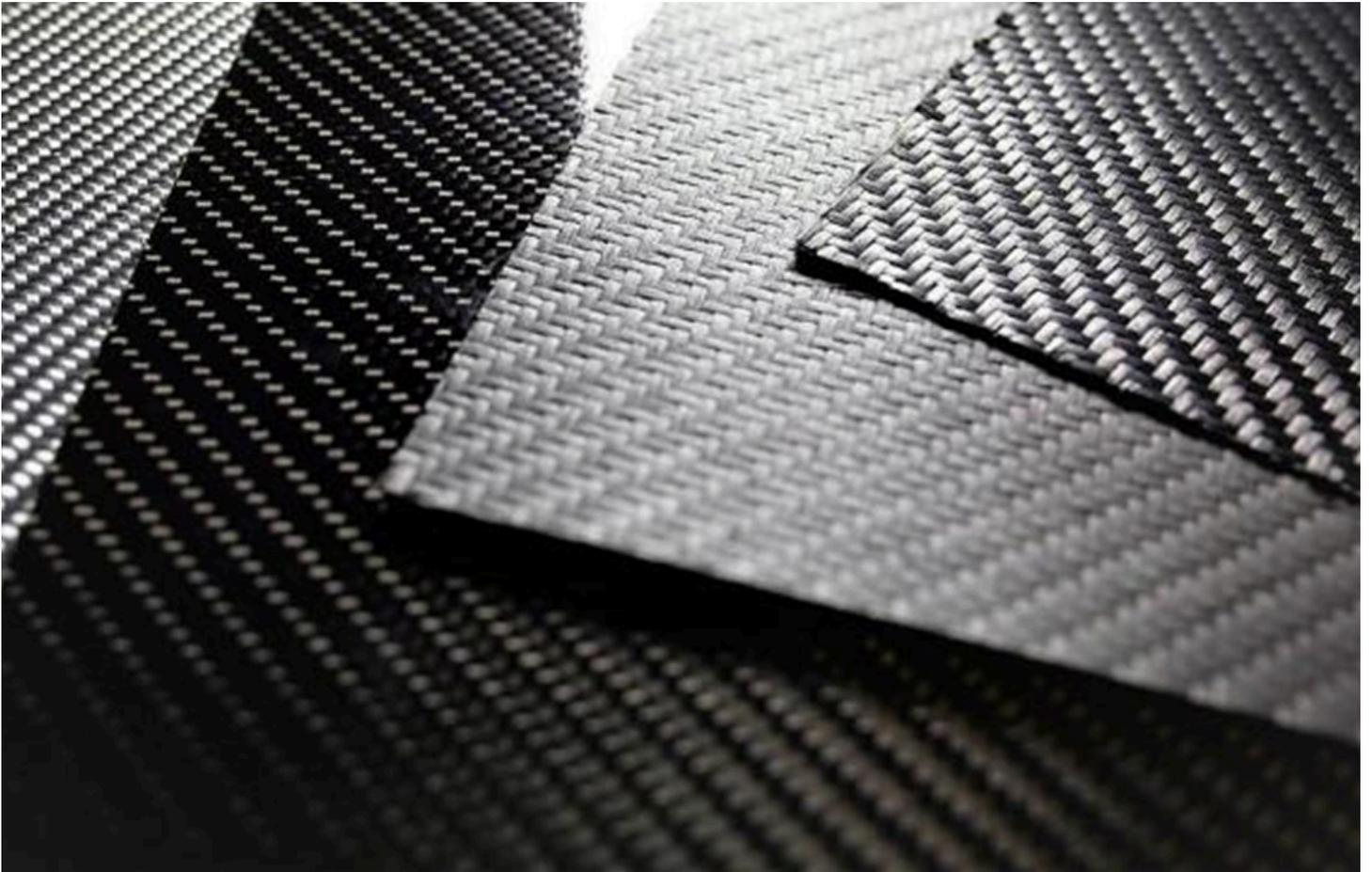


Un progetto di particolare rilievo avviato nel 2024 è quello che ha riguardato l'analisi e la ridefinizione dei processi di sviluppo di progetti e commesse, programmazione e gestione fornitori, schedulazione attività produttiva, svolto in collaborazione con un partner esterno. Il progetto ha riguardato i siti di Dallara Automobili e Dallara Compositi con lo scopo di snellire le attività e ottimizzare il processo delle operation. La prima fase, che si è conclusa a giugno 2024, ha riguardato l'analisi dello stato as-is delle operation, ed è servita per definire una roadmap organizzata in 12 punti, che prevederà una durata tra i 12 e i 24 mesi.

In riferimento alla prima fase di analisi della situazione attuale, essa si è strutturata seguendo tre stream progettuali:

- Processo di pianificazione delle commesse;
- Processi e strumenti di pianificazione, schedulazione e gestione della produzione;
- Processo di gestione catena di fornitura.

Il progetto ha un grande impatto non solo sulle operation aziendali, ma va ad interessare tutta la struttura aziendale dei siti coinvolti, coinvolgendo anche l'area tecnica, della qualità, degli acquisti e della logistica.



LE DECLINAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA



Una chiave del successo del Gruppo Dallara sono le persone che vi lavorano. Senza le capacità, le competenze e la passione dei suoi collaboratori, non sarebbe possibile aspirare alla continua ricerca dell'eccellenza che caratterizza l'azienda nel settore. La capacità di attrarre, motivare e trattenere i migliori talenti è un elemento essenziale per la continuità e la prosperità del business di Dallara e per tale motivo è tra le priorità strategiche del Gruppo.

Nell'esercizio 2023-2024, la forza lavoro del Gruppo Dallara si compone di 806 unità^[7], compresi i lavoratori somministrati, con un incremento del 10,3% rispetto all'esercizio precedente, nel quale i dipendenti erano pari a 731 unità. A livello di categorie professionali nell'esercizio 2023-2024 l'organico del Gruppo Dallara risulta essere numericamente costituito come segue (51% impiegati, 44% operai e per il restante 5% da quadri e dirigenti).

Al 30 giugno 2024 il Gruppo conta 584^[8] dipendenti, in aumento rispetto all'esercizio precedente (6,4%). La maggior parte dei dipendenti (90%) sono collocati in Italia, ove al 30 giugno 2024 risultano assunti 525 lavoratori. A seguire la presenza del Gruppo risulta significativa in USA, con 59 dipendenti (il 10% del totale).

La grande maggioranza dei dipendenti (il 95%) è assunta con un contratto a tempo indeterminato e viene impiegata full-time (96%). La restante parte include rapporti lavorativi a tempo determinato (in aumento di 4 unità rispetto all'anno precedente) e lavoratori part-time. Sul totale dei dipendenti la presenza femminile rappresenta il 14%, dato in linea con il dato dell'anno precedente, e originato dalla formazione scolastica e universitaria dei dipendenti di Dallara, di carattere prevalentemente tecnico-ingegneristico e purtroppo tutt'oggi a bassa frequenza femminile, come spiegato alla sezione 3.3 del presente documento (con relative contromisure messe in atto).

Per quanto concerne la scomposizione del personale per fascia d'età, il 59,3% dei dipendenti rientra nella fascia tra i 30 e i 50 anni (346 persone); il 16,6% del personale ha un'età superiore ai 50 anni (97 persone) mentre il 24,1% ricade nella fascia under 30 (141 dipendenti). In particolare, il 60% dei dipendenti di Dallara ha un'età inferiore ai 35 anni.

Il Gruppo Dallara fa un ricorso anche a collaboratori esterni (222 nell'esercizio 2023-2024, pari al 28% della forza lavoro totale). Al 30 giugno 2024 la totalità dei collaboratori esterni è composta da lavoratori somministrati, in crescita di circa il 18% rispetto al 2023. Il ricorso a lavoratori in somministrazione è principalmente legato all'esigenze di flessibilità necessaria alle attività di business svolte dal Gruppo.

Note
[7] Si precisa che il dato è comprensivo anche dei lavoratori somministrati.
[8] Si precisa che il dato relativo al numero di dipendenti riportato nel presente documento differisce da quanto riportato all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo, in quanto non comprensivo dei lavoratori somministrati

L'ATTRAZIONE E LO SVILUPPO DEI TALENTI



Dallara è oggi una realtà dotata di una elevata visibilità a livello locale ed è abbastanza conosciuta e attrattiva su scala nazionale. Ogni anno, attraverso i canali dedicati, pervengono centinaia di candidature di giovani talenti e di professionisti esperti. Nonostante ciò, è nell'interesse del Gruppo perseguire una costante ricerca attiva del talento, attraverso molteplici modalità di coinvolgimento diretto e indiretto delle persone.

L'organizzazione alimenta continuamente le proprie attività di employer branding, che hanno un focus prioritario sul territorio locale in cui il Gruppo agisce. In particolare, le attività di formazione, informazione e orientamento nelle scuole, la partecipazione all'iniziativa Innovation Farm e ai programmi formativi dell'ITS Maker di Fornovo, così come l'esperienza della Motorvehicle University of Emilia-Romagna (MUNER), sono alcune delle occasioni in cui Dallara entra a contatto diretto con i giovani talenti ed ha l'opportunità di avviare un dialogo con essi.

In fase di pre-boarding, Dallara sottopone i candidati a specifici test basati sul modello DISC, che individua quattro stili comportamentali: dominante, influente, stabile e cauto. Il DISC è un questionario comportamentale, che identifica lo stile comportamentale di una persona e viene utilizzato in questa fase per ottimizzare la collocazione professionale delle persone, prevenire possibili criticità a livello di team o individuali e individuare percorsi di crescita e sviluppo professionale.

A partire da gennaio 2024 è stato rivisto ed aggiornato il programma di Onboarding delle Persone Dallara. Questo progetto è stato pensato per far vivere ai nuovi assunti e alle nuove assunte un'esperienza unica che, non solo permetta loro di conoscere la storia dell'azienda, la struttura organizzativa e le opportunità di crescita, ma che li accompagni alla scoperta dei valori aziendali attraverso l'interazione diretta con le figure chiave dell'organizzazione.

Il programma è suddiviso in due giornate e si svolge nella suggestiva cornice della Dallara Academy, un ambiente che riflette la cultura Dallara e le competenze dell'azienda.

Il primo giorno inizia con una colazione di benvenuto con i referenti HR, un'occasione informale per rompere il ghiaccio e conoscere gli altri nuovi membri. Segue una presentazione aziendale che racconta ai partecipanti la storia, la mission, la vision e i valori fondanti del Gruppo Dallara. Questa sessione dura fino a metà mattinata e prepara il terreno per una successiva presentazione dedicata alla struttura organizzativa e alle modalità lavorative dell'azienda, in particolare spiegando lo schema a matrice che caratterizza il modello operativo del Gruppo Dallara.

Dopo una breve pausa ai partecipanti viene presentato il team Human Resources nel dettaglio, entrando nel merito di ruoli, competenze e responsabilità, vengono descritti i processi di valutazione e formazione e le famiglie professionali con i relativi percorsi di crescita. Questo incontro è cruciale per capire a chi rivolgersi per esigenze e supporto nel corso della permanenza in azienda.

La mattinata termina con un pranzo tutti insieme, un momento conviviale che favorisce l'interazione tra i nuovi assunti e alcuni membri dell'azienda, facilitando la creazione di connessioni e il senso di appartenenza.

Nel pomeriggio i nuovi assunti e le nuove assunte vengono guidati in un Factory Tour che include la visita alla Galleria del Vento, al Simulatore e a Fabbrica Dallara, offrendo una visione pratica dei processi produttivi e delle infrastrutture che sostengono il lavoro dell'azienda. Successivamente, l'Ing. Gianpaolo Dallara incontra i nuovi assunti e le nuove assunte e li guida nella scoperta della rampa espositiva, raccontando aneddoti e dettagli sulle auto storiche esposte, aggiungendo un tocco personale e ispiratore.

Al termine della rampa Angelica Dallara, vicepresidente del Gruppo, accoglie i nuovi arrivati e presenta il progetto Comunità Dallara, sottolineando l'importanza del valore di comunità e dell'impegno del Gruppo nel costituire una comunità-azienda che sia inclusiva e sostenga le diversità. La giornata si conclude con un intervento dell'Ingegnere Andrea Pontremoli, CEO del Gruppo Dallara, che presenta la strategia aziendale e ribadisce l'importanza dei valori Dallara e del legame con il territorio, incoraggiando i nuovi assunti e le nuove assunte a farsi parte attiva nella promozione di questi aspetti.

La seconda giornata inizia con un'attività di team building, progettata per promuovere la coesione e la collaborazione tra i partecipanti. Parallelamente, viene offerto uno sportello amministrativo per rispondere a domande pratiche e per facilitare l'integrazione dei nuovi assunti e delle nuove assunte nelle procedure aziendali.

La mattinata prosegue con un'introduzione alla formazione sulla sicurezza, curata dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Questo modulo è fondamentale per assicurare che tutti i dipendenti siano consapevoli delle normative di sicurezza e dei protocolli aziendali.

Il programma di Onboarding di Dallara non solo introduce i nuovi assunti e le nuove assunte alla realtà aziendale, ma immerge loro in un ambiente che valorizza la crescita personale e professionale, creando le basi per un impegno a lungo termine e un contributo significativo all'interno dell'azienda.

Durante la vita lavorativa del dipendente, l'Azienda mette a disposizione diverse opportunità di crescita interna, orizzontale e trasversale, basate su un attento matching tra le esigenze di business e le aspettative del dipendente.

È presente un sistema strutturato di Job Posting interno, attraverso il quale i dipendenti hanno l'opportunità di andare a ricoprire posizioni presenti all'interno dell'Azienda direttamente applicando all'annuncio pubblicato sui canali aziendali.

Possono inoltre strutturarsi altri tipi di percorsi, come Job Rotation, percorsi per diventare coordinatore e iniziare una crescita verticale, cambi di area concordati secondo esigenze personali e aziendali, tutti definiti e costruiti con l'area Human Resources e i relativi Manager coinvolti.

La formazione e lo sviluppo delle competenze



La formazione all'interno delle aziende del Gruppo ricopre da sempre un ruolo importante nello sviluppo e nel mantenimento delle competenze delle Persone Dallara. La formazione complessivamente erogata come parte del piano annuale di formazione (ad esclusione della formazione obbligatoria) è stata di 13.985 ore, ossia 24 ore pro capite, in aumento rispetto alle 22 ore di formazione pro capite erogate nell'anno di rendicontazione precedente. [9]



Il percorso di formazione in Dallara prende avvio all'inizio del rapporto di lavoro, durante il percorso di Onboarding, con l'obiettivo di allineare tutti i nuovi ingressi in Azienda sui temi fondamentali, come la struttura organizzativa, i processi aziendali, il modello di Leadership e i Valori Dallara.

I percorsi di formazione vertono su 3 categorie principali:

1. Formazione di Base: Metodi e strumenti basilari (Saper fare)
2. Formazione Tecnica: Conoscenze e Abilità specifiche del ruolo (Sapere e Saper fare)
3. Formazione Comportamentale e Manageriale: Aumentare la coerenza dei propri comportamenti con i valori aziendali (Sapersi comportare)

Per quanto riguarda la formazione tecnica, le esigenze sono state mappate sulla base dei dati emersi dal nuovo sistema di valutazione delle Abilità e Conoscenze tecniche implementato per la prima volta a fine 2021.

Questo processo è iniziato con la creazione di una skill library aziendale che contiene oltre 600 abilità e conoscenze tecniche, è proseguito con la creazione di una skill matrix tecnica per ogni ruolo presente in azienda, ed è culminato nel processo di autovalutazione che ha consentito a tutti i dipendenti, per la prima volta, di esprimere un'autovalutazione riguardo a un set di conoscenze e abilità tecniche richieste al proprio ruolo. Le autovalutazioni sono poi state validate dai responsabili dei dipartimenti.

Note

[9] A seguito di un miglioramento del sistema di raccolta dati, è stata effettuata una riesposizione dei dati relativi alle ore di formazione non obbligatoria erogate. Inoltre, è stata aggiornata la suddivisione in categorie professionali per meglio riflettere la composizione della forza lavoro. Per quanto riguarda il perimetro dei dati, rispetto allo scorso anno, si segnala che sono state incluse anche le ore di formazione erogate ai dipendenti di Dallara LLC sia per il 2022-2023 sia per il 2023-2024. Si segnala che le ore di formazione della categoria dei quadri per il 2022-2023 sono ricomprese nelle ore di formazione degli impiegati. Infine, rimangono invece esclusi, i dati relativi alla formazione erogata agli apprendisti nel 2023 in quanto non disponibili.

La formazione e lo sviluppo delle competenze



A partire da quest'analisi sono emersi dei gap che hanno consentito all'azienda di attivare percorsi di formazione specifici basati sulle reali esigenze di business. Tra i principali percorsi tecnici attivati e/o progettati si citano:

- Formazione in onboarding neoassunti aree tecniche: i Dipartimenti tecnici hanno progettato un percorso di formazione in ingresso tecnico specifico, che può raggiungere la durata anche di 2 mesi, costituito da incontri in aula e contenuti in e-learning, con l'obiettivo di garantire ai neoassunti un set di conoscenze base comune all'interno dell'Area Tecnica di riferimento.
- Tech Days: Si tratta di incontri su tematiche tecniche con Partner specializzati, una formazione prettamente di natura tecnico-ingegneristica, riservata ai collaboratori che lavorano nei reparti tecnici.
- Master di alta formazione tecnica (Aerodinamica, Race Engineering, Motorcycle Race & Data Engineering): Ogni anno un numero limitato di collaboratori, definiti insieme al Manager di riferimento, hanno l'opportunità di partecipare ad uno dei 3 Master di alta formazione tecnica erogati dalla società Experis (Gruppo Manpower).

Dallara è un'azienda composta da persone che presentano un altissimo livello di competenza tecnica e, per questo motivo, oltre a quelli citati, vengono organizzati ulteriori corsi, gestiti direttamente da Docenti interni, per valorizzare e trasmettere le competenze internamente presenti a tutta l'organizzazione, condividere e accrescere il sapere.

Per quanto riguarda la formazione sulle competenze trasversali, anche questa si è sviluppata maggiormente a partire dal processo di valutazione delle competenze, già presente in Azienda ma strutturato in modo più efficace a partire dal 2021, in seguito alla definizione dei Valori Aziendali e alla costruzione di un Modello di Leadership rappresentativo dell'Azienda.

Dallara ha lavorato alla costruzione di un modello di schede comportamentali sui cui sono valutati tutti i collaboratori; il modello è composto da una scheda per la Self Leadership (per tutti i dipendenti che non hanno riporti/collaboratori) e una per la Team Leadership (per le figure manageriali che gestiscono persone), esse sono state costruite a partire dai Valori aziendali, declinati in un set di comportamenti osservabili e misurabili, a loro volta riconducibili a un gruppo di competenze.

I Manager annualmente valutano i propri collaboratori in modo top down sulle competenze trasversali presenti nelle schede, successivamente, una volta concluso il processo di valutazione, vengono analizzate le aree su cui ogni collaboratore ha bisogno di lavorare e a partire da quest'analisi, insieme ai Manager di riferimento, si costruisce un percorso di formazione per ogni collaboratore. All'interno del catalogo di formazione, sono già disponibili dei percorsi specifici legati ad ogni singola competenza presente nel modello.

Tra i principali percorsi attivati e/o progettati, legati alla Self Leadership, si citano:

- Tecniche di comunicazione (Comunicazione Efficace)
- Come formulare proposte innovative e pertinenti (Iniziativa)
- Anticipare le necessità del cliente (Tensione all'eccellenza)
- Mappature del Team e Team Coaching individuale in chiave DISC: queste attività vengono progettate da HR insieme ai Manager e hanno l'obiettivo di lavorare a livello di Team o individuale, per far prendere consapevolezza dello stile comportamentale di ognuno e allenare i comportamenti più efficaci per raggiungere determinati obiettivi definiti insieme.

La formazione e lo sviluppo delle competenze



Tra i principali percorsi attivati e/o progettati, legati alla Team Leadership, si citano:

- **Politica retributiva:** Nel corso 2023-2024, supportata da consulenti di una società esterna, Dallara ha lavorato ad un importante progetto legato al mondo compensation, con l'obiettivo di costruire una Politica Retributiva strutturata per le Persone Dallara. Sono state attivate poi delle aule di formazione rivolte a tutti Manager e i Dirigenti legate a questo progetto, per condividere il modello costruito, le logiche da cui il Gruppo è partito e che lo hanno indirizzato, nonché la sua applicazione pratica.
- **Master Manageriali (EMTIM, Open Program con Focus Specifico, MBA Formula Weekend):** Sono percorsi di alto livello per consentire alle figure con un ruolo di responsabilità all'interno dell'Azienda di accrescere le proprie competenze in ambito manageriale.

Per quanto riguarda la formazione manageriale con più ampio focus, è presente un percorso per i Neo Responsabili e PM finalizzato all'acquisizione delle competenze fondamentali di gestione delle persone secondo il modello di Leadership Dallara. Tale percorso è formato da diversi moduli, suddiviso in aule e attività esperienziali.

Inoltre, a partire da dicembre 2022, è stato attivato un percorso della durata di 2 anni, come proseguo del percorso per Neo Responsabili, che ha l'obiettivo di rendere i Valori Aziendali sempre più vivi nell'organizzazione e manifesti nei comportamenti del gruppo manageriale, nonché supportare il gruppo del Management nel ruolo di responsabile e nella relazione con il proprio team.

Il percorso è composto da Aule, destinate a tutti i responsabili, dove vengono introdotti gli argomenti che verranno affrontati e Palestre, durante le quali si mettono le mani in pasta, lavorando con esercitazioni, lavori di gruppo e Role Playing sulle tematiche scelte, a iscrizione facoltativa.

È stato inoltre attivato e concluso un percorso dedicato ai conduttori dei reparti produttivi di Dallara Compositi S.r.l., che si è focalizzato sullo sviluppo delle abilità di leadership, ispirato al Modello di Leadership Dallara.

Oltre all'adozione della piattaforma e-learning (Dallara Empowerment), che ha favorito la responsabilizzazione dei dipendenti rispetto all'auto-apprendimento, da quest'anno è stato introdotto in azienda LinkedIn Learning, uno strumento che consente ad ognuno di essere protagonista del proprio percorso di sviluppo e favorisce l'aggiornamento delle competenze, conoscenze e abilità; mette a disposizione una collezione di più di 16.000 corsi in e-learning su tematiche legate al Business, alla Tecnologia e alla Creatività.

Attraverso questo strumento sono stati progettati i percorsi di formazione presenti a catalogo in modalità Blended, permettendo di fornire ai collaboratori i contenuti maggiormente teorici attraverso corsi e-learning e di utilizzare le aule di formazione in presenza come palestre, con attività di gruppo, esperienziali e pratiche. A queste ore di formazione vanno aggiunte 1.153 ore di formazione obbligatoria.

Lo sviluppo di carriera in azienda è basato su un attento matching tra le esigenze di business e le aspettative del dipendente. Il sistema di valutazione prevede un colloquio di fine anno con il responsabile, completato da una fase di calibrazione con la funzione Risorse Umane.

DALLARA ACADEMY

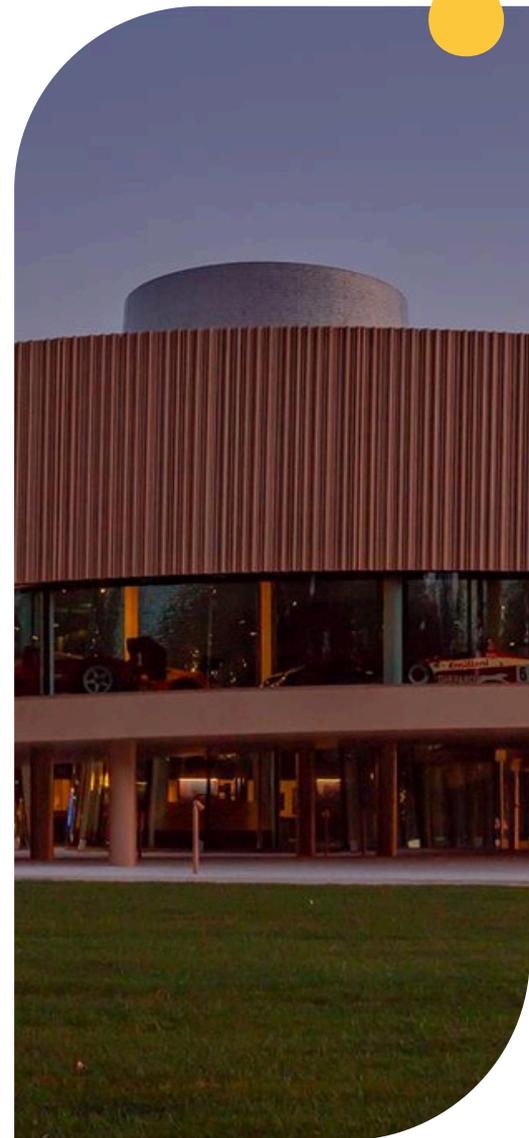
La Dallara Academy è un polo didattico ed espositivo realizzato per condividere e trasmettere, secondo l'idea del fondatore Giampaolo Dallara, il patrimonio di competenze sviluppate in 50 anni di attività e per far conoscere ai visitatori la storia e le automobili della Dallara. Inoltre, sempre secondo l'intenzione del fondatore, l'Academy intende rappresentare un simbolo di gratitudine e restituzione verso il territorio, che con il suo contributo ha consentito, e consente, all'azienda di raggiungere i vertici di eccellenza nel suo settore.

La Dallara Academy si sviluppa su due piani collegati da un'ampia rampa curva vetrata percorribile a piedi, ove sono esposte le vetture considerate "pietre miliari" nella storia della Dallara. Al piano terra si trovano gli spazi dedicati all'accoglienza del pubblico ed ai laboratori didattici per le scuole, mentre il primo piano ospita l'area dedicata alla formazione universitaria MUNER e l'auditorium.

La particolare struttura dell'edificio è pensata come «insieme armonico di parti meccaniche», dove ogni elemento costitutivo ha una specifica funzione. L'idea di base è la condivisione delle competenze dell'azienda con l'esterno: tale intento è rappresentato dall'originalità dell'edificio stesso - contraddistinto da una parete curva con un taglio vetrato all'orizzonte e da tre coni che contengono gli elementi distributivi del complesso e le aule universitarie - con il paesaggio della Val Ceno ad abbracciarlo.

La Dallara Academy, al suo interno comprende nello specifico:

- Laboratori Didattici dedicati agli studenti delle scuole medie e superiori - si basano sulla filosofia dell'"edutainment", ossia dell'imparare divertendosi. Nei Laboratori, i ragazzi possono sperimentare in prima persona le leggi della fisica applicate alla progettazione ed allo sviluppo delle automobili.
- MUNER - all'interno delle aule della Dallara Academy si tiene il 2° anno del corso "Racing Car Design (RCD)" il cui programma copre i principali aspetti del sistema di telaio del veicolo e del design dei veicoli da corsa, con particolare attenzione all'utilizzo di materiali e soluzioni speciali.
- Zona conferenze con auditorium e regia - un'area progettata per poter ospitare conferenze, meeting, presentazioni, attività di team building ed eventi privati delle tipologie più diverse, su misura per il cliente. L'architettura, esterna ed interna, dal forte impatto scenico, consente di caratterizzare ogni evento. L'auditorium è uno spazio modulabile con una capienza fino a 350 persone.
- Area espositiva - ospita le auto che hanno segnato la storia dell'Ingegnere Dallara prima, e dalla Dallara Automobili poi: dalla Miura all' X19, le Indycar che corrono negli Stati Uniti, dai prototipi di Le Mans fino alle serie come Formula 3 e Formula E, per arrivare all'ultima nata "Dallara Stradale".



L'ideazione e progettazione della Dallara Academy sono state affidate all'Atelier Alfonso Femia, vincitore del concorso privato a inviti indetto per individuare lo studio di architettura che meglio traducesse in opera le idee della committenza.

L'architettura è stata premiata a settembre 2017 come Miglior edificio in costruzione agli ABB Leaf Awards, un concorso che si tiene da 16 anni e che riconosce come benchmark per il futuro dell'industria i progetti vincitori. La struttura ha ricevuto anche l'International Architecture Award 2022 - The Chicago Athenaeum Museum. Consegnato all'Acropoli di Atene, il premio seleziona progetti di architettura inclusivi, sostenibili e di nuova concezione con particolare valore per le realtà locali.

La Dallara Academy attira ogni anno numerosi visitatori, in particolare nel 2023-2024 sono stati quasi 31.000 le persone, di cui più di 5.000 studenti, che hanno visitato la rampa espositiva della auto da corsa e da strada ad alte prestazioni.

IL BENESSERE DEI LAVORATORI

L'obiettivo del Gruppo Dallara, ieri, oggi e domani, è quello di creare un'impresa dove la crescita economica proceda di pari passo con lo sviluppo individuale delle persone che ne fanno parte, costruendo:

- un ambiente di lavoro inclusivo e supportivo;
- un luogo dove sentirsi orgogliosi del proprio lavoro;
- un posto in cui il bisogno del singolo possa essere l'obiettivo dell'intero gruppo.

La possibilità di favorire il benessere dei lavoratori è strettamente legata alla capacità di ascoltare e comprendere i bisogni delle persone, dentro e fuori la vita lavorativa. Per questo, nel 2021 Dallara ha realizzato una analisi di clima, su base volontaria e garantendo l'anonimato, che ha coinvolto tutto il personale del Gruppo, i cui risultati sono stati presentati nel 2022 a tutta la popolazione aziendale.

La rilevazione effettuata ha previsto una serie di domande specifiche legate a: stress lavoro-correlato, contesto, contenuto e carico di lavoro, qualità organizzativa, salute e sicurezza, relazioni interne, gestione del cambiamento, benessere psico-fisico.

Il risultato positivo in termini di partecipazione ha consentito all'azienda di avviare un percorso di condivisione dei risultati partendo dal management, per poi passare ad un approfondimento di punti di forza e criticità con i livelli operativi, al fine di individuare in modo collaborativo possibili soluzioni di miglioramento.

Una volta individuate le tematiche da attenzionare maggiormente, sono stati attivati specifici tavoli di lavoro per la pianificazione di attività di miglioramento, che hanno portato nel corso del 2022 e 2023 all'implementazione di alcune attività di risposta. Tra queste, sono stati organizzati eventi di team building, è stata migliorata la comunicazione interna e sono state effettuate attività per rafforzare il senso di coinvolgimento nell'ambito lavorativo.

L'attenzione verso i propri dipendenti è un elemento ampiamente diffuso in tutto il Gruppo, infatti, accanto alle attività di welfare promosse dai siti italiani, anche Dallara USA ha previsto per tutti i dipendenti varie tipologie di benefit, come l'assicurazione sanitaria, supporti psicologici e supporti di tipo legale. È grazie a queste iniziative che Dallara USA concretizza l'impegno a promuovere il benessere dei dipendenti all'interno del contesto lavorativo.



Ad inizio 2023, al fine di mettere a sistema e rafforzare le diverse attività di supporto al benessere delle persone, è stato avviato il progetto "Comunità Dallara". Questa iniziativa consiste in un piano welfare strutturato, che consente a Dallara di "essere presente" nei momenti importanti della vita delle proprie persone, non solo mediante l'erogazione di contributi economici ma anche con supporto formativo, assistenza sanitaria e familiare, o iniziative ludiche. Un impegno nel presente, garantendo serenità e benessere e una promessa di "tranquillità" per il futuro.

Il progetto di Comunità Dallara di fonda su tre pilastri: Famiglia, Salute e Cultura.



Primo Pilastro: Casa e Famiglia

Il Gruppo crede nella tutela e assistenza della parte più «intima» delle Persone e dei loro bisogni, sia come singoli che come nuclei. Con la definizione di questo pilastro Dallara intende promuovere un sostegno in risposta all'esigenza delle proprie Persone a creare radici nel territorio: dalla costruzione di una casa alla crescita di una famiglia con figli.

Per citare alcune iniziative in essere:

- Contributo economico Nido, scuola materna e dopo Scuola in Sinergia con il Consorzio Fantasia
- Contributo economico «Genitorialità»
- Contributo economico Acquisto Prima Casa

Secondo Pilastro: Salute e Benessere

Dallara vuole porre l'accento sulla cura del benessere emotivo, fisico, psicologico e sociale di ciascuna #PersonaDallara e dei propri famigliari. Con questo focus il Gruppo si pone quindi l'obiettivo di migliorare i servizi esistenti e rispondere a un bisogno latente o ad oggi non soddisfatto.

Nel 2024 è stato introdotto lo strumento della Banca Ore Solidale, ovvero la possibilità, su base volontaria e a titolo gratuito, per ogni dipendente dello stesso datore di lavoro Dallara di cedere, in tutto o in parte, ferie o permessi accantonati. Il fine perseguito con l'attivazione della Banca ore solidale è quello di creare un clima aziendale positivo, basato sul senso di solidarietà, responsabilità sociale e collaborazione di ogni singolo lavoratore.



Terzo Pilastro: Cultura e Tempo libero

La cultura è elemento fondante dello sviluppo della persona, ma è anche fattore di integrazione sociale e di progresso economico. Dallara vuole impegnarsi affinché tutte le proprie Persone possano avere l'opportunità, ma anche la responsabilità di svolgere un'attività che concorra al "progresso materiale o spirituale della società". La cultura che vuole promuovere è sociale, attrattiva, stimolante e inclusiva.

Per citare alcune iniziative in essere:

- Bonus economico per residenti fuori sede per sostenere il diritto e dovere civico di voto
- Lunch Out of the Box
- Una giornata all'anno di volontariato «Libero» in associazioni o organizzazioni a scelta del lavoratore, equiparata e remunerata come giornata di lavoro.

Lunch out of the Box

"Lunch out of the Box" è un appuntamento mensile a partecipazione su base volontaria organizzato presso la Dallara Academy durante la pausa pranzo, che ha l'obiettivo di stimolare la curiosità delle #PersoneDallara, portandole a trovare nuove fonti di ispirazione e a pensare "out of the box". Tra gli ospiti, hanno preso parte agli eventi il celebre ex pilota Jean Alesi, la campionessa paralimpica Giulia Ghiretti e l'ex advisor to the Secretary of State USA, Alec Ross.



Lunch out of the Box





SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

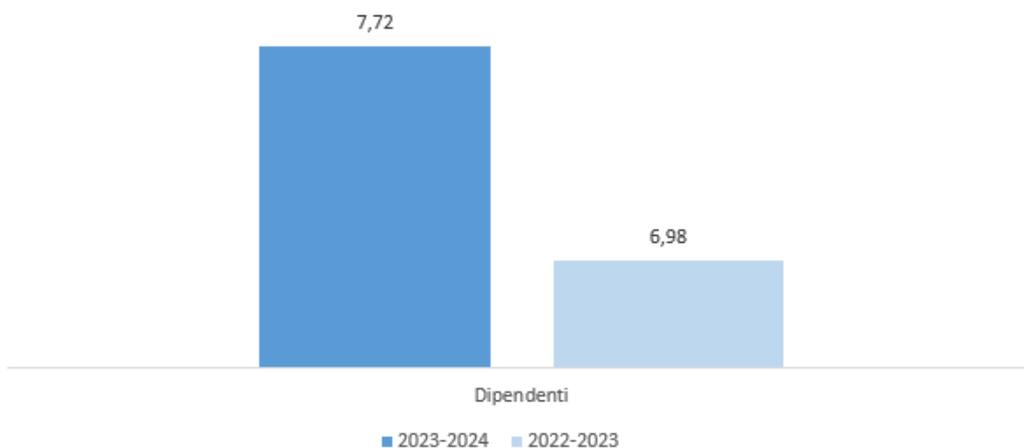
Dallara considera la salvaguardia della salute e della sicurezza dei propri lavoratori un valore fondamentale per l'espressione della responsabilità sociale di impresa. Per questo ha intrapreso un percorso, avviato con la certificazione del suo Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, che va ben oltre il pieno rispetto delle leggi vigenti.

Ad oggi tutti i siti di Dallara Automobili sono certificati secondo lo standard UNI EN ISO 45001:2018, mentre gli altri siti del Gruppo, pur non certificati adottano gli stessi approcci gestionali. La valutazione periodica dei rischi legati alla salute e sicurezza viene effettuata nell'ambito del c.d. documento di valutazione dei rischi (DVR), redatto ed aggiornato in conformità a quanto previsto dal D.Lgs 81/08.

In caso di evento lesivo o infortunio, la figura gerarchicamente responsabile dell'attività o dell'area in cui è avvenuto, dopo aver verificato l'accadimento, lo comunica al RSPP che compila in forma elettronica sul gestionale un apposito modulo descrittivo in cui sono indicate anche le azioni di rimedio per evitare il ripetersi dell'evento; l'evento viene così notificato alle funzioni interessate (datore di lavoro, funzioni HR) e consente l'elaborazione del tracciato infortunio da inviare all'INAIL ed il calcolo degli indici infortunistici.[10]



Indice di infortuni sul lavoro
(N° di infortuni/N° totale di ore lavorate nell'anno) X 1.000.000

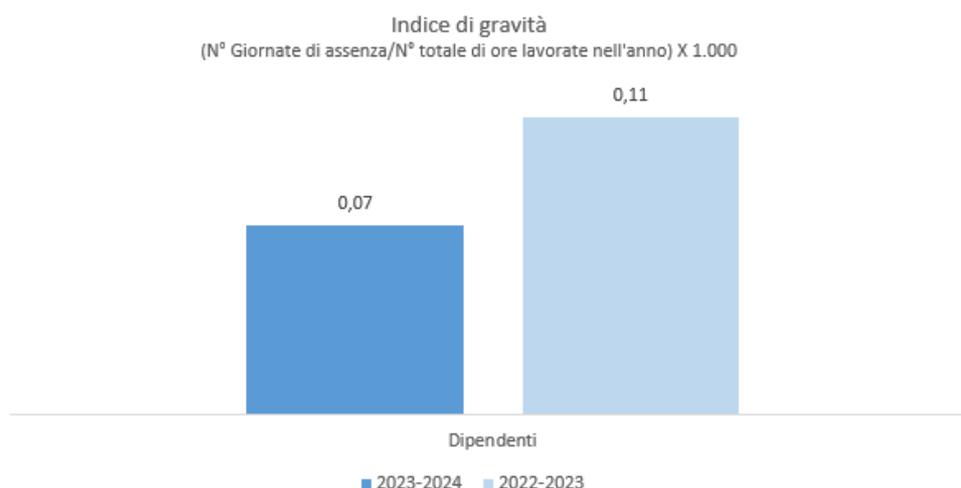


Benché l'indice di infortuni sia aumentato nel 2024, l'indice di gravità è diminuito, segnalando quindi una minore gravità degli infortuni occorsi. [11]

Note

[10] A seguito di un miglioramento del sistema di raccolta dati, è stata effettuata una riesposizione delle ore lavorate. Per quanto riguarda il perimetro dei dati, rispetto allo scorso anno, si segnala che sono stati inclusi anche gli infortuni relativi ai lavoratori di Dallara LLC.

[11] A seguito di un miglioramento del sistema di raccolta dati, è stata effettuata una riesposizione delle ore lavorate. Per quanto riguarda il perimetro dei dati, in linea con lo scorso anno, rimane escluso lo stabilimento di Dallara LLC.



All'attività di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori si affianca quella di informazione e formazione del personale e degli addetti per rendere sempre più sicuro e salubre l'ambiente di lavoro, preparandoli a gestire le emergenze e a diffondere quotidianamente la cultura della sicurezza sul lavoro.

Ogni persona assunta in un'azienda del Gruppo effettua un incontro formativo introduttivo sul tema Salute e Sicurezza con il responsabile HSE al fine di condividere regole, organigramma e procedure esistenti. Entro 60 giorni dall'assunzione, come previsto per legge, tutti i dipendenti sono formati secondo quanto prestabilito, effettuando un corso completo organizzato con frequenza bimestrale, solitamente presso la Dallara Academy. Ad inizio del mese sono organizzate due giornate per il processo di onboarding, dedicate sia alla presentazione dell'Azienda da parte di Andrea Pontremoli e Giampaolo Dallara sia alla gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro. Sebbene la pianificazione di questi incontri non sia prevista dalle norme in materia di salute e sicurezza, Dallara ha scelto volontariamente di programmare questi momenti per introdurre il nuovo personale alle regole aziendali.

In Azienda vengono svolti regolarmente anche corsi di primo soccorso, antincendio, corsi di rianimazione cardio polmonare ed uso del defibrillatore e corsi dedicati all'utilizzo di attrezzature specifiche.

Le principali sedi aziendali hanno in dotazione un defibrillatore con persone formate all'uso. I defibrillatori sono tutti caricati sul portale regionale del soccorso di emergenza 118 e sono a disposizione delle emergenze territoriali.

Inoltre, Dallara organizza degli incontri mensili con delegati e datori di lavoro, in cui sono analizzati punti aperti, azioni in corso, infortuni occorsi. Inoltre, sono effettuate riunioni trimestrali con i rappresentanti dei lavoratori (RLS) e la riunione annuale prevista dalla normativa in cui viene fatto il punto sull'andamento del tema SSL. Infine, la partecipazione dei lavoratori sul tema della salute e sicurezza in Dallara Automobili e Dallara Compositi è garantita da una riunione prevista con cadenza semestrale con tutti i lavoratori per ogni reparto produttivo e la somministrazione di un questionario ai preposti ogni quattro mesi.



Al fine di favorire la salute e il benessere fisico delle persone del Gruppo, sono state organizzate visite mediche di prevenzione con LILT (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori - visita senologica e urologica) e medici specialisti (visita dermatologica) e sono in corso di definizione alcune altre iniziative, tra cui una collaborazione con Avis per la promozione della donazione di sangue.

Inoltre, in sinergia con il medico competente ed AUSL, è stata inviata una comunicazione interna sulla bacheca per comunicare i vantaggi legati alla decisione di smettere di fumare, supportando i lavoratori interessati ad intraprendere questo percorso.



DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ



Il Gruppo Dallara è da sempre impegnato nel valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra donna e uomo. Il rispetto e l'uguaglianza di genere sono valori insiti in tutte le Persone Dallara in quanto nati e perseguiti dallo stesso fondatore e ritenuti la linea guida. La diversità di genere non è né driver di valutazione né scelta in fase di selezione e crescita delle persone.

In Dallara, come in generale nel settore del motorsport, si ha una maggior rappresentanza maschile, pari all'86% del totale. Tale sbilanciamento è prima di tutto imputabile alla composizione della popolazione scolastica degli istituti tecnici e professionali, da cui provengono molte delle persone di Dallara, composizione che è tuttora prevalentemente maschile. Infatti, la presenza femminile tra i laureati in discipline come l'Ingegneria meccanica è inferiore al 14%. [12] In questo senso, il Gruppo ha l'obiettivo di lavorare insieme al mondo della formazione per promuovere la diffusione delle competenze tecniche e scientifiche tra le donne. Sempre con questo scopo, Dallara svolge attività di orientamento negli istituti scolastici promuovendo le discipline STEM tra un pubblico più vasto, arrivando ad attrarre anche le donne.

Al di là del contesto scolastico, Dallara è consapevole che il tema dell'uguaglianza di genere debba essere approcciato in modo trasversale e a vari livelli. Anche per questo, dopo un'attenta analisi è stato definito il Gender Plan per Dallara Automobili, un piano di azioni concrete nel rispetto di genere e delle diversità, nella lotta agli stereotipi, alle discriminazioni e ad ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, allo scopo di incentivare sempre più una cultura delle pari opportunità e dell'inclusione.

Obiettivo concreto del Gender Plan è quello di attrarre nuove figure femminili mediante attività di orientamento e informazione nelle scuole, ma anche promuovere internamente la crescita di profili femminili di talento. Le azioni contenute nel piano sono declinate su tre ambiti:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa, spesso sbilanciato a sfavore del genere femminile;
- lotta agli stereotipi ed uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- misure di contrasto delle violenze di genere e delle molestie sessuali.

A partire dal 2023 sono state avviate diverse iniziative in quest'ottica, dall'organizzazione di eventi legati alla genitorialità, eventi di sensibilizzazione nelle scuole e alla definizione di sostegni concreti per le Persone Dallara.

A dicembre 2023 Dallara, insieme all'I.I.S.S. Gadda di Fornovo, ha organizzato l'evento "Orientamenti - Uno sguardo al futuro", rivolto alle studentesse delle classi prime e seconde dell'istituto. Questo incontro è stato concepito per promuovere il dialogo e il confronto sulle opportunità professionali, con un'attenzione particolare alle carriere in ambito STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica).

Note

[6] Fonte: stima Centro studi CNI su dati Forze Lavoro Istat - media 2021.

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ



L'evento ha visto la partecipazione di cinque collaboratrici del Gruppo Dallara, ognuna delle quali ha condiviso la propria esperienza in campi diversi, tutti legati alle discipline STEM. Le professioniste hanno offerto una panoramica dei loro percorsi formativi e lavorativi, affrontando temi cruciali come l'innovazione tecnologica, l'ingegneria automobilistica, la ricerca scientifica e la gestione dei dati.

L'obiettivo di "Orientamenti - Uno sguardo al futuro" è stato quello di ispirare e motivare le giovani donne a considerare le professioni STEM come opzioni reali e raggiungibili, superando stereotipi e barriere culturali. L'incontro ha offerto alle studentesse un'occasione preziosa per esplorare nuove prospettive di carriera, scoprire le competenze richieste nel mondo del lavoro moderno e riflettere sulle proprie aspirazioni personali e professionali.

Attraverso le testimonianze delle collaboratrici di Dallara, le partecipanti hanno potuto apprezzare l'importanza della formazione continua e del coraggio di intraprendere percorsi spesso considerati non convenzionali per le donne, aprendo così la strada a un futuro ricco di opportunità e successi.

A febbraio 2024 presso la Dallara Academy, si è tenuta una mattinata orientativa dal titolo "Women and girls in science" dedicata alle classi 3°, 4° e 5° di alcune scuole superiori di Parma e Piacenza. Questa iniziativa nasce per celebrare la Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza (11 febbraio) e si pone l'obiettivo di orientare e formare ragazze e ragazzi, fornendo alle prime gli strumenti per immaginare un futuro nella scienza e offrendo ai secondi un punto di vista femminile sul mondo del lavoro in ambito STEM. Durante la mattinata sono intervenute anche alcune donne Dallara che hanno raccontato la loro esperienza, sia formativa che lavorativa.

A partire da febbraio 2024 Dallara fa parte del Gender and Diversity Empowerment Committee del MUNER, un comitato dedicato alle questioni di genere nel settore automobilistico e dell'istruzione ingegneristica che coinvolge attivamente tutte le aziende e le università partner di MUNER e che ha l'obiettivo di avviare iniziative congiunte legate al bilanciamento di genere, alle pari opportunità, all'inclusione lavorativa e altro ancora.

In continuità con quanto descritto nel Gender Plan, Dallara ha deciso di finanziare una borsa di studio per una giovane donna interessata a intraprendere una carriera formativa in ambito STEM. Questa borsa di studio è dedicata ad una studentessa che ha scelto di iscriversi al percorso ITS Maker di Fornovo, un programma formativo di eccellenza che prepara tecnici superiori in settori tecnologicamente avanzati. L'iniziativa mira a sostenere e incoraggiare la partecipazione femminile in discipline tradizionalmente a prevalenza maschile, offrendo alle giovani donne l'opportunità di sviluppare le competenze necessarie per emergere nel mondo dell'ingegneria e della tecnologia.

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ



Infine, in accordo con quanto previsto dal Gender Plan, la Fondazione Caterina Dallara - Ente Filantropico del Terzo Settore ha organizzato due eventi nel corso del 2023-2024: il primo ha riguardato la proiezione di un film documentario realizzato in collaborazione con il centro antiviolenza di Parma ed è stato organizzato in occasione della giornata contro la violenza sulle donne; mentre il secondo, che si è tenuto in occasione della Festa della Donna, è stato lo spettacolo teatrale Iago - Otello. Le iniziative si inseriscono nell'ambito del pilastro Cultura e Tempo libero del progetto di Comunità Dallara.

Academy Bistrot

Dallara, in sinergia con le cooperative sociali ed il collocamento mirato, ha cercato un progetto che potesse creare opportunità e spazi di lavoro per persone svantaggiate. È stata quindi attivata una convenzione con la Cooperativa Biricc@, da anni impegnata nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, che prenderà in gestione l'Academy Bistrot presente all'interno della meravigliosa cornice di Dallara Academy. Gli obiettivi principali della scelta sono stati quelli di valorizzare il ruolo delle cooperative sociali di tipo B che hanno come finalità l'ingresso nel mercato del lavoro di persone in situazione di svantaggio e alimentare la cultura interna sulle tematiche di Disabilità e Inclusione.

La Fondazione Caterina Dallara - Ente Filantropico del Terzo Settore

La Fondazione Caterina Dallara - Ente Filantropico del Terzo Settore, costituita nell'ottobre 2021 dalla famiglia Dallara, ha l'obiettivo di creare valore e opportunità con e per la comunità di Varano de' Melegari e dintorni, attraverso lo sviluppo e il sostegno di progetti di utilità sociale per il miglioramento della vita delle persone (in particolare i giovani e le fasce bisognose), per tutelare l'ambiente e promuovere il territorio, contrastare le disuguaglianze e la povertà educativa, diffondere l'arte e la cultura. Alla base di ogni progettualità vi è l'approfondita conoscenza del territorio e dei suoi bisogni, data da processi di dialogo e co-progettazione con le istituzioni, gli enti, le associazioni e la comunità della Val Ceno. La Fondazione è sostenuta economicamente dalla famiglia Dallara tramite parte degli utili percepiti, come soci del gruppo Dallara.



LA RELAZIONE CON IL TERRITORIO E LE GENERAZIONI FUTURE

Dallara è promotrice di numerose iniziative con l'obiettivo di offrire concrete opportunità di crescita al sistema territoriale, diffondere la cultura tecnico-scientifica, costruire un sistema educativo di eccellenza ad alta specializzazione, integrato con le filiere produttive locali, valorizzare il distretto delle imprese impegnate nella ricerca e nelle lavorazioni dei materiali compositi.



SCUOLE SUPERIORI

Dallara è parte attiva nel Polo Tecnico-Professionale della meccanica e dei materiali compositi che connette la scuola (I.I.S.S. Gadda di Fornovo e l'I.I.S.S. Berenini di Fidenza) con enti di formazione professionale e aziende.

Dallara, come parte del consorzio Innovation Farm, si occupa dell'organizzazione del campionato italiano di F1 in School dal 2021.

F1 in School

F1 in Schools è una sfida multidisciplinare dove squadre di studenti di età compresa tra i 14 ed i 19 anni collaborano e progettano insieme una macchina da F1 in miniatura ad aria compressa. Si tratta di un'opportunità educativa unica che abbraccia tutte le 8 competenze chiave europee e che orienta gli studenti per il futuro in modo completo e innovativo. F1 in Schools non solo prepara i giovani per una carriera nel settore automobilistico o ingegneristico, ma li equipaggia anche con competenze trasversali indispensabili quali l'imprenditorialità e le conoscenze in ambito STEM. Dallara, insieme a Innovation Farm, si occupa dell'organizzazione del campionato italiano dal 2021. L'edizione 2023/24, che ha visto coinvolte 20 scuole, 28 team ed oltre 500 ragazzi e ragazze proveniente da tutta Italia, si è conclusa con oltre 600 spettatori presenti in occasione della Finale tenutasi presso la Dallara Academy il 16 giugno. L'obiettivo per il futuro è quello di ampliare la competizione su tutto il territorio nazionale, così da poter coinvolgere il maggior numero di studenti e studentesse possibile e far appassionare sempre più giovani al mondo del motorsport.

Sempre nell'ambito della relazione con il territorio e le generazioni future, Dallara insieme a Manpower, ITS Maker ha collaborato con L'I.T.I.S. "Leonardo Da Vinci" di Parma nella realizzazione del progetto "Conosci te stesso. Scegli la tua strada": un'iniziativa PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento) destinata agli studenti delle classi quarte e quinte. L'obiettivo principale è aumentare la consapevolezza degli studenti riguardo alle proprie passioni, talenti, punti di forza e debolezza, per supportarli nella scelta del percorso post-diploma.



LA RELAZIONE CON IL TERRITORIO E LE GENERAZIONI FUTURE

Il programma è strutturato in diversi moduli che coprono una gamma di temi:

1. Talenti e passioni: Uso di strumenti di autodiagnosi per identificare le caratteristiche personali.
2. Soft skills: Conoscenza e sviluppo di competenze trasversali come problem-solving, ascolto attivo, team-working, leadership e creatività, attraverso esercizi pratici e role-playing.
3. Organizzazione aziendale: Introduzione ai concetti di base del funzionamento e della struttura aziendale.
4. Preparare la transizione lavorativa: Costruzione del CV, ricerca attiva del lavoro, uso dei social network professionali e preparazione per colloqui di lavoro.

Il progetto ha incluso una visita alla Dallara Academy e ad Innovation Farm, dove gli studenti hanno partecipato a sessioni di peer-education con studenti dell'ITS Maker, esplorando laboratori tecnologici e apprendendo attraverso esperienze pratiche. Questo percorso mira a facilitare il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, offrendo strumenti concreti e una maggiore consapevolezza.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Dallara è Socio Fondatore della fondazione ITS Maker, il cui obiettivo primario è quello di formare figure professionali fortemente specializzate attraverso la creazione di percorsi formativi per neodiplomati. Dallara collabora allo sviluppo del corso ITS Materiali compositi motor sport e stampa 3D, un corso biennale di specializzazione tecnica post-diploma che ha l'obiettivo di formare figure che operino nelle fasi di progettazione, produzione e industrializzazione di prodotti realizzati con materiali compositi in fibra di carbonio e tecnologie di stampa 3D.

FORMAZIONE CONTINUA

Dallara, insieme ad altre aziende locali ed enti di formazione, è Socio Fondatore di Innovation Farm, società non a scopo di lucro che ha contribuito all'allestimento di aule e laboratori all'interno del Polo di Fornovo adeguati alla formazione per l'Industria 4.0.

UNIVERSITA'

Il Gruppo è Socio Fondatore della Motorvehicle University of Emilia-Romagna (MUNER). MUNER offre 9 corsi magistrali tenuti in lingua inglese a studenti universitari di tutto il mondo, con l'obiettivo di formare e inserire nel lavoro gli ingegneri di domani.

Con riguardo all'istruzione generale e non strettamente tecnica, dal 2004 ogni anno Dallara eroga 2 borse di studio per i migliori studenti della terza media della scuola di Varano Melegari, consistenti in una vacanza-studio di 2 settimane in college nel Regno Unito, per premiare il merito nella scuola e per promuovere ed incoraggiare l'esercizio della lingua inglese fin dalla giovane età quale strumento di sviluppo culturale e personale.



Parma io ci sto!

Dallara è partner di "Parma, io ci sto!", un'associazione nata nel 2016 come spontanea iniziativa di persone e aziende con un approccio e un metodo concreto per valorizzare il territorio, a seguito della riscoperta di una volontà di rivitalizzazione culturale e sociale della città. I 5 promotori dell'iniziativa sono stati: Alessandro Chiesi, Guido Barilla, Andrea Pontremoli (amministratore delegato e consigliere di amministrazione di Dallara), l'Unione Parmense degli Industriali, Fondazione Cariparma. Oggi l'Associazione conta oltre 120 associati e si pone l'obiettivo di fare sistema mettendo a servizio e a valore le competenze di ognuno per realizzare un disegno complessivo di sviluppo del territorio.

Welldone

Da soli si va più veloci, ma insieme si va più lontano.

È questa la filosofia di Welldone, il progetto concepito dall'incontro di aziende che aspirano al miglioramento della qualità della vita dei propri collaboratori e delle comunità, attraverso un sistema di wellbeing integrato e condiviso da tutte quelle realtà che ambiscono ad avere un impatto positivo sul territorio.

Nel 2021 alcune aziende della città si sono incontrate informalmente per condividere esperienze wellbeing. Gli incontri si sono fatti via via più frequenti e strutturati e il passaparola ha contribuito alla creazione di una community interessata alle tematiche del benessere in azienda.

A questi incontri si è unita anche "Parma, io ci sto!", che ha visto in questo progetto molte connessioni con i suoi obiettivi di partecipazione, condivisione e creazione di reti di soggetti per la condivisione di strategie comuni.

Nell'ottica di condivisione e ampia partecipazione, Welldone ha mosso i primi passi con una survey comune, sottoposta a tutti i collaboratori delle aziende e delle realtà partecipanti al progetto, che ha consentito di far emergere i loro bisogni principali. Il campione significativo di popolazione rispondente (oltre 5.000 persone) ha permesso alla community di Welldone l'identificazione delle tematiche principali sulla base delle quali sono stati organizzati i seguenti tavoli di lavoro: Salute e Benessere, Famiglia e Caregiver, Diversity & Inclusion, Lavoro e Formazione, Territorio.

Servizio di Accompagnamento sociale

A partire da giugno 2023, Dallara ha deciso di dare il proprio contributo fornendo un mezzo al Servizio di Accompagnamento Sociale dell'Azienda Pedemontana Sociale che si occupa di facilitare la mobilità delle persone non autosufficienti, promuovendone l'autonomia. Questo rappresenta un importante contributo sia per il Comune di Collecchio sia per le famiglie delle persone che usufruiscono di questo servizio. Da giugno 2023 ad agosto 2024, il Taxi Sociale ha trasportato 128 persone, percorrendo quasi 50.000 km.



L'impegno negli USA

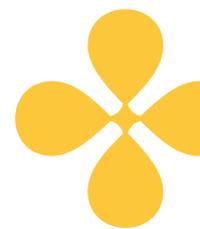
Dallara Usa si trova al centro dell'industria motoristica e tecnologica del Nord America. Decidendo di costruire la sede a Speedway, Dallara ha ulteriormente rafforzato la reputazione dell'Indiana come centro mondiale del motorsport.

Nel corso degli ultimi anni, la sede americana del Gruppo ha avviato una serie di partnership volte a rafforzare le proprie relazioni con il territorio locale e con i suoi stakeholder.

Tra queste in particolare:

- Dallara ha consolidato una partnership con la Purdue University, che sposterà i suoi corsi e laboratori di Motorsport Engineering e Sports Engineering all'interno degli spazi Dallara. All'interno della azienda, contenuti in spazi appositamente dedicati, gli studenti dei suddetti corsi di laurea si troveranno a seguire le lezioni e a lavorare su progetti di ricerca e sviluppo su materiali, processi produttivi con materiali innovativi, banchi prova, e tanto altro. Con questa partnership Dallara e Purdue creeranno un circolo virtuoso di collaborazione per gli studenti e la ricerca, con un flusso continuo da e verso le due organizzazioni.
- Dallara ha iniziato una partnership con la Kelley School of Business di Indianapolis, permettendo agli studenti del Master's of Science in Management di sviluppare il loro "practicum course" (un progetto simile ad una tesi applicata) su temi attuali presenti in Dallara. Gli studenti si troveranno immersi in problemi di business in azienda, collaborando con i vari dipartimenti e proponendo soluzioni di sviluppo e miglioramento.
- Dallara ha definito una partnership strategica con l'Indiana Economic Development Corporation, che ha giocato un ruolo importante nell'insediamento dell'azienda nello stato dell'Indiana;
- In quanto membro della Camera di Commercio dell'Indiana, Dallara partecipa all'Indiana INTERNnet, un'iniziativa che promuove e facilita il collegamento tra le aziende locali e le scuole superiori, i college e le università dello stato dell'Indiana. Grazie a questa associazione, Dallara può prendere parte a molteplici seminari e corsi di formazione;
- L'azienda ha stabilito una partnership con la Fondazione "The STARTedUP Foundation", che insegna agli studenti come vedere la vita attraverso la lente dell'innovazione e dell'imprenditorialità, costruendo al tempo stesso uno scopo nella vita. A partire da luglio 2022, sei ex studenti di Innovate WithIN e due educatori delle scuole superiori dell'Indiana Innovation Fellowship sono stati scelti per rappresentare lo Stato dell'Indiana mentre si recavano in Italia per un'esperienza di immersione nell'innovazione di una settimana.
- Inoltre, la Fondazione Caterina Dallara - Ente Filantropico del Terzo Settore finanzia dieci borse di studio che consentono, con cadenza biennale, a dieci studenti di Speedway (Indianapolis) di essere ospitati per due settimane da famiglie varanesi per uno scambio socio-culturale. Lo scambio prevede che l'anno successivo dieci studenti di Varano vengano ospitati a Speedway. L'esperienza consente agli studenti di partecipare ad attività quali: visite storiche e artistiche, lezioni di integrazione culturale, apprendimento di lingua straniera.

L'IMPEGNO PER L'AMBIENTE



Il Gruppo Dallara è consapevole dell'importanza prioritaria della riduzione dell'impatto ambientale da parte del mondo delle imprese per garantire il raggiungimento degli obiettivi globali di sostenibilità ambientale, e in particolare quelli stabiliti dagli Accordi di Parigi sulla mitigazione del cambiamento climatico.

La riduzione degli impatti sull'ambiente, d'altra parte, è essenziale al fine di contenere i rischi per la continuità operativa della stessa impresa, associati ai potenziali effetti avversi del Climate Change in termini di impatti sugli asset fisici e, indirettamente, di inasprimento del contesto normativo e regolatorio.

LA GESTIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

I due siti con i maggiori impatti dal punto di vista ambientale hanno scelto di certificare il proprio sistema di gestione per l'ambiente secondo lo standard ISO 14001:2015, per assicurare a partner e collaboratori l'impegno costante ad essere un punto di riferimento nelle sfide ambientali.

Infatti, nel corso dell'esercizio 2023-2024, tutte le sedi e i siti produttivi di Dallara Automobili e Dallara Compositi sono certificati ISO 14001. Dal punto di vista autorizzativo, i siti di Dallara Automobili, Dallara Compositi e Fabbrica Dallara sono sottoposti ad un regime di Autorizzazione Unica Ambientale (AUA), con un focus sugli aspetti ambientali delle emissioni in atmosfera, scarichi idrici, rumore, energia elettrica e utilizzo di gas refrigeranti.

Dallara ha inoltre integrato gli aspetti di tutela ambientale nelle proprie strategie di investimento, sostenendo la diffusione di tecnologie che rispettano l'ambiente, ottimizzando l'utilizzo di energia e di risorse, razionalizzando lo smaltimento di rifiuti.





Consumi energetici ed emissioni climalteranti

L'attività produttiva del Gruppo Dallara genera impatti negativi sull'ambiente di tipo diretto e indiretto, legati al consumo di energia e alla generazione di emissioni climalteranti. In particolare, i materiali utilizzati in maggiore quantità, come la fibra di carbonio e le resine, possono avere un impatto significativo a causa dei processi necessari alla loro realizzazione e successiva trasformazione.

Gli impatti diretti generati da Dallara nell'ambito delle sue operations sono legati in primis al consumo di energia elettrica per la produzione (pari a 29.001 GJ nel 2023-2024), necessaria per l'alimentazione dei principali macchinari, tra cui le autoclavi necessarie per la lavorazione dei compositi. Il gas naturale è invece utilizzato per il riscaldamento e la gestione dell'umidità degli ambienti e per la produzione di acqua calda sanitaria (5.791 GJ consumati nell'esercizio).[13]

Il gas naturale è in aumento (15%) rispetto al 2022-2023 a seguito della necessità di riscaldare maggiormente gli ambienti. Nel tempo, l'azienda ha realizzato interventi significativi per migliorare l'efficienza energetica degli stabilimenti, mediante l'installazione di cappotto termico, serramenti a taglio termico e pannelli fotovoltaici. Rispetto all'esercizio precedente si è verificato un aumento dell'acquisto di carburante per autotrazione pari al 26% a seguito di un incremento delle trasferte e del numero di mezzi. Per quanto riguarda il carburante utilizzato per i test, invece, è stata registrata una diminuzione dell'acquisto rispetto all'anno precedente pari al 32% dovuta all'utilizzo di rimanenze dell'anno precedente e alla fornitura da parte di clienti.

I consumi di energia elettrica sono costantemente monitorati, in particolare nei siti di Dallara Compositi e Dallara Automobili, che essendo considerati grande impresa ai sensi della normativa nazionale, hanno effettuato la Diagnosi Energetica ai sensi del D.Lgs 102/2014. Dallara Automobili ha recentemente installato una serie di misuratori, che consentono di avere un dettaglio dei consumi di alcune linee produttive e per macchina.

Da gennaio 2020, per tutti i consumi di energia elettrica del Gruppo, ad eccezione di Dallara USA, viene acquistata solo energia prodotta da fonti rinnovabili. Dallara si sta inoltre focalizzando sull'aumento significativo dell'autoproduzione energetica mediante investimenti significativi nell'installazione di impianti fotovoltaici.

Note

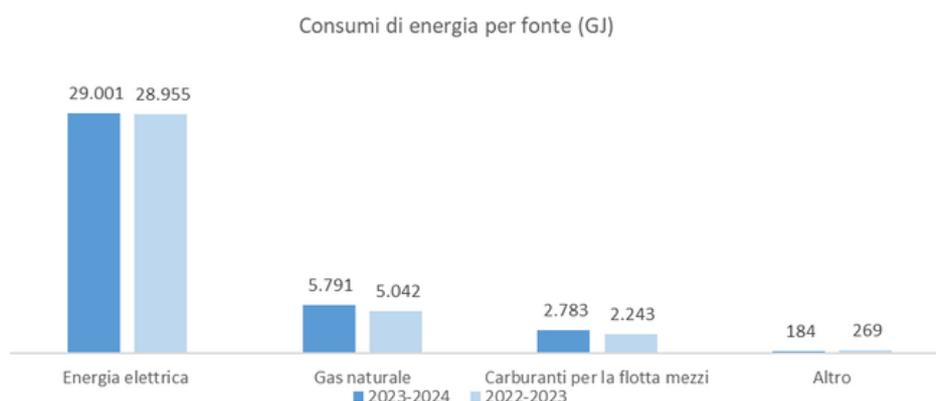
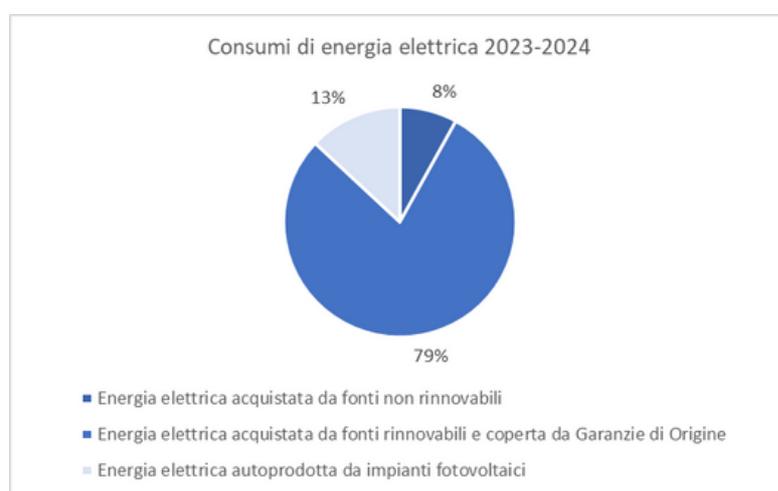
[13] A seguito di un miglioramento del sistema di raccolta dati, è stata effettuata una riesposizione dei dati relativi ai consumi energetici. Per quanto riguarda il perimetro dei dati, rispetto allo scorso anno, si segnala che sono stati inclusi i consumi energetici di Dallara LLC sia per il 2022-2023 sia per il 2023-2024. Inoltre, si segnala il ricorso a stime per il consumo di benzina e per i consumi di energia elettrica di Dallara LLC. Per quanto riguarda i litri di benzina consumati, questi sono stati stimati a partire dal prezzo di acquisto, mentre i consumi di energia elettrica sono stati stimati sulla base della percentuale di occupazione dello stabilimento, il quale viene condiviso con un'altra società esterna al Gruppo.



Investimenti per la transizione verso fonti di energia rinnovabile

Per ridurre la dipendenza dalle fonti fossili, Dallara ha scelto di investire nell'installazione di pannelli fotovoltaici, utilizzando le coperture disponibili sui siti di Dallara Compositi, Dallara Group e Dallara Automobili. Inoltre, sono previsti ulteriori investimenti anche sui siti di Fabbrica, Galleria del Vento e Simulatore e Automobili per realizzare nuovi impianti fotovoltaici a supporto dei consumi del Gruppo. Entro la fine del 2024 il Gruppo effettuerà anche un revamping sul sito di Dallara Automobili per la sostituzione con pannelli più performanti. Il totale degli investimenti per la realizzazione dei nuovi impianti, prevista entro la fine del 2024, ammonterà a 727.000 € per Dallara Automobili e 134.000 € per Fabbrica Dallara. Il totale degli investimenti per la realizzazione di questi impianti, considerando gli investimenti già effettuati a partire dal 2021 e quelli previsti, ammonterà a circa 1.900.000 €.

La presenza di pannelli fotovoltaici ha permesso al Gruppo Dallara di coprire il 13% dei propri consumi di energia elettrica nell'anno 2023-2024. La restante parte di energia elettrica consumata (pari all' 87% dei consumi) proviene da energia elettrica acquistata, di cui il 100% di quella acquistata dai siti italiani proviene da fonti di energia rinnovabile, quindi coperta da Garanzie di Origine. Rispetto all'anno fiscale precedente, il Gruppo ha quasi raddoppiato la percentuale di energia rinnovabile autoprodotta grazie all'installazione di pannelli fotovoltaici sul sito di Dallara Compositi avvenuta a maggio 2023. Il maggiore utilizzo di energia rinnovabile autoprodotta ha portato ad un minore acquisto di energia elettrica da rete.

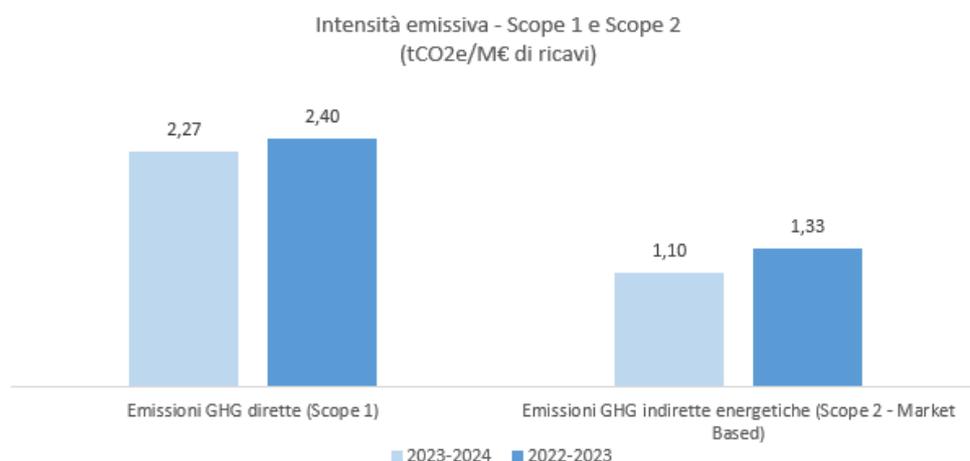




Le emissioni di GHG (gas ad effetto serra - greenhous gases) generate dal Gruppo Dallara sono prevalentemente associate ai consumi di energia. Un'altra componente limitata è rappresentata dalle emissioni fuggitive di F-Gas (CFC, HFC) utilizzati nei sistemi di climatizzazione, nelle celle frigo e nelle "clean room" dove sono lavorate le pelli di carbonio.

L'azienda ha da alcuni anni avviato il monitoraggio delle proprie emissioni GHG dirette (Scope 1) e indirette energetiche (Scope 2), mentre si impegna a completare l'inventario delle emissioni includendo le altre emissioni indirette (Scope 3) nei prossimi anni. A livello quantitativo, il Gruppo ha generato nel corso del 2023-2024 un totale di 3.458 tCO₂ equivalenti, di cui il 14% (pari a 484 tCO₂e) sono emissioni GHG di Scope 1 e l'86% (2.973 tCO₂) di Scope 2 (Location-based).[14] Per gli stabilimenti italiani, il 100% dell'energia elettrica acquistata è coperta da Garanzie di Origine. L'aumento delle emissioni di Scope 2 Location-based (pari al 19%) è dettato solamente dall'aggiornamento dei fattori di emissione e non è imputabile alle attività del Gruppo, in particolare la variazione del mix energetico nazionale ha prodotto un fattore AIB 2024 (supplier mix) del 30% superiore all'equivalente 2023.

A livello di intensità emissiva, calcolata come emissioni generate in rapporto ai ricavi generati dal Gruppo, i valori dell'esercizio 2023-2024 risultano pari a 2,27 tCO₂/M€ per Scope 1 e pari a 1,10 tCO₂/M€ per Scope 2 Market-based. Entrambi i valori sono in riduzione rispetto al 2022-2023, per una riduzione complessiva dell'intensità emissiva di circa il 10%.



Note

[14] A seguito di un miglioramento del sistema di raccolta dati, è stata effettuata una riesposizione dei dati relativi ai consumi energetici, e di conseguenza delle emissioni. Per quanto riguarda il perimetro dei dati, rispetto allo scorso anno, si segnala che sono stati inclusi i consumi energetici di Dallara LLC sia per il 2022-2023 sia per il 2023-2024. Inoltre, si segnala l'aggiornamento di un fattore di emissione per il calcolo delle emissioni di energia elettrica, metodologia Location-based per l'anno 2022-2023. Per maggiori informazioni si rimanda alle tabelle ambientali presenti alla fine del presente documento.



Con l'obiettivo di ampliare il monitoraggio delle emissioni, il Gruppo ha avviato un'analisi delle emissioni di Scope 3 che si concentrerà sulle quattro categorie più impattanti, ovvero le emissioni legate ai viaggi di affari, al pendolarismo, all'acquisto di beni e servizi e al trasporto e alla distribuzione. L'analisi sarà completata entro il prossimo anno, per questo il Gruppo si impegna a fornire una rendicontazione dello Scope 3 a partire dal prossimo esercizio.

Al fine di ridurre il proprio impatto sul cambiamento climatico, Dallara ha deciso, in continuità con lo scorso anno, di aderire al mercato dei crediti di sostenibilità, cioè dei titoli equivalenti ad una tonnellata di CO₂ non emessa o assorbita grazie a un progetto di tutela ambientale. Dallara nel 2023-2024 si è appoggiata alla Comunalìa di Selvola-Revoletto, una realtà locale e legata al territorio che da alcuni anni promuove iniziative tramite le quali è possibile acquistare crediti di carbonio che derivano dalla gestione sostenibile delle foreste locali, in cui vengono svolte attività di allungamento del turno nei boschi e attività di antincendio boschivo. Nell'ambito di questa iniziativa, Dallara a gennaio 2024 ha acquistato 1.000 tonnellate di crediti di carbonio per compensare le proprie emissioni di Scope 1 e Scope 2.

Nel 2020, l'azienda ha inoltre deciso di aderire a "KilometroVerdeParma", un progetto che ha come obiettivo la creazione di nuovi boschi nel territorio provinciale. In particolare, l'azienda ha donato al Consorzio Forestale tre terreni limitrofi ai siti produttivi: i primi due, già parzialmente ricoperti da boschi naturali, subiranno interventi di pulizia, manutenzione e ripopolamento, mentre nel terzo appezzamento sono state piantate più di 600 piante autoctone. Dal punto di vista dell'assorbimento di CO₂e, con un totale di 313 alberi e 312 arbusti, la stima della rimozione totale annua risulta essere pari a 8.669 kgtCO₂e.



La gestione dei rifiuti e delle risorse idriche

L'attività del Gruppo è basata principalmente sull'utilizzo di materiali compositi per la realizzazione delle automobili, costituiti da fibre di carbonio e resine epossidiche. Inoltre, Dallara fa uso di materiali metallici e plastici, che completano la struttura dei veicoli o delle componenti prodotte.

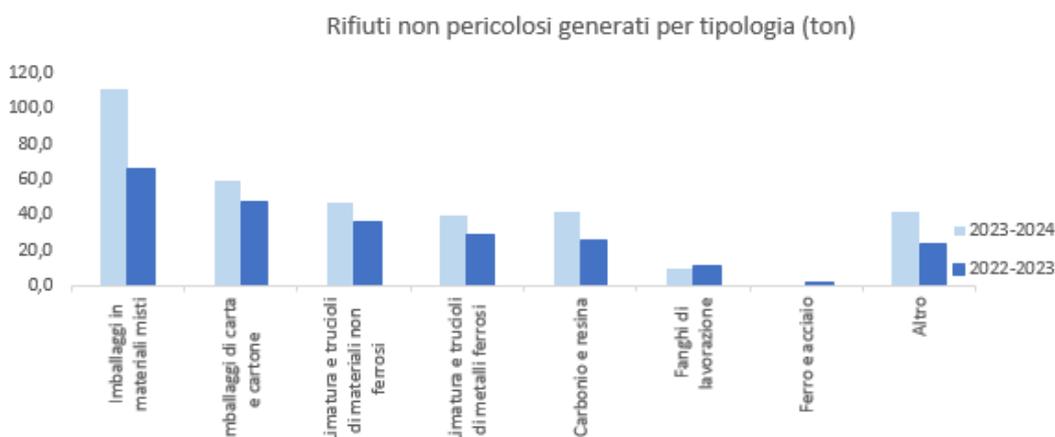
Sulla base di tali attività produttive, i principali rifiuti^[15] generati sono costituiti da scarti in carbonio, classificati come rifiuti non pericolosi ai sensi della normativa vigente. I rifiuti pericolosi generati sono invece associati a vernici per catalizzatori o solventi per il lavaggio di pezzi utilizzati per stampanti. In accordo con le leggi in materia, il Gruppo traccia costantemente lo smaltimento dei rifiuti attraverso la compilazione dei registri e dei formulari.

Per ridurre gli impatti negativi legati alla produzione e allo smaltimento dei rifiuti, Dallara si impegna a minimizzare gli scarti produttivi, come quelli derivanti dal taglio delle pelli di fibra di carbonio. Infatti, lo sfrido generato durante il taglio viene ridotto al minimo grazie ad una pianificazione precisa di questa fase.

Il Gruppo sta inoltre esplorando la fattibilità di riutilizzare tali sfridi all'interno del processo produttivo, mediante la separazione della resina epossidica dalla fibra di carbonio. Sono inoltre in fase di sperimentazione circuiti esterni di riutilizzo di scarti di fibra carbonio e polveri di fresatura, che hanno l'obiettivo di recuperare tali scarti per la realizzazione di riempitivi o conglomerati.

Nell'anno fiscale 2023-2024 si è verificato un aumento delle tonnellate di rifiuto prodotte dal Gruppo, pari al 42%. Tuttavia, l'aumento dei rifiuti è dovuto alla necessità di smantellare alcune attrezzature relative all'impianto filtrante nei siti italiani, che quindi costituisce un evento eccezionale avvenuto durante l'anno di rendicontazione e non un aumento strutturale della produzione dei rifiuti. Inoltre, si precisa che l'aumento dei rifiuti ha interessato la categoria dei non pericolosi, infatti, i rifiuti pericolosi risultano in linea con quelli generati nell'anno precedente (aumento del 2%).

Parallelamente, Dallara USA ha registrato un decremento dei rifiuti (-7%) legato a una diminuzione della produzione interna.

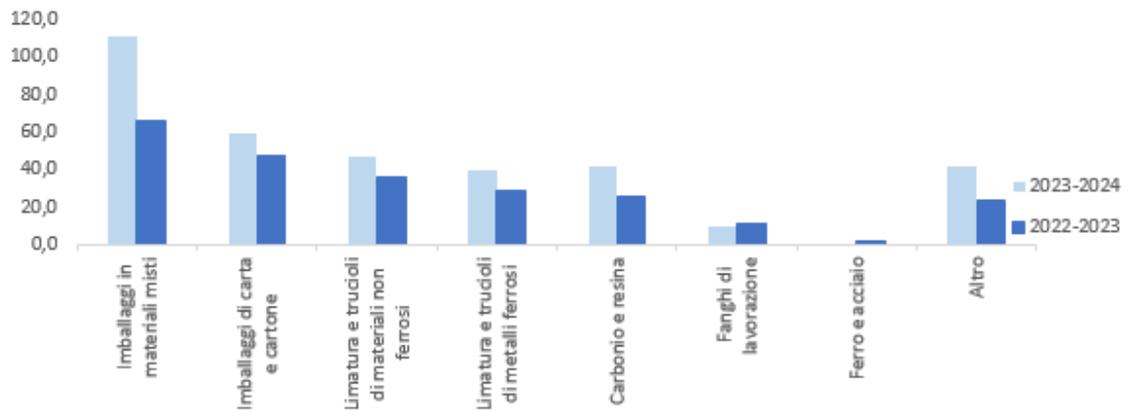


Note

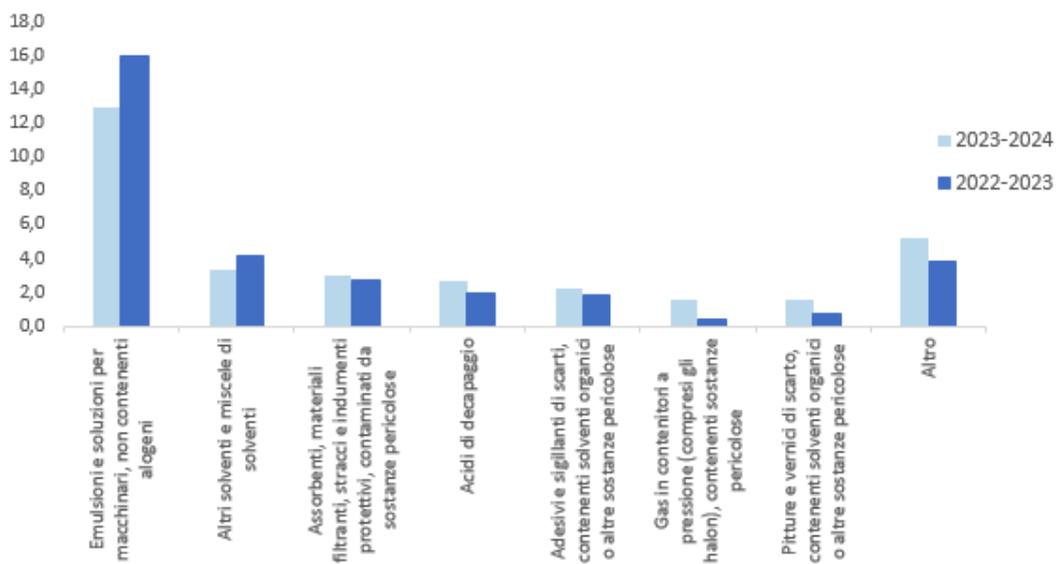
[15] Si segnala che per quanto riguarda il perimetro dei dati, rispetto allo scorso anno, sono stati inclusi i dati sui rifiuti di Dallara LLC sia per il 2022-2023 sia per il 2023-2024. Inoltre, si segnala il ricorso a stime per i rifiuti generati da Dallara LLC. In particolare, la quantità di cartone è stata stimata a partire dalla capacità dei cassonetti e dal numero di ritiri effettuati.



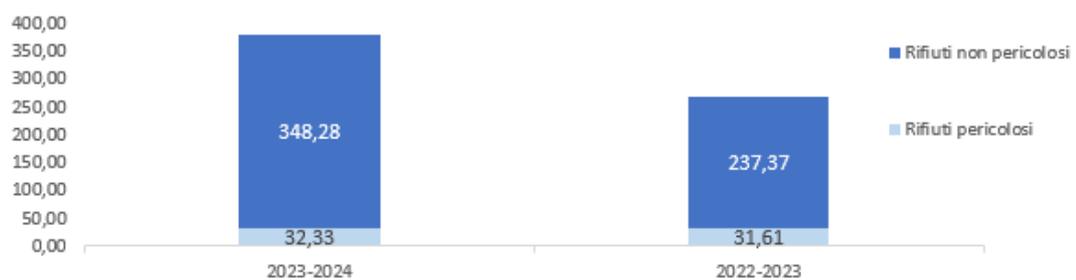
Rifiuti non pericolosi generati per tipologia (ton)



Rifiuti pericolosi generati per tipologia (ton)



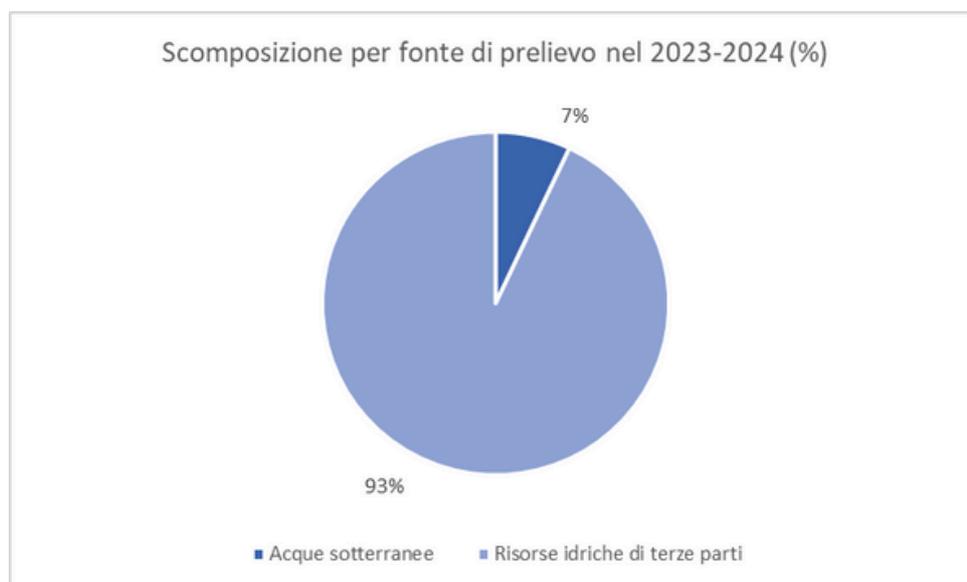
Rifiuti pericolosi generati per tipologia (ton)





Nel contesto dei consumi ambientali, anche la risorsa idrica assume grande importanza per il Gruppo, che si impegna ad ottimizzare e monitorare il suo impiego nelle attività di business. Il consumo di acqua del Gruppo è principalmente associato alla fase di produzione, in particolare per la fase di raffreddamento delle autoclavi necessarie alla lavorazione dei materiali compositi. Le due autoclavi presenti presso il sito di Dallara Automobili sono dotate di ciclo chiuso che garantisce il recupero idrico parziale. Le otto autoclavi in Dallara Compositi sono invece accoppiate ad una torre evaporativa con recupero completo.

In termini di monitoraggio, il Gruppo traccia i propri prelievi idrici in modo costante attraverso la lettura delle bollette. La maggior parte dell'acqua prelevata proviene da acquedotto, ad eccezione del prelievo da un pozzo presente in Dallara Compositi, utilizzato solo in caso di emergenza per indisponibilità da rete, e in Dallara LLC. In Dallara Automobili e Fabbrica Dallara lo scarico di acqua, opportunamente trattato all'interno di vasche di trattamento dotate di degrassatore e disoleatore, è destinato alla fognatura o a corpi idrici superficiali. Per quanto riguarda Dallara LLC, il prelievo idrico avviene esclusivamente da acque sotterranee. A livello di trend, il prelievo idrico risulta pressoché costante nei due anni di rendicontazione, con una leggera diminuzione rispetto al 2022-2023 pari al 5%.[16]



Note
[16] A seguito di un miglioramento del sistema di raccolta dati, è stata effettuata una riesposizione dei dati relativi ai prelievi idrici. Per quanto riguarda il perimetro dei dati, rispetto allo scorso anno, si segnala che sono stati inclusi i prelievi idrici di Dallara LLC sia per il 2022-2023 sia per il 2023-2024. Inoltre, si segnala il ricorso a stime per il prelievo idrico di Dallara LLC, stimato sulla base della percentuale di occupazione dello stabilimento, il quale viene condiviso con un'altra società esterna al Gruppo. Per gli stabilimenti italiani è stata effettuata una stima a partire dal consumo fatturato in bolletta che tenesse conto del periodo di competenza effettiva.



La riduzione degli impatti ambientali dei nostri prodotti

L'evoluzione del contesto normativo nazionale e globale, la domanda dei clienti del Gruppo, e le aspettative del pubblico del motorsport sono una spinta importante per il Gruppo a impegnarsi verso l'adozione di approcci di sostenibilità e sperimentazione, sia a livello di processi che di prodotti.

La ricerca e lo studio di fibre naturali alternative a quelle di carbonio utilizzate nella produzione degli stampi e di alcuni componenti delle vetture, è un tema molto attenzionato nel mondo dei materiali compositi (ampiamente utilizzati nella produzione). Anche le resine sono oggetto di grande attenzione, che possono essere realizzate nell'ottica di utilizzarle con elementi costituenti maggiormente ecosostenibili.

Una delle principali sfide per la transizione verso materiali più sostenibili è costituita dal trovare alternative performanti ai materiali tradizionali, che è un processo che richiede lo sviluppo di soluzioni alternative che siano in grado di rispettare gli stessi standard di prestazione dei materiali tradizionali. In particolare, la leggerezza dei materiali e la loro resistenza sono elementi fondamentali per Dallara, in quanto da esse dipende la resa dei veicoli in gara.

I materiali compositi in fibra di carbonio

I materiali compositi di fibra di carbonio sono un tipo avanzato di materiali che combinano fibre di carbonio con una matrice in resina. Questi materiali sono noti per la loro incredibile leggerezza, alta resistenza e rigidità. Le fibre di carbonio, realizzate da filamenti sottili di carbonio, sono tessute insieme per formare un tessuto resistente.

Quando le fibre di carbonio vengono impregnate con la resina, si forma il composito, che può essere modellato in forme complesse e leggere. Questi materiali sono ampiamente utilizzati nell'industria aerospaziale, automobilistica, sportiva e nel settore delle apparecchiature industriali.

Ad oggi, alcuni passi avanti sono stati effettuati sostituendo parzialmente il carbonio e le resine con la fibra di lino e materiali riempitivi naturali in sughero. Per la realizzazione di componenti metalliche con l'obiettivo di ridurre l'impatto sul ciclo di questi componenti, invece, sono state portate avanti diverse sperimentazioni riguardo gli approcci additivi (stampa 3D in FDM). Per ottenere la fibra riciclata da riutilizzare per realizzare i nuovi sedili è stato inoltre avviato un processo di riciclo delle vetture monoposto a fine vita, per ottenere la fibra riciclata.

Nonostante i progressi, le fibre naturali presentano ancora un limite di stress accettabile ma molto inferiore rispetto alla fibra di carbonio, il che rappresenta un ostacolo per l'adozione su larga scala. Attraverso progetti europei e collaborazioni, infine, l'azienda si mantiene al passo con i trend più evoluti, come quello del riciclo, e cerca di integrarli nella sua realtà lavorativa.



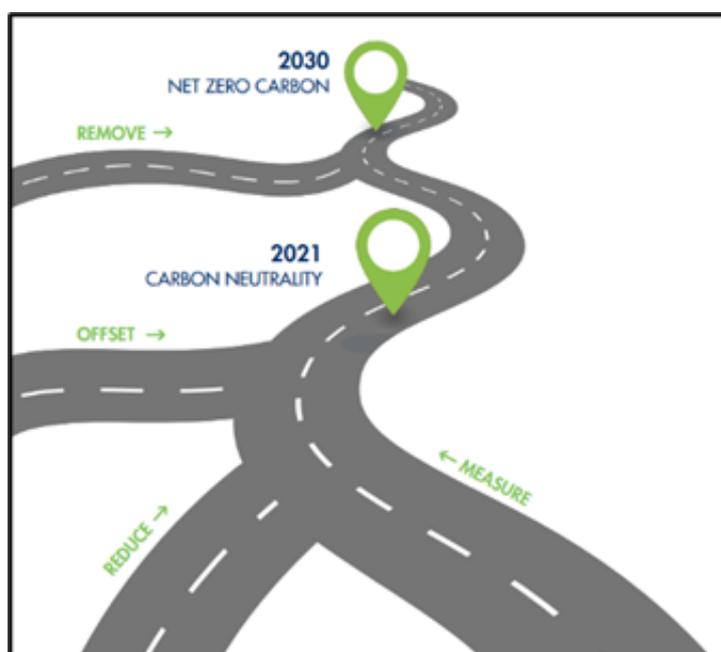


La strategia ambientale FIA 2020-2023 - verso la Carbon Neutrality nel Motorsport

La FIA Environmental Strategy 2020-2030 è un ambizioso programma ideato dalla Federazione Internazionale dell'Automobile (FIA) per affrontare le sfide ambientali nel mondo dell'automobilismo e promuovere la sostenibilità.

Nel 2021, la Federazione ha raggiunto la neutralità delle emissioni di carbonio tramite processi di compensazione, e rimane impegnata nella transizione verso uno stato Net Zero nel 2030.

I Campionati mondiali FIA (es. Formula 1, Formula E), invece, si impegnano per il raggiungimento della Carbon Neutrality entro il 2030.





INDICATORI DI PERFORMANCE

TABELLA DI CORRELAZIONE IMPATTI

| TEMA MATERIALE | IMPATTI | DESCRIZIONE DEGLI IMPATTI | NATURA DEGLI IMPATTI | ASPETTO DEL GRI | PERIMETRO DELL'IMPATTO | COINVOLGIMENTO DI DALLARA |
|--|--|--|----------------------|------------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Innovazione tecnologica e digitalizzazione | Innovazione di prodotto e di processo | Impatti positivi generati da innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto, associati alle attività di ricerca e sviluppo effettuate dal Gruppo, con conseguenze indirette su clienti/fornitori | Effettivo / Positivo | Non correlata ad alcun aspetto GRI | Gruppo | Causato dal Gruppo |
| Relazioni con le comunità locali | Assunzione di lavoratori dalla comunità locale | Impatto positivo sulla comunità locale (es. Varano) legato all'occupazione (es. opportunità di lavoro per studenti locali, stabilità finanziaria dei dipendenti) | Effettivo / Positivo | GRI 413: Comunità locali | Gruppo e Comunità locali | Causato dal Gruppo |
| Sviluppo e benessere dei dipendenti | Educazione «STEM» e crescita dei giovani | Inserimento di giovani lavoratori, specialmente provenienti da Lauree «STEM», e miglioramento delle loro competenze attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale e programmi generali e tecnici (es. Academy, laboratori didattici) | Effettivo / Positivo | GRI 404: Formazione e istruzione | Dipendenti | Causato dal Gruppo |



INDICATORI DI PERFORMANCE

TABELLA DI CORRELAZIONE IMPATTI

| TEMA MATERIALE | IMPATTI | DESCRIZIONE DEGLI IMPATTI | NATURA DEGLI IMPATTI | ASPETTO DEL GRI | PERIMETRO DELL'IMPATTO | COINVOLGIMENTO DI DALLARA |
|-----------------------|--|--|----------------------|----------------------------------|---|---------------------------|
| | Aumento della soddisfazione e benessere dei dipendenti | Impatti positivi associati all'aumento del benessere dei dipendenti grazie a condizioni di lavoro adeguate ed all'adozione di pratiche di welfare aziendale, conciliazione vita lavoro e wellbeing | Effettivo / Positivo | GRI 401: Occupazione | Dipendenti | Causato dal Gruppo |
| | Formazione e crescita dei lavoratori | Impatti positivi legati al miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, anche legate ad obiettivi di crescita e valutazione personalizzata | Effettivo / Positivo | GRI 404: Formazione e istruzione | Dipendenti | Causato dal Gruppo |
| Performance Economica | Generazione e distribuzione di valore economico agli stakeholder | Impatti economici positivi generati dal Gruppo attraverso le proprie attività di business e conseguente distribuzione di valore a lavoratori, comunità locali, fornitori ed altri stakeholder | Effettivo / Positivo | GRI 201: Performance economica | Gruppo, Dipendenti, Comunità locali, Fornitori ed altri stakeholder | Causato dal Gruppo |

INDICATORI DI PERFORMANCE

TABELLA DI CORRELAZIONE IMPATTI

| TEMA MATERIALE | IMPATTI | DESCRIZIONE DEGLI IMPATTI | NATURA DEGLI IMPATTI | ASPETTO DEL GRI | PERIMETRO DELL'IMPATTO | COINVOLGIMENTO DI DALLARA |
|---|---|--|-----------------------|---|------------------------------|--|
| Sicurezza e qualità dei veicoli | Sicurezza e qualità dei veicoli | Potenziati impatti negativi sulla salute degli utilizzatori finali dei veicoli (o dei veicoli sui quali sono installate le componenti realizzate) associati alla riduzione della qualità nei prodotti e nei processi | Potenziale / Negativo | GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti | Gruppo e utilizzatori finali | Causato dal Gruppo |
| | Rilascio di sostanze pericolose attraverso i prodotti | Acquisto, utilizzo e messa in commercio di sostanze pericolose (es. sostanze classificate come preoccupanti e/o incluse nella normativa REACH) all'interno dei prodotti realizzati dal Gruppo (veicoli e/o componenti) | Potenziale / Negativo | GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti | Gruppo e utilizzatori finali | Causato dal Gruppo |
| Generazione di emissioni GHG & Climate Change | Generazione di emissioni GHG indirette (Scope 3) | Generazione di emissioni di gas a effetto serra nella catena del valore, in particolare le emissioni relative alla produzione dei materiali e le emissioni dell'utilizzo dei veicoli venduti | Effettivo / Negativo | GRI 305: Emissioni | Gruppo, Clienti, Fornitori | Causato dal Gruppo e correlato al Gruppo tramite i suoi rapporti commerciali |

INDICATORI DI PERFORMANCE

TABELLA DI CORRELAZIONE IMPATTI

| TEMA MATERIALE | IMPATTI | DESCRIZIONE DEGLI IMPATTI | NATURA DEGLI IMPATTI | ASPETTO DEL GRI | PERIMETRO DELL'IMPATTO | COINVOLGIMENTO DI DALLARA |
|------------------------------|---|--|----------------------|---|------------------------|--|
| | Generazione di emissioni GHG dirette (Scope 1, Scope 2) | Generazione di emissioni di gas a effetto serra (da consumo di gas, energia elettrica non rinnovabile) associate alle operazioni proprie, con impatto negativo sul cambiamento climatico | Effettivo / Negativo | GRI 305: Emissioni | Gruppo | Causato dal Gruppo |
| | Consumi di energia | Impatto legato al consumo di energia da fonti non rinnovabili, con conseguenti impatti negativi sull'ambiente e riduzione degli stock energetici fossili | Effettivo / Negativo | GRI 302: Energia | Gruppo | Causato dal Gruppo |
| | Impatti ambientali lungo la catena del valore | Contributo del Gruppo al depauperamento della biodiversità e dei sistemi naturali lungo la catena del valore (ad esempio, impatti sugli ecosistemi dovuti ad attività estrattive da parte dei fornitori, ecc.) | Effettivo / Negativo | GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori | Gruppo, Fornitori | Causato dal Gruppo e correlato al Gruppo tramite i suoi rapporti commerciali |
| Diversità e pari opportunità | Politiche di remunerazione adeguate | Impatti positivi sulle persone associate all'adozione di politiche di remunerazione | Effettivo / Positivo | GRI 405: Diversità e pari opportunità | Dipendenti | Causato dal Gruppo |

INDICATORI DI PERFORMANCE

TABELLA DI CORRELAZIONE IMPATTI

| TEMA MATERIALE | IMPATTI | DESCRIZIONE DEGLI IMPATTI | NATURA DEGLI IMPATTI | ASPETTO DEL GRI | PERIMETRO DELL'IMPATTO | COINVOLGIMENTO DI DALLARA |
|--------------------------------------|---|--|-------------------------|---|------------------------|---------------------------|
| | | atte a retribuire in modo equo il lavoratore (considerando tutte le categorie professionali) | | | | |
| | Mancato rispetto della diversità e inclusione sul luogo di lavoro | Potenziati impatti negativi sulle persone, legati al mancato rispetto delle condizioni di Diversity & Inclusion (di genere, disabilità, nazionalità, ecc.) negli ambienti di lavoro | Potenziabile / Negativo | GRI 405: Diversità e pari opportunità | Dipendenti | Causato dal Gruppo |
| Materie prime e gestione dei rifiuti | Generazione di rifiuti di processo e a fine vita dei prodotti | Impatti ambientali legati alla generazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi in fase di produzione (es. scarti di carbonio, vernici, solventi) e associati al fine vita dei veicoli o dei componenti realizzati | Effettivo / Negativo | GRI 306: Rifiuti | Gruppo | Causato dal Gruppo |
| | Impatti ambientali da produzione di materie prime e semilavorati per i prodotti | Impatto ambientale (es. consumo di energia, acqua, risorse) derivante dalla produzione delle materie prime e dei | Effettivo / Negativo | GRI 301: Materiali GRI 204: Pratiche di approvvigionamento | Gruppo, Fornitori | Causato dal Gruppo |



INDICATORI DI PERFORMANCE

TABELLA DI CORRELAZIONE IMPATTI

| TEMA MATERIALE | IMPATTI | DESCRIZIONE DEGLI IMPATTI | NATURA DEGLI IMPATTI | ASPETTO DEL GRI | PERIMETRO DELL'IMPATTO | COINVOLGIMENTO DI DALLARA |
|-----------------------------------|--|--|-----------------------|--|---|---------------------------|
| | | semilavorati/ componenti necessari per la realizzazione dei prodotti del Gruppo (es. carbonio, metalli) | | | | |
| Relazioni con i clienti | Violazione della privacy e perdita dei dati dei clienti | Violazioni di sicurezza intenzionali e/o non intenzionali che causano perdita di dati e informazioni riservate/sensibili con impatti negativi verso le persone interessate | Potenziale / Negativo | GRI 418: Privacy dei clienti | Gruppo e Clienti | Causato dal Gruppo |
| | Comunicazioni fuorvianti a clienti e utilizzatori finali | Potenziati impatti negativi sui clienti e/o gli utilizzatori finali causati da comunicazioni fuorvianti ed indicazioni errate in termini di marketing e labeling | Potenziale / Negativo | GRI 417: Marketing ed etichettatura | Gruppo e Clienti | Causato dal Gruppo |
| Salute e sicurezza dei lavoratori | Infortuni sul luogo di lavoro e malattie professionali | Infortuni e/o altri incidenti sul luogo di lavoro e malattie professionali, con conseguenze negative per la salute dei dipendenti o dei collaboratori esterni | Potenziale / Negativo | GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro | Dipendenti e collaboratori esterni del Gruppo | Causato dal Gruppo |

INDICATORI DI PERFORMANCE

TABELLA DI CORRELAZIONE IMPATTI

| TEMA MATERIALE | IMPATTI | DESCRIZIONE DEGLI IMPATTI | NATURA DEGLI IMPATTI | ASPETTO DEL GRI | PERIMETRO DELL'IMPATTO | COINVOLGIMENTO DI DALLARA |
|--|--|---|-----------------------|---|------------------------|---------------------------|
| Etica e non conformità | Condotta non etica del business | Potenziati episodi di corruzione, comportamenti anticoncorrenziali e pratiche monopolistiche con impatti negativi sull'economia/mercato | Potenziale / Negativo | GRI 206: Comportamenti o anticoncorrenziali | Gruppo | Causato dal Gruppo |
| | Non conformità a leggi, normative e standard | Non conformità a leggi, normative, standard interni ed esterni applicabili con potenziali impatti economici indiretti su dipendenti, clienti e fornitori | Potenziale / Negativo | GRI 205: Anticorruzione | Gruppo | Causato dal Gruppo |
| Diritti umani lungo la catena di fornitura | Violazione dei diritti umani nella catena di fornitura | Potenziale violazione dei diritti umani (ad esempio in termini di lavoro minorile, forzato, discriminazione) lungo la catena di fornitura (es. nelle attività dei fornitori, subfornitori, clienti, distributori) | Potenziale / Negativo | GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori | Gruppo, Fornitori | Causato dal Gruppo |
| Gestione della risorsa idrica | Utilizzo della risorsa idrica | Utilizzo di acqua nei propri processi produttivi e/o rilascio di sostanze inquinanti nei corpi idrici attraverso gli scarichi con ripercussioni negative sulla disponibilità di acqua a livello locale | Effettivo / Negativo | GRI 303: Acqua ed effluenti | Gruppo | Causato dal Gruppo |

INDICATORI DI PERFORMANCE

RESPONSABILITÀ ECONOMICA

DISCLOSURE 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

| Prospetto del valore economico generato e distribuito | | |
|---|-------------------|-------------------|
| In euro | Al 30 giugno 2024 | Al 30 giugno 2023 |
| Valore economico direttamente generato (A) | 249.363.532 | 194.826.216 |
| Valore economico distribuito (B) | 225.146.828 | 173.670.857 |
| di cui: costi operativi riclassificati | 167.380.949 | 125.371.941 |
| di cui: retribuzione del personale | 47.422.535 | 42.148.508 |
| di cui: remunerazione dei finanziatori | 642.462 | 196.417 |
| di cui: remunerazione degli azionisti | 2.600.000 | 825.000 |
| di cui: remunerazione della Pubblica Amministrazione | 7.026.714 | 5.058.009 |
| di cui: remunerazione della comunità | 74.169 | 70.982 |
| Valore economico trattenuto (A) - (B) | 24.216.705 | 21.155.359 |

RESPONSABILITÀ SOCIALE

DISCLOSURE 2-7 Dipendenti

| Dipendenti al 30 giugno per genere (in headcount) ¹⁷ | | | | | | |
|---|-------------------|-----------|------------|-------------------|-----------|------------|
| | Al 30 giugno 2024 | | | Al 30 giugno 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dipendenti Italia | 450 | 75 | 525 | 429 | 69 | 498 |
| Dipendenti USA ¹⁸ | 52 | 7 | 59 | 45 | 6 | 51 |
| Totale | 502 | 82 | 584 | 474 | 75 | 549 |

| Dipendenti (headcount) per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) e genere | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------|------------|-------------------|-----------|------------|
| | Tipo di contratto | Al 30 giugno 2024 | | | Al 30 giugno 2023 | | |
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dipendenti Italia | Indeterminato | 432 | 72 | 504 | 416 | 65 | 481 |
| | Determinato | 18 | 3 | 21 | 13 | 4 | 17 |
| Dipendenti USA | Indeterminato | 46 | 6 | 52 | 39 | 5 | 44 |
| | Determinato | 6 | 1 | 7 | 6 | 1 | 7 |
| Totale | | 502 | 82 | 584 | 474 | 75 | 549 |

| Dipendenti (headcount) per tipologia di impiego (full-time o part-time) e genere | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------|------------|-------------------|-----------|------------|
| | Tipo di contratto | Al 30 giugno 2024 | | | Al 30 giugno 2023 | | |
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dipendenti Italia | Full-time | 444 | 66 | 510 | 426 | 61 | 487 |
| | Part-time | 6 | 9 | 15 | 3 | 8 | 11 |
| | Part time (%) | 1% | 11% | 3% | 1% | 11% | 2% |
| Dipendenti USA | Full-time | 46 | 6 | 52 | 39 | 5 | 44 |
| | Part-time | 6 | 1 | 7 | 6 | 1 | 7 |
| | Part time (%) | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| Totale | | 502 | 82 | 584 | 474 | 75 | 549 |

Note

[17] Si precisa che il dato relativo al numero di dipendenti riportato nel presente documento differisce da quanto riportato all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo, in quanto non comprensivo dei lavoratori somministrati. Inoltre, a seguito del miglioramento del sistema della raccolta dati è stata effettuata una riesposizione dei dipendenti.

[18] All'interno dei dipendenti di Dallara LLC sono ricompresi anche gli stagisti.

INDICATORI DI PERFORMANCE

DISCLOSURE 2-8 Lavoratori che non sono dipendenti

| Collaboratori esterni per genere (in headcount) | | | | | | |
|---|-------------------|-----------|------------|-------------------|-----------|------------|
| Categoria Professionale | Al 30 giugno 2024 | | | Al 30 giugno 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Somministrati | 188 | 34 | 222 | 162 | 26 | 188 |
| Totale | 188 | 34 | 222 | 162 | 26 | 188 |

DISCLOSURE 2-30 Contratti collettivi [19]

| Percentuale del totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva | | |
|---|-------------------|-------------------|
| Numero totale di dipendenti | Al 30 giugno 2024 | Al 30 giugno 2023 |
| Numero totale di dipendenti | 525 | 498 |
| Numero di dipendenti con contratto collettivo di lavoro | 525 | 498 |
| Percentuale totale | 100% | 100% |

Note

[19] Le percentuali riportate sono da intendersi al netto di Dallara LLC ove la legislazione locale non prevede l'istituzione di accordi di contrattazione collettiva. Per le società italiane si fa riferimento a CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti e a CCNL Dirigenti Industria.

INDICATORI DI PERFORMANCE

DISCLOSURE 401-1 Nuove assunzioni e turnover [20]

| Entrate (headcount) | | | | | | | | | |
|---------------------|----------------------|-------------------|------------|----------|------------|-------------------|------------|----------|-----------|
| | Numero di dipendenti | AI 30 giugno 2024 | | | | AI 30 giugno 2023 | | | |
| | | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale |
| Dipendenti Italia | Uomini | 47 | 20 | 2 | 69 | 48 | 23 | 1 | 72 |
| | Donne | 10 | 6 | - | 16 | 2 | 1 | - | 3 |
| Dipendenti USA | Uomini | 13 | 3 | 1 | 17 | 6 | 2 | 1 | 9 |
| | Donne | 1 | 2 | - | 3 | 2 | - | - | 2 |
| Totale | | 71 | 31 | 3 | 105 | 58 | 26 | 2 | 86 |

| Uscite (headcount) | | | | | | | | | |
|--------------------|----------------------|-------------------|------------|----------|-----------|-------------------|------------|----------|-----------|
| | Numero di dipendenti | AI 30 giugno 2024 | | | | AI 30 giugno 2023 | | | |
| | | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale |
| Dipendenti Italia | Uomini | 20 | 23 | 6 | 49 | 17 | 28 | 5 | 50 |
| | Donne | 3 | 6 | - | 9 | 3 | 3 | - | 6 |
| Dipendenti USA | Uomini | 7 | 2 | 1 | 10 | 5 | 1 | 1 | 7 |
| | Donne | 2 | - | - | 2 | 1 | - | - | 1 |
| Totale | | 32 | 31 | 7 | 70 | 26 | 32 | 6 | 64 |

| Tasso d'assunzione per genere e fascia d'età | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------------|---------------|--------------|----------------|-------------------|---------------|--------------|----------------|
| | Percentuale | AI 30 giugno 2024 | | | | AI 30 giugno 2023 | | | |
| | | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale |
| Dipendenti Italia | Uomini | 66,20% | 64,52% | 66,67% | 65,71% | 82,76% | 88,46% | 50,00% | 83,71% |
| | Donne | 14,08% | 19,35% | - | 15,24% | 3,45% | 3,85% | - | 3,49% |
| Dipendenti USA | Uomini | 18,31% | 9,68% | 33,33% | 16,19% | 10,34% | 7,69% | 50,00% | 10,47% |
| | Donne | 1,41% | 6,45% | - | 2,86% | 3,45% | - | - | 2,33% |
| Totale | | 67,62% | 29,52% | 2,86% | 100,00% | 67,44% | 30,23% | 2,33% | 100,00% |

| Tasso di turnover per genere e fascia d'età | | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------------|---------------|---------------|----------------|-------------------|---------------|--------------|----------------|
| | Percentuale | AI 30 giugno 2024 | | | | AI 30 giugno 2023 | | | |
| | | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale |
| Dipendenti Italia | Uomini | 62,50% | 74,19% | 85,71% | 70,00% | 65,38% | 87,50% | 83,33% | 78,12% |
| | Donne | 9,38% | 19,35% | - | 12,85% | 11,54% | 9,38% | - | 9,38% |
| Dipendenti USA | Uomini | 21,88% | 6,45% | 14,29% | 14,29% | 19,23% | 3,13% | 16,67% | 10,94% |
| | Donne | 6,25% | - | - | 2,86% | 3,85% | - | - | 1,56% |
| Totale | | 45,71% | 44,29% | 10,00% | 100,00% | 40,62% | 50,00% | 9,38% | 100,00% |

Note

[20] All'interno del turnover di Dallara LLC sono ricompresi anche gli stagisti. Inoltre, a seguito del miglioramento del sistema della raccolta dati è stata effettuata una riesposizione del numero di dipendenti, e di conseguenza del turnover.

INDICATORI DI PERFORMANCE

DISCLOSURE 403-9 Infortuni sul lavoro [21]

| Infortuni sul lavoro lavoratori dipendenti | | |
|--|-----------|-----------|
| Numero di incidenti | 2024 | 2023 |
| Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro | - | - |
| Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi) | - | - |
| Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili (include i decessi e gli infortuni gravi) | 8 | 7 |
| Ore lavorate | 1.036.603 | 1.003.484 |

| Principali tipologie di infortuni sul lavoro ²² | | |
|--|------|------|
| Tipologia di incidente | 2024 | 2023 |
| Trauma | 5 | 6 |
| Taglio/ferita | 2 | 1 |
| Oculare | 1 | - |

| Indici infortunistici ²³ | | |
|---|------|------|
| Indice | 2024 | 2023 |
| Indice di decessi dovuti a infortuni sul lavoro | - | - |
| Indice di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) | - | - |
| Indice di infortuni sul lavoro registrabili | 7,72 | 6,98 |

| Infortuni sul lavoro lavoratori esterni | | |
|--|---------|---------|
| Numero di incidenti | 2024 | 2023 |
| Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro | - | - |
| Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi) | - | - |
| Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili (include i decessi e gli infortuni gravi) | 2 | 7 |
| Ore lavorate | 377.914 | 336.813 |

Note

[21] Si segnala che rispetto allo scorso anno sono compresi anche gli infortuni relativi ai lavoratori di Dallara LLC. Inoltre, a seguito del miglioramento del sistema della raccolta dati è stata effettuata una riesposizione delle ore lavorate sia dai dipendenti sia dai lavoratori esterni.

[22] A seguito del miglioramento del sistema della raccolta dati è stata effettuata una riesposizione delle tipologie di infortunio.

[23] L'indice di infortuni è stato calcolato come il rapporto tra il numero totale di infortuni e il totale ore lavorate, utilizzando un fattore moltiplicativo di 1.000.000. Il dato include gli infortuni nel tragitto casa-lavoro solamente nel caso in cui il trasporto è stato gestito dall'organizzazione.



INDICATORI DI PERFORMANCE

| Principali tipologie di infortuni sul lavoro ²⁴ | | |
|--|------|------|
| Tipologia di incidente | 2024 | 2023 |
| Oculare | 1 | - |
| Taglio/Ferite | - | 3 |
| Trauma | 1 | 4 |

| Indici infortunistici ²⁵ | | |
|---|------|-------|
| Indice | 2024 | 2023 |
| Indice di decessi dovuti a infortuni sul lavoro | - | - |
| Indice di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) | - | - |
| Indice di infortuni sul lavoro registrabili | 5,29 | 20,78 |

Note

[24] A seguito del miglioramento del sistema della raccolta dati è stata effettuata una riesposizione delle tipologie di infortunio.

[25] L'indice di infortuni è stato calcolato come il rapporto tra il numero totale di infortuni e il totale ore lavorate, utilizzando un fattore moltiplicativo di 1.000.000. Il dato include gli infortuni nel tragitto casa-lavoro solamente nel caso in cui il trasporto è stato gestito dall'organizzazione.

INDICATORI DI PERFORMANCE

DISCLOSURE 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente [26]

| Ore di formazione obbligatoria per categoria professionale e genere | | | | | | | | | |
|---|-------------------|--------------------------|------------------------------|------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------------------|------------------------------|
| Ore di formazione | Al 30 giugno 2024 | | | | | | | | |
| | Numero ore Uomini | Totale dipendenti Uomini | Numero ore pro capite Uomini | Numero ore Donne | Totale dipendenti Donne | Numero ore pro capite Donne | Numero ore Totale | Totale dipendenti Totale | Numero ore pro capite Totale |
| Dirigenti | 82,00 | 16 | 5,13 | - | - | - | 82,00 | 16 | 5,13 |
| Quadri | 640,00 | 19 | 33,68 | 105,00 | 3 | 35,00 | 745,00 | 22 | 33,86 |
| Impiegati | 160,00 | 275 | 0,58 | 26,00 | 59 | 0,44 | 186,00 | 334 | 0,56 |
| Operai | 140,00 | 192 | 0,73 | - | 20 | - | 140,00 | 212 | 0,66 |
| Apprendisti | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Totale | 1.022,00 | 502 | 2,04 | 131,00 | 82 | 1,60 | 1.153,00 | 584 | 1,97 |
| Ore di formazione | Al 30 giugno 2023 | | | | | | | | |
| | Numero ore Uomini | Totale dipendenti Uomini | Numero ore pro capite Uomini | Numero ore Donne | Totale dipendenti Donne | Numero ore pro capite Donne | Numero ore Totale | Totale dipendenti Totale | Numero ore pro capite Totale |
| Dirigenti | 3,00 | 15 | 0,20 | - | - | - | 3,00 | 15 | 0,20 |
| Quadri | 64,00 | 18 | 3,56 | 9,00 | 3 | 3,00 | 73,00 | 21 | 3,48 |
| Impiegati | 434,00 | 254 | 1,71 | 117,00 | 53 | 2,21 | 551,00 | 307 | 1,79 |
| Operai | 655,00 | 185 | 3,54 | 26,00 | 19 | 1,37 | 681,00 | 204 | 3,34 |
| Apprendisti | - | 2 | - | - | - | - | - | 2 | - |
| Totale | 1.156,00 | 474 | 2,4 | 152,00 | 75 | 2,03 | 1.308,00 | 549 | 2,38 |

Note

[26] A seguito di un miglioramento del sistema di raccolta dati, è stata effettuata una riesposizione dei dati relativi alle ore di formazione erogate. Inoltre, è stata aggiornata la suddivisione in categorie professionali per meglio riflettere la composizione della forza lavoro.

Per quanto riguarda il perimetro dei dati, rispetto allo scorso anno, si segnala che sono state incluse anche le ore di formazione erogate ai dipendenti di Dallara LLC sia per il 2022-2023 sia per il 2023-2024.

Si segnala che le ore di formazione della categoria dei quadri per il 2022-2023 sono ricomprese nelle ore di formazione degli impiegati.

Infine, rimangono invece esclusi, i dati relativi alla formazione erogata agli apprendisti nel 2023 in quanto non disponibili. Si precisa che il dato relativo al numero di ore di formazione erogate riportato nel presente documento differisce da quanto riportato all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo, in quanto non comprensivo della formazione erogata ai lavoratori somministrati.

INDICATORI DI PERFORMANCE

| Ore di formazione non obbligatoria per categoria professionale e genere | | | | | | | | | |
|---|-------------------|--------------------------|------------------------------|------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------------------|------------------------------|
| Ore di formazione | Al 30 giugno 2024 | | | | | | | | |
| | Numero ore Uomini | Totale dipendenti Uomini | Numero ore pro capite Uomini | Numero ore Donne | Totale dipendenti Donne | Numero ore pro capite Donne | Numero ore Totale | Totale dipendenti Totale | Numero ore pro capite Totale |
| Dirigenti | 68,05 | 16 | 4,25 | - | - | - | 68,05 | 16 | 4,25 |
| Quadri | 853,50 | 19 | 44,92 | 210,50 | 3 | 70,17 | 1.064,00 | 22 | 48,36 |
| Impiegati | 9.354,75 | 275 | 34,02 | 2.243,00 | 59 | 38,02 | 11.597,75 | 334 | 34,72 |
| Operai | 1.254,00 | 192 | 6,53 | 1,00 | 20 | 0,05 | 1.255,00 | 212 | 5,92 |
| Apprendisti | - | - | - | 0,00 | - | - | - | - | - |
| Totale | 11.530,30 | 502 | 22,97 | 2.454,50 | 82 | 29,93 | 13.984,80 | 584 | 23,95 |
| Ore di formazione | Al 30 giugno 2023 | | | | | | | | |
| | Numero ore Uomini | Totale dipendenti Uomini | Numero ore pro capite Uomini | Numero ore Donne | Totale dipendenti Donne | Numero ore pro capite Donne | Numero ore Totale | Totale dipendenti Totale | Numero ore pro capite Totale |
| Dirigenti | 103,50 | 15 | 6,90 | - | - | - | 103,50 | 15 | 6,90 |
| Quadri | - | 18 | - | - | 3 | - | - | 21 | - |
| Impiegati | 7.886,50 | 254 | 31,05 | 2.337,50 | 53 | 44,10 | 10.224,00 | 307 | 33,30 |
| Operai | 1.558,50 | 185 | 8,42 | 92,00 | 19 | 4,84 | 1.650,50 | 204 | 8,09 |
| Apprendisti | - | 2 | - | - | - | - | - | 2 | - |
| Totale | 9.548,50 | 474 | 20,14 | 2.429,50 | 75 | 32,39 | 11.978,00 | 549 | 21,82 |

INDICATORI DI PERFORMANCE

DISCLOSURE 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti [27]

| Composizione (headcount) del Consiglio di Amministrazione per fascia d'età | | | | | | | | |
|--|-------------------|------------|----------|--------|-------------------|------------|----------|--------|
| Numero di persone | Al 30 giugno 2024 | | | | Al 30 giugno 2023 | | | |
| | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale |
| Uomini | - | - | 4 | 4 | - | - | 4 | 4 |
| Donne | - | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 |
| Totale | - | - | 5 | 5 | - | - | 5 | 5 |

| Dipendenti (headcount) per categoria professionale e genere | | | | | | |
|---|-------------------|-------|--------|-------------------|-------|--------|
| Numero di dipendenti | Al 30 giugno 2024 | | | Al 30 giugno 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 16 | - | 16 | 15 | - | 15 |
| Quadri | 19 | 3 | 22 | 18 | 3 | 21 |
| Impiegati | 275 | 59 | 334 | 254 | 53 | 307 |
| Operai | 192 | 20 | 212 | 185 | 19 | 204 |
| Apprendisti | - | - | - | 2 | - | 2 |
| Totale | 502 | 82 | 584 | 474 | 75 | 549 |

| Dipendenti (headcount) per categoria professionale e fascia d'età | | | | | | | | |
|---|-------------------|------------|----------|--------|-------------------|------------|----------|--------|
| Numero di dipendenti | Al 30 giugno 2024 | | | | Al 30 giugno 2023 | | | |
| | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale |
| Dirigenti | - | 8 | 8 | 16 | - | 5 | 10 | 15 |
| Quadri | 1 | 13 | 8 | 22 | 1 | 15 | 5 | 21 |
| Impiegati | 93 | 204 | 37 | 334 | 80 | 193 | 34 | 307 |
| Operai | 47 | 121 | 44 | 212 | 46 | 113 | 45 | 204 |
| Apprendisti | - | - | - | - | 2 | - | - | 2 |
| Totale | 141 | 346 | 97 | 584 | 129 | 326 | 94 | 549 |

| Dipendenti appartenenti a categorie protette per categoria professionale (headcount) ^[28] | | | | | | |
|--|-------------------|-------|--------|-------------------|-------|--------|
| Categorie protette | Al 30 giugno 2024 | | | Al 30 giugno 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Impiegati | 11 | 4 | 15 | 9 | 4 | 13 |
| Operai | 19 | 4 | 23 | 18 | 4 | 22 |
| Totale | 30 | 8 | 38 | 27 | 8 | 35 |

Note

[27] Si precisa che il dato relativo al numero di dipendenti riportato nel presente documento differisce da quanto riportato all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo, in quanto non comprensivo dei lavoratori somministrati. Inoltre, a seguito del miglioramento del sistema della raccolta dati è stata effettuata una riesposizione dei dipendenti. Infine, è stata aggiornata la suddivisione in categorie professionali per meglio riflettere la composizione della forza lavoro.

[28] Si considerano dipendenti appartenenti a categorie protette i lavoratori ai sensi della legge 68/99. Inoltre, a seguito del miglioramento del sistema della raccolta dati è stata effettuata una riesposizione dei dipendenti.

INDICATORI DI PERFORMANCE

| Consiglio di Amministrazione per fascia d'età (percentuali) | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------|------|--------|-------------------|-------|------|--------|
| Membri del Consiglio di Amministrazione | Al 30 giugno 2024 | | | | Al 30 giugno 2023 | | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | Totale | <30 | 30-50 | >50 | Totale |
| Uomini | - | - | 100% | 80% | - | - | 100% | 80% |
| Donne | - | - | 100% | 20% | - | - | 100% | 20% |
| Totale | - | - | 100% | 100% | - | - | 100% | 100% |

| Dipendenti per categoria professionale e per genere (percentuali) | | | | | | |
|---|-------------------|---------------|----------------|-------------------|---------------|----------------|
| Numero di persone | Al 30 giugno 2024 | | | Al 30 giugno 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 100,00% | - | 2,74% | 100,00% | - | 2,73% |
| Quadri | 86,36% | 13,64% | 3,77% | 85,71% | 14,29% | 3,83% |
| Impiegati | 82,34% | 17,66% | 57,19% | 82,74% | 17,26% | 55,92% |
| Operai | 90,57% | 9,43% | 36,30% | 90,69% | 9,31% | 37,16% |
| Apprendisti | - | - | - | 100,00% | - | 0,36% |
| Totale | 85,96% | 14,04% | 100,00% | 86,34% | 13,66% | 100,00% |

| Dipendenti per inquadramento e per fascia d'età (percentuali) | | | | | | | | |
|---|-------------------|---------------|---------------|----------------|-------------------|---------------|---------------|----------------|
| Numero di persone | Al 30 giugno 2024 | | | | Al 30 giugno 2023 | | | |
| | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale |
| Dirigenti | - | 50,00% | 50,00% | 2,74% | - | 33,33% | 66,67% | 2,73% |
| Quadri | 4,55% | 59,09% | 36,36% | 3,77% | 4,76% | 71,43% | 23,81% | 3,83% |
| Impiegati | 27,84% | 61,08% | 11,08% | 57,19% | 26,06% | 62,87% | 11,07% | 55,92% |
| Operai | 22,17% | 57,08% | 20,75% | 36,30% | 22,55% | 55,39% | 22,06% | 37,16% |
| Apprendisti | - | - | - | - | 100,00% | - | - | 0,36% |
| Totale | 24,14% | 59,25% | 16,61% | 100,00% | 23,50% | 59,38% | 17,12% | 100,00% |

| Dipendenti appartenenti a categorie protette per categoria professionale (percentuali) | | | | | | |
|--|-------------------|------------|-------------|-------------------|------------|-------------|
| Categorie protette | Al 30 giugno 2024 | | | Al 30 giugno 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Impiegati | 73% | 27% | 39% | 69% | 31% | 37% |
| Operai | 83% | 17% | 61% | 82% | 18% | 63% |
| Totale | 79% | 21% | 100% | 77% | 23% | 100% |

INDICATORI DI PERFORMANCE

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

DISCLOSURE 301-1 Materiali utilizzati per peso o volume [29]

| Materie prime utilizzate per la realizzazione dei prodotti | | | |
|--|-----------------|---------|---------|
| Tipologia di materiale | Unità di misura | 2024 | 2023 |
| Fibra di carbonio | Kg | 33.377 | 36.926 |
| Resina di impregnazione | Kg | 12.647 | 14.449 |
| Tool boards per modelli ed attrezzature | Kg | 35.174 | 36.624 |
| Tool boards per modelli ed attrezzature | Nr | 10 | 6 |
| Metalli | Kg | 93.728 | 110.795 |
| Parti in composito | Nr | 41.346 | 31.073 |
| Parti metalliche | Nr | 477.621 | 357.208 |

DISCLOSURE 302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione [30]

| Consumo di energia | | | | | |
|---|-----------------|---------------------|------------------|---------------------|------------------|
| Tipologia di consumo | Unità di misura | 2024 | | 2023 | |
| | | Totale | Totale GJ | Totale | Totale GJ |
| Combustibili non rinnovabili | | | 8.758,16 | | 7.553,74 |
| Gas metano (Gas Naturale) | Smc | 143.920,00 | 5.791,25 | 125.747,00 | 5.041,73 |
| Gasolio per autotrazione (flotta di proprietà aziendale e leasing di lunga durata) | litri | 43.143,15 | 1.632,58 | 41.962,14 | 1.587,04 |
| Benzina per autotrazione (flotta di proprietà aziendale e leasing di lunga durata) | litri | 33.747,19 | 1.150,27 | 19.247,73 | 655,61 |
| Altro (Benzina per TEST vettura) | litri | 5.400,00 | 184,06 | 7.908,00 | 269,36 |
| Energia elettrica | | 8.055.865,50 | 29.001,12 | 8.043.068,20 | 28.955,05 |
| Energia elettrica acquistata | kWh | 6.976.922,50 | 25.116,92 | 7.477.066,20 | 26.917,44 |
| Di cui da fonti non rinnovabili (es. da rete) | kWh | 622.822,50 | 2.242,16 | 616.851,20 | 2.220,66 |
| Di cui da fonti rinnovabili (Certificata. Es: Sotto garanzia d'origine) | kWh | 6.354.100,00 | 22.874,76 | 6.860.215,00 | 24.696,77 |
| Energia elettrica autoprodotta da impianti fotovoltaici (consumata + ceduta in rete) | kWh | 1.155.452,00 | 4.159,63 | 578.823,00 | 2.083,76 |
| Energia elettrica autoprodotta e consumata da impianti fotovoltaici | kWh | 1.078.943,00 | 3.884,19 | 566.002,00 | 2.037,61 |
| Energia elettrica autoprodotta e venduta/ceduta in rete da impianti fotovoltaici | kWh | 76.509,00 | 275,43 | 12.821,00 | 46,16 |

Note

[29] Si segnala che per il sito di Dallara LLC è stata effettuata una stima per il peso dei materiali metallici convertendo il numero di pezzi in peso sulla base della densità del materiale. Inoltre, per alcuni materiali, viene fornito il numero di pezzi, anziché i chili, a causa dell'indisponibilità del dato. Per quanto riguarda il trend dei materiali utilizzati nell'anno fiscale 2023-2024, si segnala che la diminuzione della fibra di carbonio (-10%) e della resina di impregnazione (-12%) sono dovute all'utilizzo di rimanenze dell'anno precedente. Anche i metalli hanno registrato un trend in diminuzione (-15%) legato all'esternalizzazione di alcune attività da parte di Dallara LLC. Altri materiali utilizzati per la realizzazione dei prodotti, invece, hanno subito un aumento. In particolare, il numero di tool boards per modelli ed attrezzature utilizzati in Dallara LLC è aumentato a seguito dell'installazione di una nuova macchina per il taglio di tavole per utensili. L'aumento delle parti in composito (33%) e delle parti metalliche (34%), invece, è legato sia ad un aumento dei dipendenti sia ad un aumento del livello di stock in previsione delle vendite 2024-2025. Infine, i materiali metallici sono aumentati anche in relazione all'inclusione nei dati dell'anno 2023-2024 di Dallara LLC di elementi di fissaggio, dadi, bulloni, viti ecc.

[30] A seguito di un miglioramento del sistema di raccolta dati, è stata effettuata una riesposizione dei dati relativi ai consumi energetici. Per quanto riguarda il perimetro dei dati, rispetto allo scorso anno, si segnala che sono stati inclusi i consumi energetici di Dallara LLC sia per il 2022-2023 sia per il 2023-2024. Inoltre, si segnala il ricorso a stime per il consumo di benzina e per i consumi di energia elettrica di Dallara LLC. Per quanto riguarda i litri di benzina consumati, questi sono stati stimati a partire dal prezzo di acquisto, mentre i consumi di energia elettrica sono stati stimati sulla base della percentuale di occupazione dello stabilimento, il quale viene condiviso con un'altra società esterna al Gruppo.

INDICATORI DI PERFORMANCE

| Consumi totali all'interno dell'organizzazione | | | |
|--|-----------------|-----------|-----------|
| Energia | Unità di misura | 2024 | 2023 |
| Totale consumi energia | GJ | 37.759,28 | 36.508,79 |
| Energia rinnovabile | GJ | 26.758,95 | 26.734,38 |
| Energia non rinnovabile | GJ | 11.000,32 | 9.774,40 |
| % Energia rinnovabile sul totale | % | 70,87% | 73,23% |

| Fattori di conversione dei consumi energetici | | | | | |
|---|----------------------|--------|------------|--------|------------|
| Unità di partenza | Unità di conversione | 2024 | Fonte 2024 | 2023 | Fonte 2023 |
| Energia Elettrica / Energia termica | GJ/kWh | 0,0036 | Costante | 0,0036 | Costante |
| Gas Naturale | GJ/sm3 | 0,040 | DEFRA 2024 | 0,040 | DEFRA 2023 |
| Gasolio per autotrazione | GJ/ton | 45,399 | DEFRA 2024 | 45,412 | DEFRA 2023 |
| Gasolio (Densità) | kg/litri | 0,834 | DEFRA 2024 | 0,833 | DEFRA 2023 |
| Benzina senza piombo per autotrazione | GJ/ton | 45,433 | DEFRA 2024 | 45,577 | DEFRA 2023 |
| Benzina (Densità) | kg/litri | 0,750 | DEFRA 2024 | 0,747 | DEFRA 2023 |

DISCLOSURE 303-3 Prelievo idrico [31]

| Prelievi idrici | | | | | |
|--|------------------|---------------|--------------------------------------|---------------|------------------------|
| Punto di prelievo | Unità di misura | 2024 | | 2023 | |
| | | Tutte le aree | Aree con stress idrico ³² | Tutte le aree | Aree con stress idrico |
| Acque sotterranee (totale) | Megalitri | 0,61 | - | 1,18 | - |
| Acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali) | Megalitri | 0,61 | - | 1,18 | - |
| Risorse idriche di terze parti (totale) | Megalitri | 8,04 | - | 7,91 | - |
| Acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali) | Megalitri | 8,04 | - | 7,91 | - |
| Totale prelievi idrici | Megalitri | 8,65 | - | 9,09 | - |

Note

[31] A seguito di un miglioramento del sistema di raccolta dati, è stata effettuata una riesposizione dei dati relativi ai prelievi idrici. Per quanto riguarda il perimetro dei dati, rispetto allo scorso anno, si segnala che sono stati inclusi i prelievi idrici di Dallara LLC sia per il 2022-2023 sia per il 2023-2024. Inoltre, si segnala il ricorso a stime per il prelievo idrico di Dallara LLC, stimato sulla base della percentuale di occupazione dello stabilimento, il quale viene condiviso con un'altra società esterna al Gruppo. Per gli stabilimenti italiani è stata effettuata una stima a partire dal consumo fatturato in bolletta che tenesse conto del periodo di competenza effettiva.

[32] Per la definizione delle aree a stress idrico è stato utilizzato Aqueduct, strumento del WRI è disponibile online alla pagina web: <https://www.wri.org/our-work/project/aqueduct>. Per l'analisi, sono stati tenuti in considerazione i risultati emersi nella colonna "baseline water stress", includendo le classi pari o superiori al livello "Medium-High Risk".

INDICATORI DI PERFORMANCE

DISCLOSURE 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1) e 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) [33]

| Emissioni di CO2 | | | |
|---|-------------------------|--------------|--------------|
| | Unità di misura | 2024 | 2023 |
| SCOPE 1 | tCO2e | 484 | 419 |
| Gas metano (Gas Naturale) | tCO2e | 294 | 256 |
| Gasolio per autotrazione (indicare solamente i consumi per i mezzi di proprietà e in leasing di lunga durata) | tCO2e | 108 | 105 |
| Benzina per autotrazione (indicare solamente i consumi per i mezzi di proprietà e in leasing di lunga durata) | tCO2e | 70 | 40 |
| Altro [Benzina per TEST vettura] | tCO2e | 11 | 17 |
| SCOPE 2 | | | |
| Energia elettrica acquistata - Location based - ITA | tCO ₂ | 2.740 | 2.273 |
| Energia elettrica acquistata - Market based - ITA | tCO ₂ | - | - |
| Energia elettrica acquistata - Location based - USA | tCO ₂ | 234 | 232 |
| Energia elettrica acquistata - Market based - USA | tCO ₂ | 234 | 232 |
| Totale (Scope 1 + Scope 2 location-based)³⁴ | tCO₂e | 3.458 | 2.923 |
| Totale (Scope 1 + Scope 2 market-based) | tCO₂e | 718 | 650 |

| Fattori di emissione dei consumi energetici | | | | | |
|---|----------------------|---------|------------|---------|------------|
| Unità di partenza | Unità di conversione | 2024 | Fonte 2024 | 2023 | Fonte 2023 |
| Gas Naturale | tCO2e/Sm3 | 0,00205 | DEFRA 2024 | 0,00204 | DEFRA 2023 |
| Benzina per autotrazione | tCO2e/ton | 2,77853 | DEFRA 2024 | 2,80666 | DEFRA 2023 |
| Gasolio per autotrazione | tCO2e/ton | 3,01409 | DEFRA 2024 | 3,01565 | DEFRA 2023 |

| Fattori di emissione dei consumi energetici ³⁵ | | | | | |
|---|----------------------|---------|-------------------------------|---------|-------------------------------|
| Unità di partenza | Unità di conversione | 2024 | Fonte 2024 | 2023 | Fonte 2023 |
| Energia Elettrica (Location based) - ITA | kgCO2/kWh | 0,43114 | AIB 2024 | 0,33135 | AIB 2023 |
| Energia Elettrica (Market based) - ITA | kgCO2/kWh | 0,50057 | AIB 2024 | 0,45700 | AIB 2023 |
| Energia Elettrica (Location based) - USA | kgCO2/kWh | 0,37540 | EPA eGRID Summary Tables 2022 | 0,37540 | EPA eGRID Summary Tables 2022 |
| Energia Elettrica (Market based) - USA | kgCO2/kWh | 0,37540 | EPA eGRID Summary Tables 2022 | 0,37540 | EPA eGRID Summary Tables 2022 |

Note
 [33] A seguito di un miglioramento del sistema di raccolta dati, è stata effettuata una riesposizione dei dati relativi ai consumi energetici, e di conseguenza delle emissioni. Per quanto riguarda il perimetro dei dati, rispetto allo scorso anno, si segnala che sono stati inclusi i consumi energetici di Dallara LLC sia per il 2022-2023 sia per il 2023-2024.

[34] Per il calcolo delle emissioni di Scope 2, in linea con i GRI Sustainability Reporting Standards, sono state utilizzate entrambe le metodologie di calcolo. Il Market-based si basa sulle emissioni di CO2 emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite un contratto, energia elettrica e può essere calcolato considerando: certificati di Garanzia di Origine dell'energia e contratti diretti con i fornitori, fattori di emissione specifici del fornitore, fattori di emissione relativi al "residual mix", ovvero all'energia e alle emissioni non monitorate o non reclamate. Il metodo Location-based è basato su fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia per confini geografici ben definiti, tra cui confini locali, subnazionali o nazionali. Le emissioni di Scope 2 calcolate con il metodo Location-based e Market-based sono espresse in tonnellate di CO2, in quanto la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO2 equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

[35] Per il calcolo delle emissioni di Scope 2, a partire dal 2023-2024 sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da AIB. In particolare, per il calcolo secondo il metodo Location-based sono stati utilizzati i fattori "Supplier Mix", mentre per il calcolo secondo il metodo Market-based sono stati utilizzati i fattori "Residual Mix". Per tale ragione, a seguito della variazione dei fattori di emissione utilizzati e al fine di garantire un'adeguata comparabilità dei dati, il dato relativo all'esercizio 2022-2023 delle emissioni Scope 2 Location-based è stato riesposto rispetto a quanto pubblicato nel precedente documento.

INDICATORI DI PERFORMANCE

DISCLOSURE 306-3 Rifiuti generati [36]

| Peso totale dei rifiuti generati PERICOLOSI | | | |
|---|-----------------|--------------|--------------|
| Tipologia di rifiuto | Unità di misura | 2024 | 2023 |
| Emulsioni e soluzioni per macchinari, non contenenti alogeni | ton | 12,90 | 15,93 |
| Altri solventi e miscele di solventi | ton | 3,26 | 4,18 |
| Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose | ton | 3,03 | 2,75 |
| Acidi di decapaggio | ton | 2,61 | 1,96 |
| Adesivi e sigillanti di scarti, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose | ton | 2,22 | 1,87 |
| Gas in contenitori a pressione (compresi gli halon), contenenti sostanze pericolose | ton | 1,57 | 0,43 |
| Pitture e vernici di scarto, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose 080111* | ton | 1,57 | 0,73 |
| Altri rifiuti pericolosi | ton | 5,18 | 3,75 |
| Totale rifiuti | ton | 32,33 | 31,61 |

| Peso totale dei rifiuti generati NON PERICOLOSI | | | |
|---|-----------------|---------------|---------------|
| Tipologia di rifiuto | Unità di misura | 2024 | 2023 |
| Imballaggi in materiali misti | ton | 111,25 | 65,35 |
| Imballaggi di carta e cartone | ton | 59,39 | 47,26 |
| Limatura e trucioli di materiali non ferrosi | ton | 46,28 | 35,31 |
| Limatura e trucioli di metalli ferrosi | ton | 39,37 | 28,42 |
| Carbonio e resina | ton | 41,47 | 25,30 |
| Fanghi di lavorazione | ton | 9,28 | 10,88 |
| Ferro e acciaio | ton | - | 1,28 |
| Altri rifiuti non pericolosi | ton | 41,25 | 23,56 |
| Totale rifiuti | ton | 348,28 | 237,37 |
| TOTALE RIFIUTI (pericolosi e non pericolosi) | ton | 380,61 | 268,98 |

Note

[36] Si segnala che per quanto riguarda il perimetro dei dati, rispetto allo scorso anno, sono stati inclusi i dati sui rifiuti di Dallara LLC sia per il 2022-2023 sia per il 2023-2024. Inoltre, si segnala il ricorso a stime per i rifiuti generati da Dallara LLC. In particolare, la quantità di cartone è stata stimata a partire dalla capacità dei cassonetti e dal numero di ritiri effettuati.



NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta il secondo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Dallara (nel testo anche “Gruppo”, “Azienda” o “Dallara”), redatto con frequenza annuale per comunicare in modo trasparente la performance dell’Azienda in ambito di sostenibilità ambientale, sociale ed economica relativamente all’esercizio 2023-2024 (dal 1° luglio 2023 al 30 giugno 2024).

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto in conformità ai requisiti dell’aggiornamento 2021 dei “GRI Sustainability Reporting Standards” definiti dal Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nella tabella “Indice dei contenuti GRI”.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo e restituire un quadro esaustivo degli andamenti dell’Azienda, i dati pubblicati sono presentati a confronto con la performance dell’esercizio 2022-2023 (dal 1° luglio 2022 al 30 giugno 2023). Per garantire l’affidabilità dei dati è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, ove presenti, sono opportunamente segnalate nel documento. I contenuti del presente Bilancio non sono sottoposti ad assurance esterna.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economiche, sociali e ambientali risulta essere il medesimo del Bilancio Consolidato del Gruppo Dallara al 30 giugno 2024. Eventuali limitazioni di perimetro relativamente a singoli temi o indicatori sono espressamente esplicitate nel testo. Nel periodo di riferimento non ci sono state variazioni significative rispetto alle dimensioni, alla struttura organizzativa, all’assetto proprietario e alla catena di approvvigionamento del Gruppo. L’unica variazione è rappresentata dalla costituzione nella seconda metà dell’anno fiscale 2023-2024 della nuova società Dallara AK Esports LLC in America, la quale risulta esclusa dal perimetro di rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità in quanto i relativi dati sono stati considerati non rilevanti.

Per ogni informazione e chiarimento relativo al presente Bilancio di Sostenibilità è possibile scrivere all’indirizzo m.buzzi@dallara.it



INDICE DEI CONTENUTI GRI

| | |
|---|--|
| Dichiarazione d'uso | Il Gruppo Dallara ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 30 giugno 2023– 30 giugno 2024. |
| Utilizzo GRI 1 | GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021 |
| Standard di settore GRI pertinente | N.A. |

| GRI STANDARD | INFORMATIVA | UBICAZIONE | OMISSIONE | | |
|---|---|------------------|---------------------|----------------------------|-------------|
| | | | Informazioni omesse | Motivo | Spiegazione |
| Informative generali | | | | | |
| GRI 2: Informativa generale 2021 | GRI 2-1 Dettagli organizzativi | 85 | | | |
| | GRI 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | 85 | | | |
| | GRI 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | 85 | | | |
| | GRI 2-4 Restatement delle informazioni | 72, 74-79, 81-84 | | | |
| | GRI 2-5 Assurance esterna | 85 | | | |
| | GRI 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business | 23-24 | | | |
| | GRI 2-7 Dipendenti | 72 | | | |
| | GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti | 73 | | | |
| | GRI 2-9 Struttura e composizione della governance | 13 | 2-9 c. iv | Informazioni confidenziali | |
| | GRI 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo | 13 | | | |



| | | | | | |
|--|---|----|--|------------------------|---|
| | GRI 2-11 Presidente del massimo organo di governo | 13 | | | |
| | GRI 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | 14 | | | |
| | GRI 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti | 19 | | | |
| | GRI 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | 19 | | | |
| | GRI 2-15 Conflitti d'interesse | 13 | | | |
| | GRI 2-16 Comunicazione delle criticità | 16 | | | |
| | GRI 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo | 19 | | | |
| | GRI 2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo | 13 | | | |
| | GRI 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni | 14 | | | |
| | GRI 2-20 Procedura di determinazione della retribuzione | 14 | | | |
| | GRI 2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale | | | 2-21 a. 2-21 b. 2-21 c | Informazioni non disponibili L'informativa 2-21 non è stata rendicontata per ragione di informazioni non disponibili. Il Gruppo si impegna a fornire una rendicontazione a partire dai |



| | | | | | |
|---|---|-------------------------|--|--|--------------------|
| | | | | | prossimi esercizi. |
| | GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | 1,2 | | | |
| | GRI 2-23 Impegno in termini di policy | 15 | | | |
| | GRI 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy | 15 | | | |
| | GRI 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi | 16 | | | |
| | GRI 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | 16 | | | |
| | GRI 2-27 Conformità a leggi e regolamenti | 16 | | | |
| | GRI 2-28 Appartenenza ad associazioni | 14 | | | |
| | GRI 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 19 | | | |
| | GRI 2-30 Contratti collettivi | 73 | | | |
| Temî materiali | | | | | |
| GRI 3: Temî materiali 2021 | GRI 3-1 Processo di determinazione dei temî materiali | 19 | | | |
| | GRI 3-2 Elenco di temî materiali | 20 | | | |
| Innovazione tecnologica e digitalizzazione | | | | | |
| GRI 3: Temî materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temî materiali | 27-29 | | | |
| Relazioni con le comunit  locali | | | | | |
| GRI 3: Temî materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temî materiali | 51-54 | | | |
| GRI 413: Comunit  locali 2016 | GRI 413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e | Il 100% delle operation | | | |



| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | potenziali sulle comunità locali | effettua attività di local development. Per il calcolo dell'indicatore è stato considerato che le attività sono organizzate dal manager di Dallara Group e hanno luogo sia nel territorio di Varano de' Melegari sia nel territorio di Indianapolis. | | | |
| Sviluppo e benessere dei dipendenti | | | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temi materiali | 36-47 | | | |
| GRI 401: Occupazione 2016 | GRI 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover | 74 | | | |
| GRI 404: Formazione e istruzione 2016 | GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente | 38-40,77,78 | | | |
| Performance Economica | | | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temi materiali | 22 | | | |
| GRI 201: Performance economica 2016 | GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito | 72 | | | |
| Sicurezza e qualità dei veicoli | | | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temi materiali | 30-31 | | | |
| GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016 | GRI 416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e | 31 | | | |



| | | | | | |
|---|--|-------------------|----------------------------------|------------------------------|---|
| | sicurezza di prodotti e servizi | | | | |
| Generazione di emissioni GHG & Climate Change | | | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temi materiali | 55-59 | | | |
| GRI 302: Energia 2016 | GRI 302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione | 56-58,81,82 | | | |
| GRI 305: Emissioni 2016 | GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) | 58,59,83 | | | |
| | GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) | 58,59,83 | | | |
| | GRI 305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3) | | 305-3 da lettera a. a lettera g. | Informazioni non disponibili | L'informativa 305-3 non è stata rendicontata per ragione di informazioni non disponibili. Il Gruppo si impegna a fornire una rendicontazione a partire dai prossimi esercizi. |
| GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016 | GRI 308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali | 33 | | | |
| Diversità e pari opportunità | | | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temi materiali | 35,48-50 | | | |
| GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016 | GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | 13,35,48-50,79,80 | | | |



| | | | | | | |
|---|--|----------|--|------------------------|------------------------------|---|
| | GRI 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini | | | 405-2 a. , 405-2 b. | Informazioni non disponibili | L'informativa 405-2 non è stata rendicontata per ragione di informazioni non disponibili. Il Gruppo si impegna a fornire una rendicontazione a partire dai prossimi esercizi. |
| Materie prime e gestione dei rifiuti | | | | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temi materiali | 60-64 | | | | |
| GRI 301: Materiali 2016 | GRI 301-1 Materiali utilizzati per peso o volume | 81 | | | | |
| GRI 306: Rifiuti 2020 | GRI 306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti | 60,61 | | | | |
| | GRI 306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti | 60,61 | | | | |
| | GRI 306-3 Rifiuti generati | 60,61,84 | | | | |
| GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016 | GRI 204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali | 32 | | | | |
| Relazioni con i clienti | | | | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temi materiali | 31 | | | | |
| GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016 | GRI 417-2 Episodi di non conformità in materia di etichettatura e informazioni su prodotti e servizi | 31 | | | | |
| GRI 418: Privacy dei clienti 2016 | GRI 418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati | 31 | | | | |



| Salute e sicurezza dei lavoratori | | | | | |
|---|--|-------------|--|--|--|
| GRI 3: Temi materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temi materiali | 45-47 | | | |
| GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | 45-47 | | | |
| | GRI 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti | 45-47 | | | |
| | GRI 403-3 Servizi per la salute professionale | 45-47 | | | |
| | GRI 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione | 45-47 | | | |
| | GRI 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro | 40 | | | |
| | GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori | 45-47 | | | |
| | GRI 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business | 45-47 | | | |
| | GRI 403-9 Infortuni sul lavoro | 45,46,75,76 | | | |
| Etica e non conformità | | | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temi materiali | 15,16 | | | |
| GRI 205: Anticorruzione 2016 | GRI 205-3- Incidenti confermati di corruzione e misure adottate | 16 | | | |
| GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016 | GRI 206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, antitrust e prassi monopolistiche | 16 | | | |
| Diritti umani lungo la catena di fornitura | | | | | |



| | | | | | |
|--|--|-------|--|--|--|
| GRI 3: Temi materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temi materiali | 33,34 | | | |
| GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016 | GRI 414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali | 33 | | | |
| Gestione della risorsa idrica | | | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | GRI 3-3 Gestione dei temi materiali | 62 | | | |
| GRI 303: Acqua ed effluenti 2018 | GRI 303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa | 62 | | | |
| | GRI 303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua | 62 | | | |
| | GRI 303-3 Prelievo idrico | 62,82 | | | |