

IL NOSTRO PRIMO REPORT DI SOSTENIBILITÀ



2023

INDICE

Sommario

Nota metodologica	3
Il documento.....	3
I riferimenti utilizzati	3
Lettera agli stakeholder	5
Amos – i numeri chiave.....	6
Chi siamo	7
Il contesto di riferimento	7
La nostra storia	7
La struttura organizzativa	10
I servizi offerti	12
I nostri valori	14
La sostenibilità per noi	15
Analisi di materialità	15
Il processo di materialità interna	16
Le tematiche materiali e gli SDGs.....	16
I nostri stakeholder.....	18
Una governance responsabile	21
Le nostre sfide e iniziative	21
La lotta allo spreco alimentare.....	21
Una iniziativa di re-inserimento sociale	22
Il Progetto Disfagia	22
Progetti di innovazione tecnologica	23
La qualità e la sicurezza al centro	23
La soddisfazione dei clienti.....	24
Etica e integrità	24
Il Modello di Organizzazione e Controllo	24
Il Codice Etico.....	25
Whistleblowing	26
La lotta alla corruzione	26
Compliance Normativa	27
Privacy e sicurezza dei dati	27
La relazione con i fornitori	28
I nostri fornitori	28
Il valore economico generato e distribuito	29

Le nostre persone	32
L'organico.....	32
L'organigramma.....	34
Acquisizione delle risorse	35
Formazione e welfare	36
Diversità, inclusione e pari opportunità	38
Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta.....	38
La valutazione dei rischi	39
Partecipazione e consultazione dei lavoratori	39
Servizio di medicina del lavoro	39
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	40
Amos e l'ambiente	40
I consumi energetici	41
Le emissioni di GHG	42
Gli obiettivi 2024.....	45
Indice dei contenuti GRI e Tabella di correlazione	46

Nota metodologica

Il documento

Questo documento rappresenta il primo Report di Sostenibilità Amos S.c.r.l. (di seguito anche “la Società”). Le informazioni riportate all’interno del documento sono state raccolte e rielaborate al fine di assicurare la comprensione delle attività svolte dalla Società, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto dalle stesse. Il perimetro di rendicontazione utilizzato in questo documento include le informazioni relative alle attività svolte da Amos S.c.r.l.

Il Report di Sostenibilità è stato redatto su base volontaria e non rappresenta una Dichiarazione consolidata Non Finanziaria (DNF); la Società non ricade, infatti, nel campo di applicazione del D. Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 che, in attuazione della Direttiva 2014/95/UE, prevede l’obbligo di redazione di una DNF per gli enti di interesse pubblico che superano determinate soglie quantitative.

Il Report di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale. Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell’andamento delle attività di Amos sono presentati, a fini comparativi, i dati qualitativi e quantitativi relativi al biennio 2022 e 2023.

Il Report di Sostenibilità è pubblicato nel sito ufficiale di Amos: <https://amos.piemonte.it/it/>

Per richiedere maggiori informazioni in merito alle informazioni riportate all’interno del documento è possibile contattare il seguente indirizzo e-mail: segreteria@amos.piemonte.it.

I riferimenti utilizzati

La redazione del Report di Sostenibilità è avvenuta attraverso la selezione degli indicatori contenuti nei *GRI Sustainability Reporting Standards* pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l’opzione di rendicontazione “Referenced”. Il set di indicatori GRI Standards utilizzati per la rendicontazione è indicato nel GRI Content Index del presente documento.

I principi generali applicati per la redazione del Report di Sostenibilità sono quelli stabiliti dai GRI Standards, ovvero: *rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza*.

Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l’attività svolta dalla Società e gli impatti da esso prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un’analisi di rilevanza delle tematiche materiali per Amos e per il settore di riferimento, come descritto nel paragrafo “Analisi di materialità interna”. Tale analisi, quale parte del percorso di sostenibilità, ha visto il coinvolgimento del Top Management in un’attività di valutazione delle tematiche e conseguente attribuzione di un valore in considerazione di due diversi aspetti: l’importanza e la priorità di intervento per la società.

L'analisi verrà ulteriormente sviluppata e approfondita nel corso dei periodi successivi, attraverso lo svolgimento di una o più attività di ascolto degli stakeholder e la rendicontazione del contributo di Amos al raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il presente Report di Sostenibilità è stato redatto con il supporto metodologico di:



Lettera agli stakeholder

L'anno 2023 ha rappresentato, per certi versi, un momento al ritorno alla normalità dopo anni, come il 2020, 2021 ed il 2022, caratterizzati da una profonda incertezza. Un'incertezza prima legata alla pandemia in corso e successivamente è determinata da eventi geopolitici ed economici: in primis la guerra la guerra in Ucraina, ma anche la ripresa dell'inflazione e l'aumento dei tassi di interesse. Il 2023 ha visto infatti, dal punto di vista economico, una stabilizzazione delle criticità in atto mentre, sotto l'aspetto geopolitico, alla tensione legata alla guerra nell'Est Europa si è aggiunta quella collegata ancora una volta alla situazione in Medio Oriente.

Dal punto di vista di AMOS, la stabilizzazione dei prezzi ed il rientro dell'inflazione a livelli inferiori al 2% rappresenta l'opportunità di affacciarsi sui mercati con gare pubbliche per approvvigionamenti a medio termine che non dovrebbero scontare nel prezzo di gara, effetti legati all'incertezza.

Peraltro, il 2023 è stato per AMOS un anno di cambiamenti ai vertici dell'azienda con l'arrivo di un nuovo direttore generale. Un cambiamento che è avvenuto in continuità e senza traumi, ma che allo stesso tempo ha dato alla struttura aziendale l'opportunità di analizzarsi dall'interno e di rivalutare la propria capacità di fare fronte alle sfide attraverso la valorizzazione del potenziale interno.

Nel contesto sopracitato non possiamo che evidenziare la capacità organizzativa che AMOS, nella sua totalità, è riuscita a mettere in atto risultando sempre presente e pronta ad intervenire in capo alle diverse situazioni presentatesi, questo grazie al lavoro di squadra di persone che operano con passione consapevoli del valore sociale ed etico del proprio lavoro.

Peraltro, le operatività sviluppate e concretamente realizzate da AMOS hanno sempre seguito le linee di indirizzo dei Soci, i quali supportano AMOS nella consapevolezza che quest'ultima agisce con la massima dedizione a favore dei cittadini, utenti finali dell'azione delle aziende sanitarie pubbliche.

Proprio la natura pubblica di AMOS, aldilà della sua forma privata, rappresenta il punto di partenza per essere in prima linea nell'adozione di strumenti e metodi di comunicazione relativi alla sostenibilità. Sostenibilità intesa sia in senso economico-finanziario, sia con riferimento ad aspetti di natura sociale, ambientale ed etica. In questo senso, il percorso di avvicinamento al bilancio di sostenibilità intrapreso da AMOS non rappresenta solamente un doveroso adeguamento a normative che diventeranno cogenti, ma l'impegno concreto ad esercitare e a comunicare il ruolo sociale ed etico che la Società è chiamata ad esercitare, accanto ai Soci pubblici e a favore dei territori di riferimento.

Fossano, 07/06/2024

La Direttrice Generale
Mariateresa Buttigliengo
(Firmato in originale)

Il Presidente
Simone Mauro
(Firmato in originale)

Amos – i numeri chiave



2004

ANNO DI
FONDAZIONE



UNI EN ISO 9001:2015
UNI EN ISO 45001:2018



€ 67.195.518 mln

VALORE ECONOMICO
GENERATO



1.820

DIPENDENTI
AL 31.12.2023



74%
DONNE



14.988 ORE

DI FORMAZIONE
EROGATA AI
DIPENDENTI NEL
2023



31.448

PASTI DONATI ALLA
CARITAS NEL 2023



€ 7.154.699 mln

BUDGET SPESO IN
FORNITORI LOCALI



335 tCO₂e

EMISSIONI
PRODOTTE 2023
(SCOPE 1 + SCOPE 2)

Chi siamo

Il contesto di riferimento

La nascita delle società in-house, che risale ormai ad alcuni decenni fa, è da correlare a diversi fattori di contesto, tra cui cambiamenti normativi, sviluppi socio-economici e moderne considerazioni sull'efficienza dei servizi pubblici. Esse derivano, infatti, dall'emersa necessità delle pubbliche amministrazioni di costituire entità giuridiche separate per la gestione di determinati servizi o attività di interesse pubblico; tale necessità nasceva a sua volta dall'**interesse delle stesse di migliorare l'efficienza, la flessibilità, la qualità nell'erogazione dei servizi offerti, nonché la competitività della gestione delle risorse pubbliche, pur garantendo il controllo pubblico sui servizi di interesse generale.**

Nel corso del tempo le società in-house sono diventate oggetto di una regolamentazione sempre più complessa e dettagliata, nonché un elemento importante nel panorama delle pubbliche amministrazioni. Le caratteristiche chiave di tali società sono generalmente attribuibili a:

- **una forma di proprietà di natura pubblica:** gli enti pubblici hanno di norma una partecipazione diretta o un forte potere decisionale nella gestione e nel controllo delle attività della società stessa;
- **attività e finalità di interesse pubblico:** le società in-house prevedono perlopiù l'erogazione di servizi pubblici (trasporti, servizi ospedalieri, servizi mensa), spesso offerti a livello locale. Esse si pongono dunque l'obiettivo di soddisfare le esigenze della collettività, nonché di incrementare il benessere della stessa attraverso la gestione di attività di importanza strategica per la collettività.
- **una gestione specializzata:** esse sono dotate di personale specializzato e competente nel settore di attività in cui operano;
- **un forte orientamento alla trasparenza ed al controllo pubblico.**

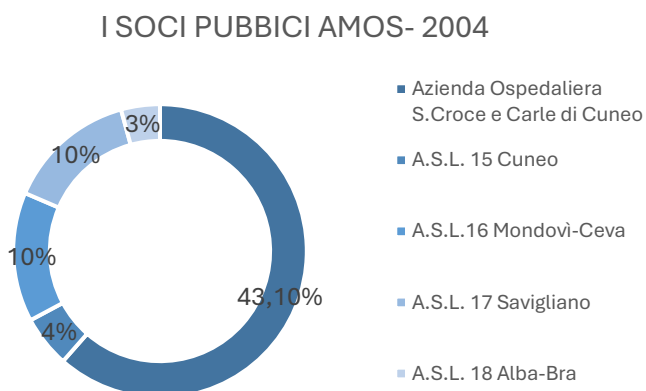
Esse rappresentano dunque un'interessante sintesi dal punto di vista organizzativo e strutturale, offrono un sistema alternativo, più flessibile ed efficiente per la somministrazione di servizi di interesse generale, mantenendo complessivamente un alto grado di controllo e coinvolgimento della pubblica amministrazione.

La nostra storia

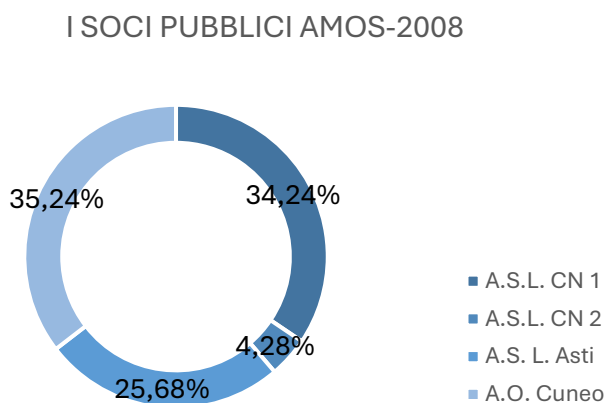
Dopo alcuni anni di evoluzioni gestionali e normative, AMOS rappresenta oggi una società consortile a responsabilità limitata, con denominazione "AMOS S.C.R.L." a totale partecipazione pubblica e avente scopo non lucrativo.

La storia della nostra società risale al **4 ottobre 2004**, anno in cui l'organizzazione presentava la forma giuridica di società per azioni (S.p.A.), ponendosi come obiettivo la fornitura di beni e la prestazione di servizi complementari e di supporto all'attività sanitaria, ospedaliera e territoriale nell'ambito della sperimentazione gestionale nel settore sanitario ai sensi dell'art. 9-bis, comma 1, d.lgs. 502/92. Secondo tale sperimentazione, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, autorizzavano "programmi di sperimentazione aventi a oggetto nuovi modelli gestionali che prevedano forme di collaborazione tra strutture del Servizio sanitario nazionale e soggetti privati, anche attraverso la costituzione di società miste a capitale pubblico e privato".

Nel 2004, i soci pubblici detenevano circa il 70% del capitale sociale totale, mentre il restante 30% era in mano a soci privati, selezionati con una procedura ad evidenza pubblica. I soci pubblici nel 2004 erano originariamente composti come si può visualizzare nel grafico adiacente.



La sperimentazione, che aveva una scadenza inizialmente programmata per il 31 dicembre 2007, venne prorogata al **31 agosto 2008**, anno in cui abbiamo trasformato la nostra forma giuridica in Società a responsabilità limitata (S.r.l). Nel 2008, infatti, alla luce dell'evoluzione del contesto normativo, abbiamo



subito una profonda ristrutturazione e ci siamo dotati di un nuovo statuto: ha avuto dunque inizio un nuovo percorso per la nostra organizzazione, prevedendo l'erogazione dei servizi esclusivamente a favore dei soci a seguito di affidamento diretto (*"in-house"*) e nel pieno rispetto dei principi nazionali e comunitari che limitano tali attività e che impongono il cosiddetto "controllo analogo". La suddivisione della composizione del capitale sociale

si era dunque nuovamente trasformata.

Infine, la nostra struttura ha attraversato un ulteriore cambiamento a partire dal **1° ottobre 2010**, anno in cui è avvenuto il passaggio in Società Consortile (S.C.R.L.); tale variazione, proposta dal Consiglio di Amministrazione e accolta positivamente dai quattro soci, ha condotto ad una nuova riorganizzazione interna, non solo da un punto di vista operativo e strutturale, ma anche economico e finanziario. Nel 2013 si aggiunse ai quattro soci anche

l'Azienda Ospedaliera Nazionale "SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo" di Alessandria, con una quota pari al 2,4% del capitale sociale e conseguente rimodulazione delle quote delle precedenti Aziende Sanitarie socie.

L'intento della nuova governance è stato fin dall'inizio quello di rendere la società un vero e proprio partner strategico delle Aziende Sanitarie Socie. **Oggi, la nostra società eroga i propri servizi esclusivamente a favore degli enti soci, in seguito ad un iter di affidamento diretto** (i cosiddetti affidamenti "*in-house*", che coprono circa il 95% delle attività di business). Tale percentuale, supera ben oltre l'80%, limite percentuale richiesto dalle normative nazionali e comunitarie per la regolamentazione di tale attività; per tale servizio, prevediamo inoltre il processo del "controllo analogo", come richiesto dal comma 4, dell'articolo 4 del D.Lgs. 175/2016 (TUSP).

Infine, la nostra società è autorizzata ad erogare servizi verso terzi, solo previa autorizzazione dei Soci, e tale attività rappresenta ad oggi una percentuale nettamente limitata rispetto al campo di azione di AMOS, pari a circa il 5% delle attività svolte.



La nostra sede legale si trova a Cuneo, in Via Coppino 26, mentre la sede operativa è in Piazza Castello 31/33 a Fossano, in provincia di Cuneo.



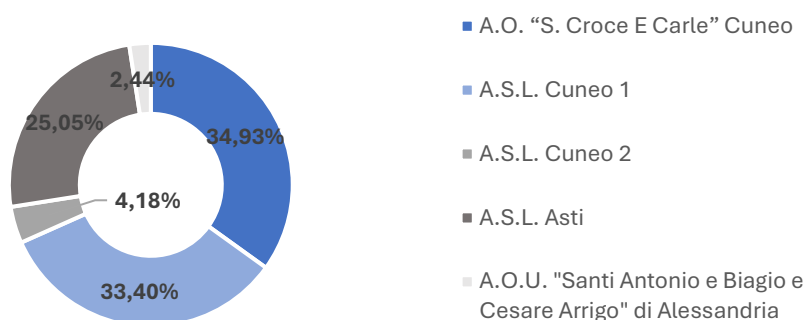
La struttura organizzativa

La nostra realtà è una società consortile a responsabilità limitata, a totale partecipazione pubblica e avente scopo mutualistico e non lucrativo. I soci, dunque, sono costituiti da soggetti pubblici, i quali esercitano il proprio “controllo analogo” principalmente attraverso la nomina di un “Comitato per l'Esercizio del Controllo Analogo”, composto dai rappresentanti nominati dalle Aziende Sanitarie Socie.

I soci hanno la facoltà di decidere sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge e dallo statuto, nonché sugli argomenti che uno o più amministratori o uno o più soci sottopongono all'approvazione. Tra le attività che sono riservate alla competenza dell'assemblea dei soci rientrano: l'approvazione del bilancio, l'approvazione del budget annuale, la nomina degli amministratori, la durata del mandato degli amministratori, le modifiche dello statuto e l'autorizzazione ad erogare servizi verso terzi. Le decisioni dei soci devono essere sempre adottate mediante deliberazione assembleare ed è necessario che la maggioranza raggiunga il 60%.

Riassumendo, la compagine societaria attuale, che detiene oggi un capitale sociale pari a 696.565 euro è così composta:

I SOCI AMOS - 2023



Socio	Quota di capitale sociale
A.O. "S. Croce E Carle" Cuneo	34,93%
A.S.L. Cuneo 1	33,40%
A.S.L. Cuneo 2	4,18%
A.S.L. Asti	25,05%
A.O.U. "Santi Antonio e Biagio e Cesare Arrigo" di Alessandria	2,44%

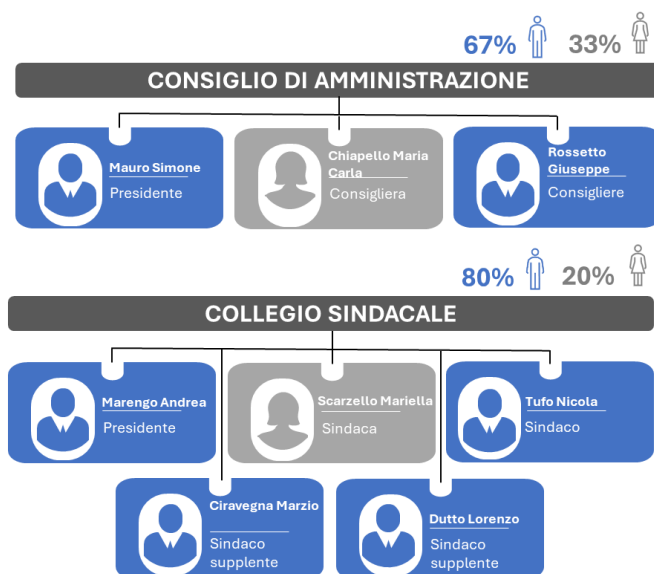
Per quanto riguarda invece l'Organo Amministrativo, la nostra struttura organizzativa si basa su un sistema di amministrazione pluripersonale collegiale, in cui gli organi sociali sono rappresentati dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) è composto da tre membri, e più specificatamente un Presidente, Mauro Simone, e due consiglieri, Chiapello Maria Carla e Rossetto Giuseppe, i

quali sono investiti dei poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società. L'organo di governo è dunque composto da due uomini e una donna, due dei quali di età maggiore di 50 anni ed uno di età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Il Collegio Sindacale, invece, che esercita il controllo sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, è composto da cinque membri, ovvero un Presidente, Marengo Andrea, due Sindaci, Scarzello Mariella e Tufo Nicola e due Sindaci Supplenti, Ciravegna Marzio e Dutto Lorenzo. I membri, una donna e quattro uomini, presentano tutti un'età superiore ai 50 anni, mentre un membro presenta un'età compresa tra i 30 e i 50.

LA NOSTRA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Riportiamo di seguito il prospetto dell'Organo di Governo e dell'Organo di controllo, in conformità con il GRI 405-1.

ORGANI DI GOVERNO	2022			2023		
<i>Per genere</i>	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Consiglio di Amministrazione	1	2	3	1	2	3
Collegio Sindacale	1	4	5	1	4	5
Totale	2	6	8	2	6	8

ORGANI DI GOVERNO	2022				2023			
<i>Per fascia di età</i>	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Consiglio di Amministrazione	0	1	2	3	0	1	2	3

Collegio Sindacale	0	3	2	5	0	1	4	5
Totale	0	4	4	8	0	2	6	8

Inoltre, come già accennato, abbiamo previsto un Comitato per l'Esercizio del Controllo Analogo, tra i cui incarichi rientra il controllo preventivo sul budget aziendale e sui singoli budget di commessa, ed un sistema di procure per alcuni collaboratori; nello specifico, è stata individuata quale Procuratrice la Direttrice Generale, Mariateresa Buttigliengo, che ha subdelegato le proprie procure per competenza a Isabella Medicina, Gianluca Periotto e Meo Fabrizio.

La società di revisione, cui è affidato il controllo legale dei conti, è rappresentata da AGC AUDIT & CONSULTING GROUP SRL.

I servizi offerti

L'obiettivo primario della nostra società è quello di supportare i consorziati nell'espletamento delle attività che ci vengono affidate, promuovendone lo sviluppo. I servizi in-house offerti ricoprono due macro-aree principali; la prima, riguarda le attività relative a servizi tecnico-sanitari di supporto all'attività clinica, mentre la seconda riguarda attività correlate all'attività sanitaria vera e propria.

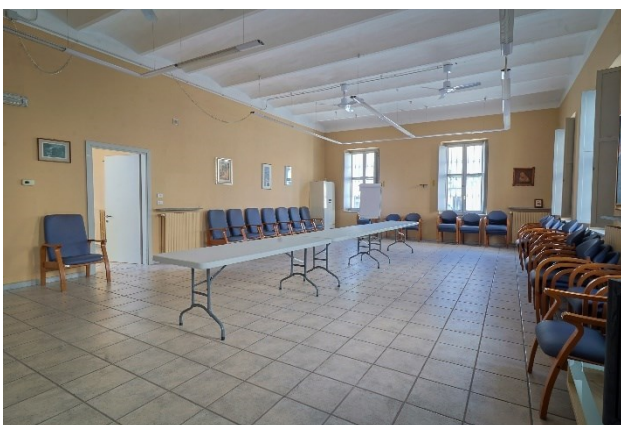
Per quanto riguarda la prima macro-area dei servizi in house offerti, essa è rappresentata più nel dettaglio dalle seguenti attività:

- **servizi amministrativi e di accoglienza**, tra cui attività di front office, call center, prenotazioni, e supporto tecnico. Sono compresi servizi di informazione e divulgazione rispetto alle attività svolte dalle aziende sanitarie;
- **logistica sanitaria**, inclusa la movimentazione dei pazienti, dei beni e dei farmaci e la gestione delle camere mortuarie; rientra in questo ramo, ad esempio, il trasporto di presidi medici presso il domicilio dei pazienti e l'archivio delle cartelle cliniche presso i nostri magazzini;
- **ristorazione collettiva**, presso le strutture sanitarie e socio-sanitarie, semiresidenziali e residenziali;
- **gestione del laboratorio analisi presso l'ospedale di Cuneo** (che rappresenta un hub per gli esami standard a livello provinciale), attraverso proprio personale;





Invece, tra le prestazioni relative ai servizi tecnico-sanitari di supporto all'attività clinica, rientrano l'assistenza domiciliare, l'erogazione di prestazioni di operatori socio-assistenziali, la gestione di due sale operative per la gestione delle chiamate ricevute presso il numero unico di emergenza (n. 112), la gestione dell'RSA di Racconigi, ma anche il supporto tecnico-logistico alberghiero alle attività sanitarie e la gestione di un laboratorio di analisi.



Infine, rispetto alla prestazione di servizi verso terzi, ci occupiamo anche della gestione commerciale dei Bar presso i presidi ospedalieri di Asti, Mondovì e Alessandria e dell'attività commerciale di gestione dei distributori automatici per l'erogazione di bevande, generi alimentari e prodotti igienici (vending) presso i Presidi e i Distretti dell'ASL CN1 e dell'ASL di Asti.

I nostri valori



IMPARZIALITÀ, LEALTÀ E NON DISCRIMINAZIONE

Garantiamo il rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali dell'individuo respingendo e sanzionando qualunque atteggiamento anche solo apparentemente discriminatorio con riguardo a sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.



RISPETTO DELLA LEGGE, ONESTÀ, RIGORE E INTEGRITÀ

Ci impegniamo a condurre la nostra attività nel rispetto della normativa nazionale, comunitaria ed internazionale, respingendo ogni pratica illegale.



TRASPARENZA, VERIFICABILITÀ E AFFIDABILITÀ

Ci impegniamo a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate ai terzi in modo che gli stessi siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli.



PREVENZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Evitiamo qualsiasi situazione in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possa interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della nostra Società.



LA TUTELA DELL'IMMAGINE

I nostri dipendenti e collaboratori devono astenersi da qualunque comportamento che possa ledere la nostra immagine.



SALUTE E SICUREZZA

Predisponiamo ambienti di lavoro sicuri e salubri, promuovendo la diffusione di una cultura della consapevolezza dei rischi ed un costante monitoraggio sulle condizioni di sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro.



TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Adottiamo le misure di sicurezza idonee per ridurre al minimo i rischi di dispersione dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito.



TUTELA DELL'AMBIENTE

Riconosciamo l'importanza della salvaguardia dell'ambiente come bene primario e ci assumiamo l'impegno di promuovere, nell'ambito delle nostre strutture, un uso razionale delle risorse.



USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E TUTELA DEL DIRITTO D'AUTORE

Adottiamo sistemi idonei ad impedire la commissione di reati informatici e a garantire il corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche da parte dei nostri dipendenti e collaboratori.

La sostenibilità per noi

Decisi ad intraprendere un percorso di crescita e di miglioramento in relazione ai temi della sostenibilità, nel 2023 abbiamo dato avvio a numerose attività volte ad approfondire le nostre performance in termini ESG e, soprattutto, identificare quali potenziali obiettivi di miglioramento. Tra queste, rientra nel **2023 l'avvio del percorso di redazione del nostro primo Report di Sostenibilità e l'avvio di studio di approfondimento dei nostri impatti ambientali eseguito in conformità con il GHG Protocol**; nello specifico, è stata intrapresa un'analisi delle emissioni di gas effetto serra prodotte dalla nostra organizzazione, che vedrà piena conclusione nel primo semestre del 2024, finalizzata ad individuare una efficiente pianificazione volontaria delle strategie di gestione e delle politiche di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra.

Infine, ma non meno rilevante, nel 2023 abbiamo intrapreso un percorso per il conseguimento della **certificazione UNI/PdR 125** relativa alla parità di genere. Considerando infatti le dimensioni e le peculiarità della nostra organizzazione, abbiamo considerato di fondamentale importanza approfondire il tema della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità con l'obiettivo di maturare una maggiore consapevolezza sul tema, nonché di approfondire una possibilità di miglioramento e crescita interna.

Analisi di materialità

Tra i primi step di progetto per l'elaborazione del presente Report di Sostenibilità, abbiamo affrontato un processo di identificazione delle tematiche ESG materiali per la nostra organizzazione, attraverso un **processo di analisi della materialità interna**. L'obiettivo è stato dunque quello di individuare quali sono i temi ambientali, sociali e di governance di maggior rilievo per la nostra realtà, nonché tutte quelle tematiche che, da una visione interna, sono in grado di influenzare in modo rilevante e sostanziale le nostre decisioni strategiche.

I temi materiali che abbiamo individuato, sono rappresentati da quegli elementi che, da un lato, possono generare rilevanti impatti economici, sociali e ambientali sulle attività dell'organizzazione, dall'altro, possono essere percepiti come rilevanti anche da parte degli stakeholder con cui ci confrontiamo, in quanto potrebbero essere in grado di influenzare le loro decisioni, aspettative ed azioni.

Il processo di materialità interna

Con l'aiuto di consulenti esterni, la nostra Direzione e i responsabili di funzione hanno analizzato le tematiche ESG rilevanti per il settore di riferimento che, in una prima fase di studio, sono risultate essere circa dieci.

Le stesse, sono state ulteriormente analizzate in dettaglio in considerazione della rilevanza per la nostra realtà e della priorità di intervento. Questo processo ha portato, quindi, ad una rianalisi delle tematiche stesse e all'identificazione di quattordici temi finali, su cui abbiamo deciso di focalizzarci in questo primo Report di Sostenibilità.

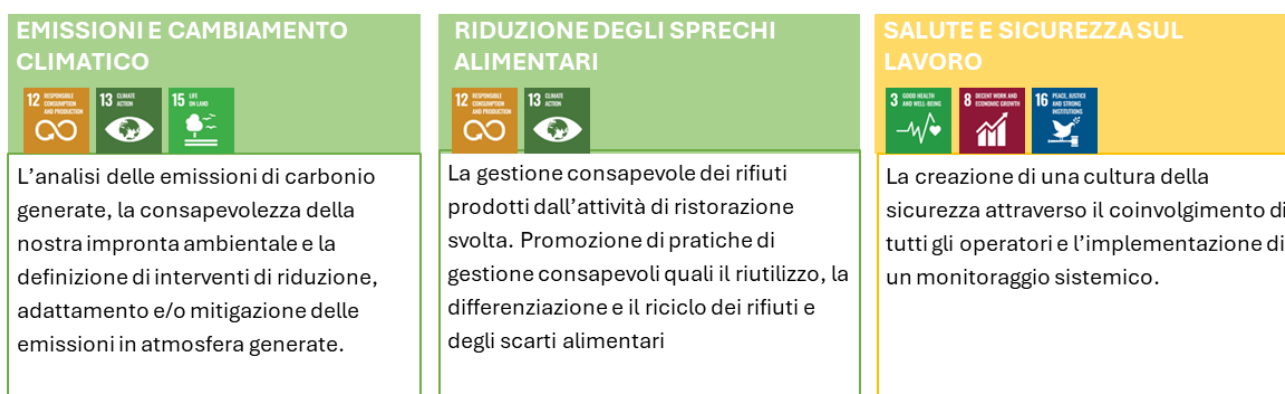
Il processo di analisi di materialità, intrapreso nel periodo di rendicontazione considerato, ha visto lo svolgimento di un'attività interna secondo le seguenti fasi:



Le tematiche materiali e gli SDGs

Nell'identificare le tematiche ESG risultate per noi rilevanti è stata considerata anche la loro connessione con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), definiti all'interno dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Con l'impegno di agire su questi temi, cercheremo di contribuire - nella misura possibile - al raggiungimento delle sfide globali in ambito di sostenibilità.

La correlazione è frutto di un'analisi degli indicatori GRI, rendicontati nel presente documento, e degli obiettivi definiti rapportati agli SDGs e ai target secondo il framework *Linking the SDGs and the GRI Standards*.



SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI  <p>Lo sviluppo del capitale umano rappresenta la forza trainante per una crescita sostenibile, promosso attraverso attività di formazione per il mantenimento e la valorizzazione del know-how aziendale.</p>	WELFARE E BENESSERE DEI DIPENDENTI  <p>La promozione di un ambiente di lavoro stimolante e positivo volto a garantire la salute psicofisica dei dipendenti, attraverso programmi di welfare e condizioni che garantiscano il pieno benessere dei dipendenti.</p>	DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ  <p>Il riconoscimento del valore di ogni dipendente, combattendo ogni forma di discriminazione e violenza e garantendo pari opportunità di crescita in un ambiente di lavoro sicuro e protetto.</p>
RELAZIONI CON IL TERRITORIO E LA COMUNITÀ LOCALE  <p>L'instaurazione di un clima di dialogo e di un sistema di coinvolgimento delle comunità locali. Lo sviluppo e la creazione di valore delle comunità locali attraverso, tutte le volte che è realizzabile, la promozione dei fornitori locali.</p>	QUALITÀ E SICUREZZA DEI SERVIZI  <p>L'adozione di procedure e sistemi volti a garantire gli alti standard di qualità dei prodotti al fine di rispondere in modo sempre più completo alle diverse esigenze e richieste dei nostri soci.</p>	PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI  <p>Una gestione responsabile dei dati implica il pieno rispetto delle normative in materia, attuando iniziative focalizzate alla tutela della privacy in risposta alle crescenti preoccupazioni sull'utilizzo dei dati.</p>
GOVERNANCE RESPONSABILE  <p>Una governance responsabile risponde alle aspettative degli stakeholder interni ed esterni all'azienda, integrando i principi ESG nelle strategie d'impresa.</p>	LOTTA ALLA CORRUZIONE  <p>L'impegno nella lotta alla corruzione attraverso l'applicazione di politiche, procedure e meccanismi di segnalazione di potenziali irregolarità o comportamenti illeciti e l'attività di formazione.</p>	GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA  <p>La valutazione dell'impatto socio-ambientale dei fornitori lungo la catena di fornitura con l'obiettivo di diffondere la cultura della sostenibilità attraverso la filiera.</p>
INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO  <p>Le attività finalizzate al continuo miglioramento di processi e prodotti/servizi, con particolare attenzione alla riduzione degli impatti socio-ambientali.</p>	SODDISFAZIONE DEL CLIENTE  <p>La massimizzazione del grado di soddisfazione dei clienti per costruire relazioni durature e stabili nel tempo attraverso l'attività di ascolto, coinvolgimento e condivisione in ottica di miglioramento continuo.</p>	

La rendicontazione delle tematiche materiali verrà sviluppata in seguito, in coerenza con il progressivo sviluppo del business.

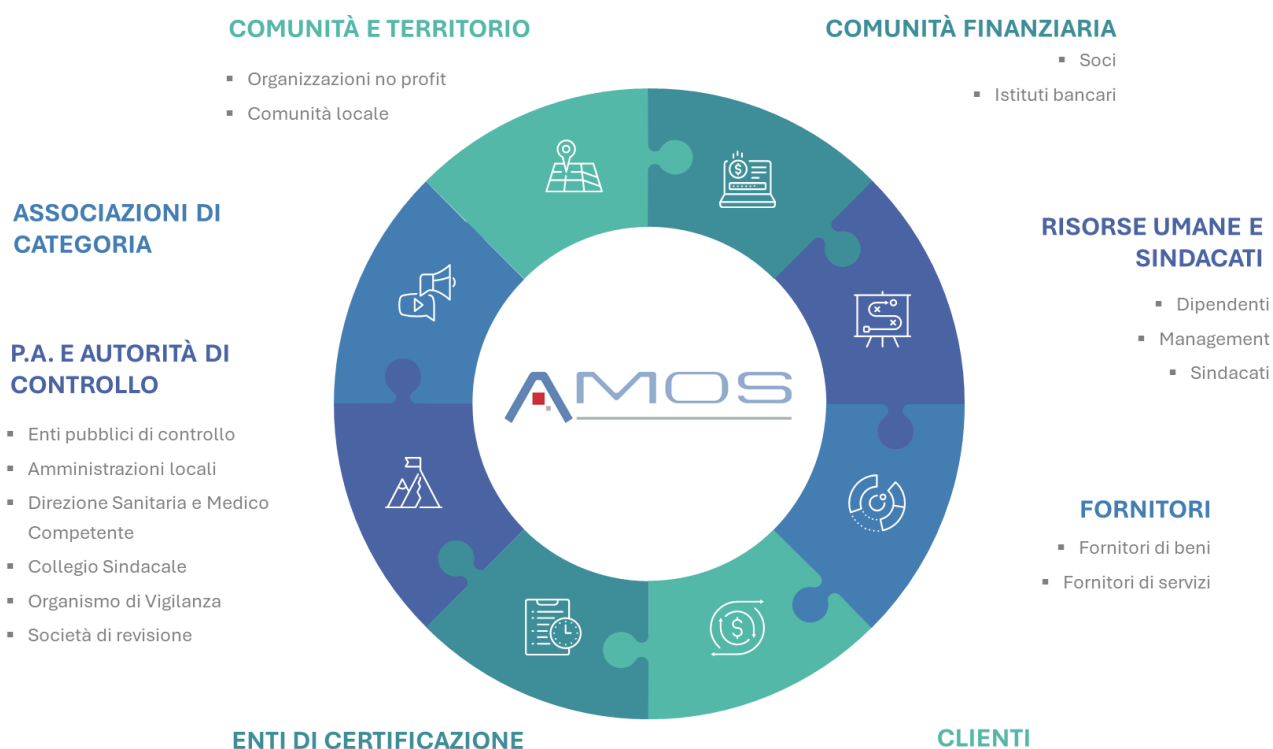
I nostri stakeholder

Gli Stakeholder sono entità o individui che possono essere influenzati in modo significativo dalle attività di un'organizzazione, dai prodotti e dai servizi offerti o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell'organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi.

Gli stakeholder sono quindi quei soggetti con i quali un'azienda si confronta per creare, mantenere e sviluppare relazioni con il fine di comprendere le esigenze e le aspettative, e conseguentemente orientare le proprie scelte strategiche.

Dopo l'analisi di materialità interna, il secondo fondamentale step di progetto per l'elaborazione del presente Report ha riguardato l'individuazione e la mappatura dei nostri Stakeholder; all'interno di un percorso di misurazione e di miglioramento rispetto ai temi della sostenibilità come quello verso il quale ci siamo affacciati, infatti, riteniamo importante valutare gli interessi e le preoccupazioni dei portatori di interesse con i quali ci relazioniamo, condividendone i risultati.

Nel grafico che segue sono quindi indicate le principali categorie di stakeholder con i quali ci interfacciamo durante tutte le nostre attività:



Per dare una visione di insieme più completa, per ognuno dei nostri Stakeholder sopra riportati, indichiamo nella tabella di seguito le modalità, la frequenza e, soprattutto, l'interesse del coinvolgimento che ci pone in relazione con gli stessi:

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	OBIETTIVO DEL COINVOLGIMENTO	MODALITÀ E FREQUENZA
Soci e azionisti ASL CN1 ASL CN2 ASL AT ASL A.O.U. S.S. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo AO S. Croce e Carle	Recepire le linee guida della compagine sociale e interpretare correttamente le esigenze dei soci committenti.	Assemblea dei Soci 2/3 volte l'anno e riunioni funzionali - <u>mensile</u>
Istituti bancari	Garantire l'operatività e la stabilità finanziaria.	Rapporti diretti – <u>settimanali</u>
Dipendenti	Creare le premesse per ambienti di lavoro sicuri e con un clima favorevole, attuare politiche di <i>recruiting</i> e <i>retention</i> .	Rapporti diretti, email, bacheche, portale welfare – <u>costante</u>
Management	Favorire la comunicazione e il coinvolgimento in tutta l'azienda degli obiettivi e dello stato dell'arte dei vari progetti.	Comitato di Direzione e Comitato dei Referenti – <u>mensile</u>
Sindacati	Favorire la mediazione nei casi di contenzioso latente o manifesto, gestione del CCNL.	Rapporti costanti - Incontri periodici ad hoc – <u>settimanali/ mensili</u>
Fornitori di beni <i>Fornitori di derrate alimentari, di prodotti monouso per la ristorazione, di presidi sanitari e DPI o altri beni</i>	Approvvigionare l'azienda delle materie prime e degli strumenti necessari a garantire il corretto andamento dell'attività.	Rapporti commerciali – <u>costanti/ad hoc</u>
Fornitori di servizi <i>Liberi professionisti sanitari, avvocati patrocinatori, consulenti legali e commercialisti, DPO, fornitori di software, di servizi di rete e utenze, noleggio di automezzi o altro</i>	Fornire all'azienda il supporto, gli strumenti e le conoscenze necessarie a garantire il corretto andamento e la continuità dell'attività.	Rapporti commerciali – <u>costanti/ad hoc</u>
Clienti <i>Soci e utenza vending e Bar</i>	Svolgere al meglio le finalità istituzionali della Società attraverso la migliore esecuzione delle commesse attribuite.	Rapporto di servizio - <u>costante</u>
Enti pubblici di controllo <i>Comitato per il Controllo Analogo</i>	Istituzionalizzare il "controllo analogo congiunto" previsto dalla normativa sulle società in house.	Riunioni formali – <u>mensili</u>
Direttore Sanitario e Medico Competente	Disporre di figure di riferimento nel campo delle scelte sanitarie e nella tutela	Incontri diretti, email - <u>mensili</u>

	della salute e sicurezza dei dipendenti e degli utenti.	
Amministratori locali <i>Comune della sede di Fossano</i>	Collaborare e mantenere un rapporto ed un impatto positivo con il Comune in cui abbiamo la nostra sede.	Email e comunicazioni - <u>mensili</u>
Collegio sindacale	Controllare e vigilare sull'attività amministrativa, verificare la consistenza di cassa.	Riunioni formali - <u>mensili</u>
Organizzazioni non profit	Venire incontro alle esigenze delle comunità favorendo la solidarietà e l'economia circolare.	Incontri diretti per l'erogazione dei pasti - <u>giornalieri</u>
Comunità locali <i>Cittadini e utenti</i>	Garantire la soddisfazione degli utenti delle comunità locali.	Rapporto di servizio - <u>costante</u>
Enti di certificazione	Mantenere le certificazioni in essere.	Comunicazioni per incarico di certificazione - <u>annuale</u>
Società di revisione	Disporre di un giudizio imparziale sulla situazione economico-patrimoniale e finanziaria dell'azienda al fine di verificare la corretta applicazione delle procedure amministrative-contabili.	Comunicazioni per incarico di controllo legale dei conti - <u>trimestrale</u>
Organismo di vigilanza	Verificare l'attuazione delle procedure tese a prevenire i c.d. "reati presupposto".	Incontri periodici - <u>trimestrale</u>
Associazioni di categoria <i>Confindustria Cuneo e Acop - Associazione Coordinamento Ospedalità Privata</i>	Usufruire delle opportunità legate alla rete di imprese del territorio e dare prova tangibile della presenza di Amos tra le aziende di medio-grandi dimensioni relativamente ad un contesto imprenditoriale in cui prevale la piccola e media impresa.	Convegni/corsi di formazione/partecipazione ad attività di consulenza - <u>mensile</u>

Consapevoli che il coinvolgimento ed il confronto con gli Stakeholder rappresenta un elemento fondamentale per poter definire i nostri obiettivi futuri e i nostri indirizzi strategici in relazione alle tematiche materiali, ci impegneremo per coinvolgerli a partire dalle prossime rendicontazioni di sostenibilità, per aumentare ancora di più il nostro dialogo e il nostro coinvolgimento con gli stessi.

Una governance responsabile

Le nostre sfide e iniziative

La lotta allo spreco alimentare

I nostri cinque centri di cottura producono circa 6.300 pasti al giorno, i quali vengono consumati sia nel sito di produzione che veicolati in strutture esterne. Ogni centro di cottura è al servizio di due o tre presidi ospedalieri, a favore di degenza e dipendenti, in buona parte gestito su prenotazione.

Gli operatori che lavorano presso i nostri centri di cottura sono oltre 350, con una turnazione attiva sette giorni su sette. Gli ordini di fornitura vengono effettuati ogni settimana per la settimana successiva: gli approvvigionamenti settimanali, infatti, ci permettono di mantenere un maggiore controllo sulla giacenza, ma soprattutto di garantire una maggiore freschezza del prodotto, specialmente per le derrate alimentari fresche. Per le materie prime secche, invece, prevediamo un approvvigionamento bisettimanale/mensile.

La sfida più impegnativa che riguarda la gestione dei centri di cottura è quindi proprio rappresentata da una corretta pianificazione degli approvvigionamenti: nonostante il nostro impegno sia rivolto a generare il minor spreco alimentare possibile, è inevitabile che la produzione dei pasti possa superarne il consumo, proprio perché è necessario che il servizio venga garantito per tutti gli utenti, sia per i pazienti che per i dipendenti. Di conseguenza, [abbiamo implementato un servizio di conferimento e di donazione dei pasti in esubero nei confronti della Caritas](#), la quale si è resa disponibile per effettuare la raccolta e distribuzione degli stessi alla collettività nei comuni in cui sono state attivate le convenzioni. Il trasferimento dei pasti dai centri di cottura ai luoghi di consumo è invece di nostra responsabilità.

[Nel 2023 abbiamo donato 31.448 pasti, in aumento del 12% rispetto al 2022 \(28.100 pasti\).](#) Attualmente, i centri convenzionati sono rappresentati dalla mensa di Savigliano, dalla mensa di Mondovì e dal centro di cottura di Cuneo, ma l'obiettivo che ci poniamo è quello di estendere il progetto anche in altre province ed attivare dunque nuove collaborazioni con il territorio per questa importante iniziativa. Si riporta di seguito un prospetto delle donazioni relative al biennio 2022-2023:

N. pasti donati/anno	Caritas Cuneo	Caritas Savigliano	Caritas Mondovì	Totale
2022	21.900	-	6.200	28.100
2023	21.900	3.567	5.981	31.448

Una iniziativa di re-inserimento sociale

All'interno dei nostri centri cottura si è sviluppata negli anni una profonda collaborazione con i servizi socio-assistenziali locali di alcuni comuni per l'inserimento di persone che provengono da situazioni difficili e svantaggiate; tale iniziativa, pur non essendo mirata all'assunzione e dunque alla retribuzione degli individui coinvolti, rappresenta un'importante occasione per dar loro una nuova opportunità, dal momento che viene offerta la possibilità di collaborare all'interno delle nostre cucine, di essere formati ed introdotti ad un nuovo mestiere.

Nel 2023, le persone coinvolte in tale iniziativa erano 10, distribuite sui centri cottura di Ceva, Mondovì e Asti, con le seguenti collaborazioni:

- Asti: [Società Cooperativa Sociale Cooperativa Elsa di Canelli](#)
- Ceva: [Servizio di Attivazione Integrante Servizio Socio - Assistenziale di Ceva](#)
- Mondovì: [Consorzio Per I Servizi Socio-Assistenziali Del Monregalese e il Dipartimento di Salute Mentale.](#)

Il Progetto Disfagia

Nell'ambito del servizio di ristorazione offerto, ci occupiamo anche della predisposizione delle portate per i pazienti ricoverati affetti da disfagia, preparazione che, da un punto di vista organizzativo, si presenta come un processo che richiede tempi di preparazione superiori ad un menù ordinario e presenta diverse criticità, tra le quali la perdita di numerosi principi nutritivi, un alto presidio del livello igienico-sanitario e la necessità di particolari attrezzature.

[Nel 2023, abbiamo individuato nuove modalità attraverso le quali offrire ai pazienti disfagici un servizio migliore](#), in accordo con le direzioni sanitarie interessate e i professionisti coinvolti, tra cui dietisti, nutrizionisti, foniatri e logopedisti. A questo scopo, abbiamo analizzato il mercato degli alimenti specificatamente dedicati alle persone affette da disfagia e siamo andati alla ricerca di preparati in grado di garantire le caratteristiche ricercate, ovvero una densità omogenea, una buona conservazione ed un'alta concentrazione di sostanze nutritive, pur senza perdere il richiamo a gusti dell'alimentazione ordinaria.

La soluzione individuata è stata oggetto di uno studio comparativo da parte dell'Istituto di Scienze degli Alimenti e della Nutrizione dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza, che ha confrontato la soluzione in oggetto con una soluzione tradizionale di pasti frullati, e da uno studio approvato dal Comitato Etico della Regione Liguria, condotto su gruppi di pazienti disfagici presso una grande struttura residenziale per disabili. Tale studio è stato coordinato da un comitato scientifico presieduto dal Prof. Samir Giuseppe Sukkar, primario di nutrizione clinica del Policlinico San Martino di Genova. Tali approfondimenti hanno rilevato un notevole miglioramento di svariati valori nutrizionali in seguito all'introduzione della soluzione in oggetto e rispetto alla normale dieta frullata.

Sono stati infine condotte analisi sulla sostenibilità economica del progetto, anch'essa confermata al termine delle analisi.

La soluzione è stata dunque presentata alla direzione e al personale sanitario dell'ASL CN 1 da cui dipende il presidio Ospedaliero di Mondovì, nel quale è stata avviata una sperimentazione che ha condotto all'effettiva messa in regime dell'iniziativa proprio a luglio del 2023.

Progetti di innovazione tecnologica

Fornire servizi di alta qualità ai propri soci significa ricercare sempre nuove migliorie sui servizi offerti e, soprattutto, essere costantemente alla ricerca di nuove idee. Ad esempio, [un progetto in cui siamo attualmente impegnati è relativo all'informatizzazione della gestione dei nostri magazzini e, dunque, l'archivio delle cartelle cliniche](#); l'obiettivo è quello di creare un sistema di immagazzinamento automatizzato attraverso l'ausilio di un software dedicato, in modo da poter ottimizzare gli spazi a disposizione e minimizzare i tempi. Il progetto, dalla durata pluriennale, è partito nel 2023 in collaborazione con un'azienda esterna che è stata selezionata tramite una gara pubblica e prevede una fase di sviluppo nel corso del 2024.

Un'altra iniziativa storica che ha visto come protagonista AMOS è stata volta a creare, presso il presidio ospedaliero di Cuneo, un laboratorio automatizzato per l'analisi degli esami dei [pazienti](#), tale per cui tutti gli esami effettuati sulla provincia di Cuneo possano essere inviati a tale laboratorio automatizzato, che risulta oggi in grado di analizzare oltre 6 milioni di esami.

Infine, un progetto a noi molto caro è quello relativo alla telemetria del reparto vending, progetto che ci permetterà di raggiungere diversi vantaggi sulle macchine di distribuzione automatica grazie ad [un sistema informatizzato](#). Attraverso l'ingresso a pieno regime della telemetria, infatti, potremo essere aggiornati nel dettaglio sulle effettive vendite delle macchine del vending; ciò ci darà l'opportunità di migliorare le tempistiche di caricamento, avere informazioni sui sistemi di pagamento, sul grado di gradimento dei prodotti caricati e dunque, in generale, avere una visione completa dello stato di rendimento e di performance dei distributori. Il progetto prevede una fase di installazione che si concluderà nel corso del 2024.

La qualità e la sicurezza al centro

La qualità e la sicurezza dei servizi offerti rappresentano l'obiettivo primario della nostra organizzazione. Per questo, nel 2019 abbiamo deciso di certificarci secondo la UNI EN ISO 9001: 2015 e, nel 2020, secondo la UNI EN ISO 45001:2018, adottando un Sistema di Gestione integrato per la Qualità e la Salute e la Sicurezza sul lavoro.

Il nostro Sistema di Gestione Integrato, è stato progettato in ottica di *Risk based Thinking*, ovvero effettuando una costante e approfondita analisi dei rischi, nonché dei processi e del contesto in cui operiamo; quest'ultima mira a garantire l'integrità fisica e morale di tutti i collaboratori, condizioni di lavoro sicure e salubri per i dipendenti e soprattutto, ad assicurare che l'organizzazione agisca sempre in ottica di miglioramento continuo. Ciò significa valutare rischi e opportunità di tutti i processi, al fine di identificare in anticipo eventuali situazioni di emergenza.



In particolare, gli obiettivi che ci siamo posti attraverso la Politica Interna per la Qualità e la Salute e Sicurezza sul lavoro sono:

- definire precisi obiettivi e indicatori, monitorandoli attraverso un costante riesame;
- valutare le esigenze dei destinatari diretti ed indiretti dell'operato dell'organizzazione al fine di soddisfarne al meglio i requisiti;
- rispettare e soddisfare tutte le leggi e i requisiti applicabili ed attuare un controllo costante con specifiche verifiche di conformità;
- fornire condizioni di lavoro sicure e salubri, adottando tutte le misure necessarie per eliminare i pericoli, ridurre i rischi e prevenire il verificarsi di infortuni e malattie professionali;
- promuovere la consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori;
- fornire le risorse necessarie alla realizzazione, al mantenimento dell'efficacia e al miglioramento del sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro.

La soddisfazione dei clienti

La soddisfazione dei clienti rappresenta per noi un elemento fondamentale, soprattutto legata al fatto che i nostri soci rappresentano anche i nostri clienti finali. Pertanto, ci adoperiamo affinché i nostri servizi rispettino i livelli di qualità che i soci attendono, monitorando per le principali attività di business il loro giudizio attraverso l'erogazione di schede di valutazione dedicate. Le stesse, vengono inviate ai soci direttamente dai nostri Responsabili Operativi circa una volta al mese, con l'obiettivo di tracciare eventuali criticità e problematiche riscontrate dal cliente finale.

Etica e integrità

Al fine di garantire massima trasparenza nei confronti dei nostri clienti e soci, nel 2006 ci siamo dotati di un Modello di Organizzazione e Controllo e di un Codice Etico in conformità con quanto previsto dal D.lgs. n.231/2001.

Il Modello di Organizzazione e Controllo

Il MOG 231 è lo strumento attraverso il quale abbiamo mappato tutte le occasioni a rischio di commissione di reati all'interno della nostra organizzazione, nonché identificato le eventuali procedure aziendali necessarie a governare tali attività a rischio.

Il Modello è composto da una parte generale, ovvero dall'insieme delle regole relative al funzionamento del Modello stesso, ed una speciale, in cui vengono analizzate determinate categorie di reato in connessione alle attività sensibili individuate.

Tra i rischi emersi dall'analisi, sono risultati in particolar modo la possibilità di commissione di reati contro la pubblica amministrazione, reati societari, reati tributari e reati in materia di

igiene e sicurezza sul lavoro, antiriciclaggio e rischi informatici. Di conseguenza, all'interno della sezione speciale, abbiamo ritenuto opportuno definire anche i sistemi di prevenzione e controllo necessari ad arginare tali fenomeni di rischio, implementare un sistema di comunicazione, informazione e formazione del personale nonché elaborare un Codice Etico, volto a definire un sistema di regole di comportamento generali.

Infine, l'elaborazione del MOG 231 ci ha condotti alla istituzionalizzazione di un Organismo di Vigilanza, ovvero di un organismo dotato di autonomi poteri e con l'obiettivo di vigilare sull'osservanza del Modello di Organizzazione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché prevederne il relativo aggiornamento.

L'OdV, diverso dall'Organo Amministrativo e dal Collegio Sindacale, deve essere costituito da uno o più membri interni o esterni all'Ente, e deve essere caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Il nostro Odv ha una struttura monosoggettiva, viene nominato dall'Organo Amministrativo e resta in carica per tre esercizi.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza:

- a) vigilare sulla effettività del modello, sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- b) esaminare l'adequatezza del modello, relativamente sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- c) cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi effettuate rendano necessario un suo aggiornamento;
- d) assumere le iniziative volte alla segnalazione delle sanzioni per la violazione del Modello, secondo le infra specificate.

Il Codice Etico

Il Codice Etico, proprio come il Modello di Organizzazione e Controllo, si applica a tutti i nostri dipendenti, collaboratori, organi sociali, fornitori e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della nostra organizzazione; esso racchiude l'insieme dei valori a cui ci ispiriamo e che abbiamo stabilito di rispettare. **I principali pilastri individuati all'interno sono individuati nella legalità, l'equità e l'eguaglianza, la trasparenza, l'integrità, la diligenza, l'imparzialità, la prevenzione dei conflitti di interesse, la riservatezza, la tutela della persona, la protezione della salute e della salubrità dei luoghi di lavoro ed infine la tutela ambientale.**

Proprio al fine di assicurare che tale Codice Etico venga seguito e rispettato, ci impegniamo a diffondere il documento internamente ed esternamente tra le persone interessate, a controllarne l'effettivo rispetto e ad individuare ed imporre provvedimenti sanzionatori adeguati. Chiunque intendesse segnalare una violazione del Codice Etico, può inoltre seguire le procedure previste dal MOG 231, di cui l'Organismo di Vigilanza prevederà ad eseguire la risoluzione.

Whistleblowing

Oltre ai meccanismi appena presentati, nel 2023 ci siamo allineati alle disposizioni legislative attraverso l'attivazione di un sistema di segnalazione Whistleblowing. Tale sistema, che permette la segnalazione di comportamenti scorretti, illegali o non etici all'interno di una organizzazione (incluse frodi, abusi, discriminazioni, violazioni delle leggi aziendali o delle normative nazionali), rappresenta un importante strumento di controllo e responsabilità all'interno delle organizzazioni, in quanto consente di identificare e affrontare problemi che altrimenti potrebbero rimanere nascosti o ignorati. Pertanto, esso promuove la trasparenza, la conformità normativa e l'integrità aziendale, proteggendo l'interesse di tutti gli stakeholder coinvolti nell'organizzazione stessa. Per quanto riguarda le nostre attività, nel corso del 2023 non abbiamo ricevuto nessuna segnalazione.

La lotta alla corruzione

Tra i documenti che costituiscono parte integrante del MOG 231 risulta anche il **Piano triennale di Prevenzione della Corruzione**, aggiornato annualmente e pubblicato ai sensi di legge sul nostro sito internet, precisamente nella sezione "*Amministrazione Trasparente*". Tale documento rientra nelle disposizioni della Legge n.190 del 6 novembre 2012, nota anche come "Legge Anticorruzione", recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"; tale norma mirava a definire adeguate strategie e modalità per la prevenzione del fenomeno della corruzione all'interno della pubblica amministrazione e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, tra i quali rientra la nostra organizzazione.

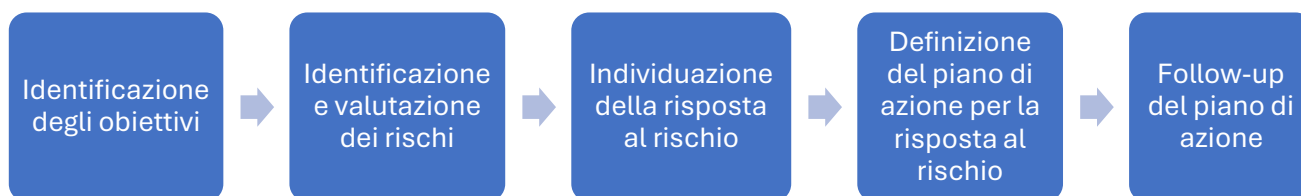
Il Piano Anticorruzione attuale si pone i seguenti obiettivi:

- individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- prevedere per le attività individuate meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti;
- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge.

Per poter raggiungere tali obiettivi e permettere un miglioramento continuo nell'erogazione dei servizi offerti, anche rispetto al tema del contrasto alla corruzione abbiamo eseguito una rigorosa analisi e gestione del rischio, al fine di individuare le migliori strategie da attuare per governare tali rischi. Nel 2023, ci siamo dunque impegnati in una mappatura dei rischi e del relativo livello in relazione alle mansioni svolte all'interno della nostra organizzazione. In base

al livello di rischio associato alla mansione (basso, medio o elevato), sono stati inoltre individuati dei corsi di e-learning. Nel 2023 abbiamo erogato 174 ore totali di formazione in materia di anticorruzione.

Attraverso l'attuazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione, l'attività di risk management si svolge secondo tale impostazione:



Parallelamente all'ultimo step, il Piano prevede che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) al termine di ogni anno trasmetta all'Organo Amministrativo una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione dal Piano stesso.

Infine, la violazione di quanto previsto dal Piano triennale di Prevenzione della Corruzione rappresenta una violazione vera e propria del Modello 221 e, di conseguenza, deve essere sanzionata ai sensi di quest'ultimo.

Compliance Normativa

Nel corso dell'esercizio 2023, così come in quello precedente, non si sono verificati casi significativi di mancato rispetto delle leggi e/o delle normative in materia economica, ambientale e sociale. Non sono state ricevute sanzioni monetarie né sanzioni non monetarie, ossia eventuali restrizioni imposte da governi, autorità di regolamentazione o enti pubblici sulle operazioni o attività dell'organizzazione. Analogamente, alla data di redazione del presente Report di Sostenibilità, non sono in essere contenziosi e non sono stati segnalati casi di discriminazioni.

Privacy e sicurezza dei dati

Riteniamo che la tutela della privacy sia un presidio importante da mantenere all'interno della nostra organizzazione; siamo impegnati a tutelare la privacy dei nostri dipendenti, soci e utenti finali e tale componente è parte della gestione del rischio aziendale.

Data la nostra natura di società partecipata da soggetti pubblici, abbiamo deciso di designare un DPO (Data Protection Officer) esterno rispetto all'organizzazione, il quale, quando necessario, si interfaccia con un soggetto interno ad Amos facente parte dell'ufficio legale.

Eroghiamo ogni anno formazione in tema privacy e nel 2023 abbiamo ripreso a pieno regime la somministrazione, dopo il rallentamento contestuale legato al periodo della pandemia da Covid-19. Nel 2023, abbiamo infatti erogato formazione in tema privacy ai dipendenti sanitari, mentre nel 2024 ci poniamo come obiettivo quello di incrementare notevolmente i dipendenti coinvolti, nonché di approfondire il tema attraverso focus specifici sulla sicurezza informatica.

Per questo, nel corso del 2022 e del 2023 è stato redatto un piano di formazione in materia di privacy, che vedrà la sua attuazione a partire dal 2024, e che prevederà l'erogazione alle risorse di pacchetti di formazione con contenuti diversificati in base alla mansione svolta.

Non da ultimo, tra i nostri obiettivi 2024, rientra quello di effettuare una mappatura dei responsabili e dei sub-responsabili all'interno degli uffici per individuare delle figure di delega per il trattamento dei dati, validare la [procedura Data Breach](#), della quale abbiamo già redatto una prima bozza nel corso di quest'anno, e la [procedura di esercizio dei diritti Privacy](#).

Infine, nel corso dell'esercizio 2023, così come in quello precedente, non si sono verificati casi di violazione della privacy dei clienti. Si segnalano unicamente un paio di episodi, gestiti dalla DPO nel corso del 2023: la consegna di documentazione sanitaria ad un paziente errato, il furto di un dispositivo informatico di un operatore ICT di Amos (che non ha determinato una violazione dei dati), una richiesta di cancellazione dati di un soggetto sul portale "Lavora con noi" (a cui non è stato dato seguito in quanto l'interessato non ha fornito le integrazioni richieste), una richiesta di accesso e cancellazione dei dati (in corso di gestione) e una richiesta di cancellazione dei dati identificativi dai fogli turno che ha permesso l'introduzione di una nuova modalità di identificazione.

La relazione con i fornitori

Come sancito all'interno del Codice Etico, ci impegniamo a selezionare i nostri fornitori osservando criteri di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza, proporzionalità, pubblicità, rotazione ed infine, tutela dell'ambiente ed efficienza energetica.

Tutte le relazioni con i nostri fornitori richiedono il rispetto di precise norme e regole amministrative, legate in particolar modo alla nostra forma giuridica e al legame con i nostri soci. Tutte le forniture devono infatti essere contrattualizzate attraverso un sistema di gare, i cui esiti vengono evidenziati all'interno del nostro sito internet. Per la gestione delle procedure di gara, ci affidiamo ad una piattaforma dedicata.

I criteri di fornitura, stabiliti da noi, vengono inseriti all'interno dei capitolati e disciplinari da seguire.

I nostri fornitori

I nostri fornitori comprendono fornitori di beni e servizi. I primi, sono costituiti perlopiù da fornitori di derrate alimentari, di presidi e dispositivi DPI e di prodotti monouso per la ristorazione, mentre nella seconda categoria rientrano i liberi professionisti e i nostri consulenti, i fornitori di rete e utenze e i fornitori di software e servizi informatici. Di seguito si offre una panoramica del numero dei nostri principali fornitori, suddivisi per categoria:

Fornitori	2023
<i>Fornitori di beni</i>	81
<i>di cui fornitori di derrate alimentari</i>	22

Fornitori di servizi
di cui liberi professionisti e studi professionali
di cui manutentori
di cui fornitori di servizi di informatica/ICT/
linee e telecomunicazioni
di cui fornitori di utenze, energia e riscaldamento

170
62
27
21
9

All'interno di questo panorama, circa il 51% dei fornitori ha sede nella Regione Piemonte; di conseguenza, la percentuale di approvvigionamento da fornitori locali nel 2023 ha raggiunto il valore di 7.154.699 milioni di euro, leggermente in diminuzione rispetto al 2022 in cui era pari a 7.179.237 milioni. Di seguito si mostrano le percentuali di spesa per approvvigionamento locale nel biennio 2022-2023:

	2022		2023	
	€	%	€	%
Totale spesa per fornitori	12.388.480	100%	13.975.188	100%
Budget speso in fornitori locali	7.179.237	58%	7.154.699	51%

Il valore economico generato e distribuito

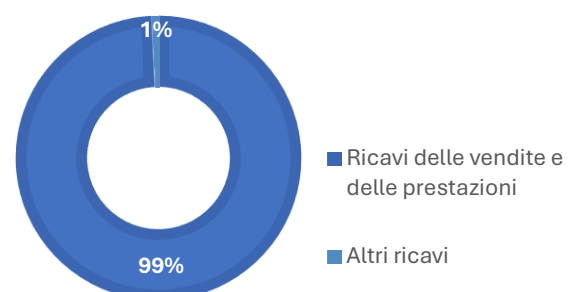
Il bilancio dell'esercizio al 31 dicembre 2023 si chiude in situazione di pareggio coerentemente con la natura consortile della nostra Società, proprio come per l'anno precedente. La lettura del bilancio deve essere effettuata considerando che per effetto di quanto sopra ed in ossequio a quanto previsto dalla legislazione fiscale (art. 10, comma 2 del D.P.R. 633/72), i corrispettivi dovuti dai Consorziati, anche con il riconoscimento di conguagli, non superano i costi sostenuti imputabili all'erogazione dei servizi.

I prospetti riportati di seguito evidenziano il **valore generato e distribuito**, elaborato sulla base del conto economico del periodo di riferimento. L'obiettivo è quello di indicare il **valore economico direttamente generato da Amos e la sua distribuzione ai nostri stakeholder**.

Il **valore economico generato** si riferisce al valore dei ricavi derivanti dalla vendita e delle prestazioni (99%), oltre che al valore degli altri ricavi derivanti dalle attività extra-caratteristica (1%).

Come si può notare anche dalla tabella di seguito le voci principali nel biennio 2022-2023 riguardano i ricavi per servizi economici (+1% rispetto al 2022) e dai ricavi per servizi sanitari (-

VALORE DELLA PRODUZIONE 2023



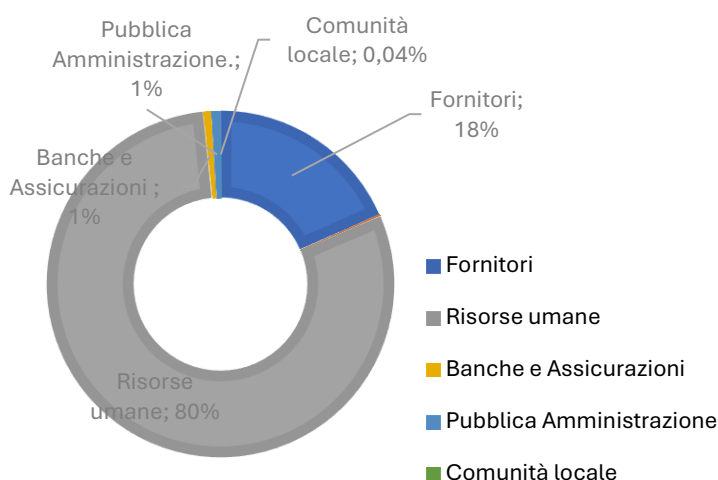
4%); inoltre, contestualmente al cambiamento dello scenario socio-sanitario, nel 2023 abbiamo registrato un ampio calo dei servizi legati alla pandemia del Covid19 (-70%), mentre sono aumentati i ricavi legati alle prestazioni per le concessioni di vending e di servizi di gestione bar presso i presidi ospedalieri di alcuni Soci (+45% rispetto al 2022).

	2022	2023
<i>Ricavi per servizi economici</i>	53.695.544	54.318.696
<i>Ricavi per servizi sanitari</i>	8.078.948	7.765.692
<i>Ricavi per servizi tecnici</i>	1.807.470	1.870.240
<i>Ricavi per servizi Covid</i>	2.620.692	774.092
<i>Ricavi diversi</i>	2.574	1.418
<i>Ricavi attività commerciali verso terzi</i>	1.934.473	2.846.694
<i>Conguaglio ex art.5 reg. società cons.</i>	-647.303	-524.525
A1) Totale	67.492.398	67.052.306
<i>Sopraavvenienze attive aggiornamento stime</i>	86.278	325.054
<i>Risarcimenti assicurativi</i>	23.990	11.600
<i>Altri ricavi</i>	65.617	78.705
<i>Contributi c/esercizio</i>	9.667	126.155
A5) Totale	185.552	541.514

Il **valore economico ricevuto** ospita la quota parte degli altri ricavi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione sotto forma di contributi in conto esercizio, prevalentemente destinati a rafforzare le attività di investimento dell'azienda.

Il **valore economico distribuito** accoglie i costi, classificati per le principali categorie di stakeholder che ne hanno beneficiato. Le **risorse umane** rappresentano la categoria di gran lunga maggiormente interessata dalla distribuzione (pari all'80% nel 2023), seguita dalla categoria dei **fornitori** (18%). La quota restante è suddivisa tra la Pubblica Amministrazione (1%), Banche e Assicurazioni (1%), ed infine la Comunità locale (0,4%).

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO 2023



Infine, il **valore economico trattenuto** è rappresentato dalla differenza tra il valore economico generato e ricevuto, e il valore economico distribuito alle diverse categorie di stakeholder. Di seguito si riporta lo spaccato del valore economico generato e distribuito, in conformità con quanto richiesto dagli standard GRI.

Valore economico direttamente generato e distribuito	2022	% sul tot.	2023	% sul tot.
Valore economico generato e ricevuto	67.592.680	100,0%	67.321.673	99,6%
Valore economico generato	67.583.013	100,0%	67.195.518	99,8%
Valore economico ricevuto	9.667	0,0%	126.155	0,2%
Valore economico distribuito	66.024.296	97,7%	65.838.880	97,4%
Fornitori	11.077.644	16,4%	12.133.494	18,0%
Amministratori e sindaci	85.810	0,1%	99.474	0,1%
Risorse umane	53.881.941	79,7%	52.543.459	77,7%
Banche e Assicurazioni	341.333	0,5%	470.534	0,7%
Pubblica Amministrazione	616.980	0,9%	564.807	0,8%
Comunità locale	20.590	0,03%	27.112	0,04%
Valore economico trattenuto	1.568.384	2,3%	1.482.793	2,2%

Per maggiore chiarezza di rappresentazione, viene evidenziata di seguito la riconciliazione tra Valore trattenuto e il risultato netto del periodo da bilancio. Il prospetto comprende gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali, gli accantonamenti, le rettifiche di valore delle attività finanziarie, parte degli oneri diversi di gestione

RICONCILIAZIONE ECONOMICA

Valore economico trattenuto	1.568.384	1.482.793
Valore economico non allocato	1.568.384	1.482.793
5) altri ricavi e proventi, con separata indicazione dei contributi in conto esercizio	98.347	336.367
7) Costi per servizi	40.610	144.492
10 a) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	322.183	303.236
10 b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali	471.454	309.538
10 d) svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	32.794	30.089
11) variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	35.547	2.295
12) accantonamenti per rischi	756.554	878.424
14) Oneri diversi di gestione	78.682	155.677
Utile d'esercizio	(0)	(0)

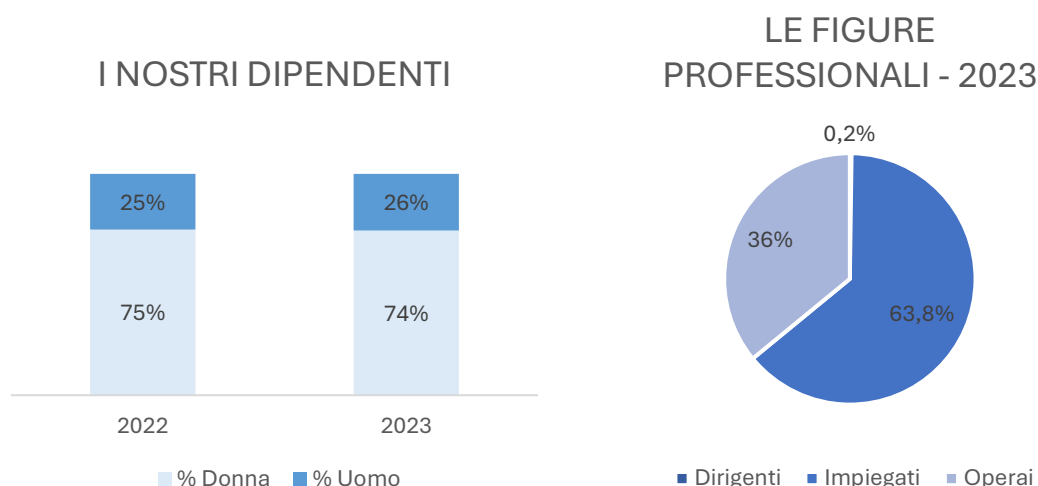
Le nostre persone

Con un organico composto da circa 1.800 persone, le risorse umane rappresentano senza dubbio il perno centrale dell'organizzazione, nonché gli elementi fondamentali per il nostro successo e crescita. Una attenta gestione delle risorse umane, che includa equi principi di reclutamento e formazione continua, rappresentano altresì pilastri fondamentali.

Come riportato anche all'interno del nostro codice etico, ci impegniamo a tutelare l'integrità morale dei nostri dipendenti, contrastando ogni atto di violenza psicologica o molestia, nonché qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona e dei suoi valori.

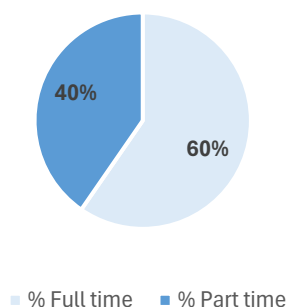
L'organico

Al 31.12.2023 la nostra squadra risulta composta da 1.820 persone, di cui il 74% donne e il 26% uomini (rispettivamente 1.347 donne e 473 uomini). La maggior parte delle risorse è rappresentata dalla figura professionale degli impiegati (circa il 64% dei dipendenti, di cui l'82% donne), seguiti dagli operai che coprono il restante 36%. Anche per quest'ultima categoria, la maggioranza è composta da figure femminili, con il 59% della quota.

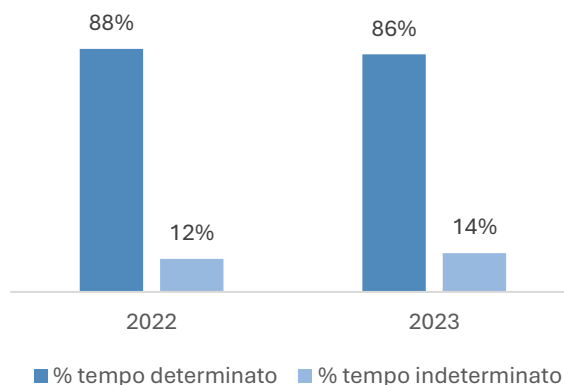


Per quanto riguarda la tipologia di contratto, la maggior parte dei nostri dipendenti vanta un contratto a tempo indeterminato (circa l'86% del totale), mentre il restante 14% è coperto da contratti a tempo determinato. Inoltre, circa il 60% delle risorse sono occupate attraverso contratti full-time.

FORMA DI IMPIEGO 2023



LA STABILITÀ DEI CONTRATTI



Dipendenti per genere	2022	2023
<i>Donna</i>	1.393	1.347
<i>Uomo</i>	471	473
Totale complessivo	1.864	1.820

Dipendenti per tipologia di contratto e genere	2022	2023
Tempo Indeterminato	1.647	1.560
<i>Donna</i>	1.320	1.161
<i>Uomo</i>	417	399
Tempo Determinato	217	260
<i>Donna</i>	162	186
<i>Uomo</i>	55	74
Totale complessivo	1.864	1.820

Dipendenti per forma di impiego e genere	2022	2023
Full-time	1.119	1.086
<i>Donna</i>	762	738
<i>Uomo</i>	357	348
Part-time	745	734
<i>Donna</i>	629	609
<i>Uomo</i>	116	125
Totale	1.864	1.820

DIPENDENTI**per figura professionale e genere**

	2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<i>Dirigenti</i>	1	3	4	2	2	4
<i>Impiegati</i>	1.002	215	1217	956	206	1162
<i>Operai</i>	393	250	643	389	265	654
Totale	1.396	468	1.864	1.347	473	1.820

CATEGORIE PROTETTE per figura professionale e genere

	2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<i>Operai</i>	29	23	52	30	26	56
<i>Impiegati</i>	28	9	37	31	10	41
Totale	57	32	89	61	36	97

La gestione delle condizioni di lavoro per tutti i dipendenti di Amos è regolata dalle normative nazionali e dalla contrattazione di categoria attraverso l'applicazione di diversi CCNL in base al ruolo delle risorse: il CCNL Multiservizio, CCNL Turismo, CCNL Comparto Sanitario non medico, CCNL Dirigenti Industria.

Infine, collaboriamo con diversi liberi professionisti non dipendenti della nostra organizzazione, fondamentali per il conseguimento delle nostre attività e dei servizi offerti; in particolare nel 2023 abbiamo registrato la collaborazione con 54 liberi professionisti e 3 tirocinanti.

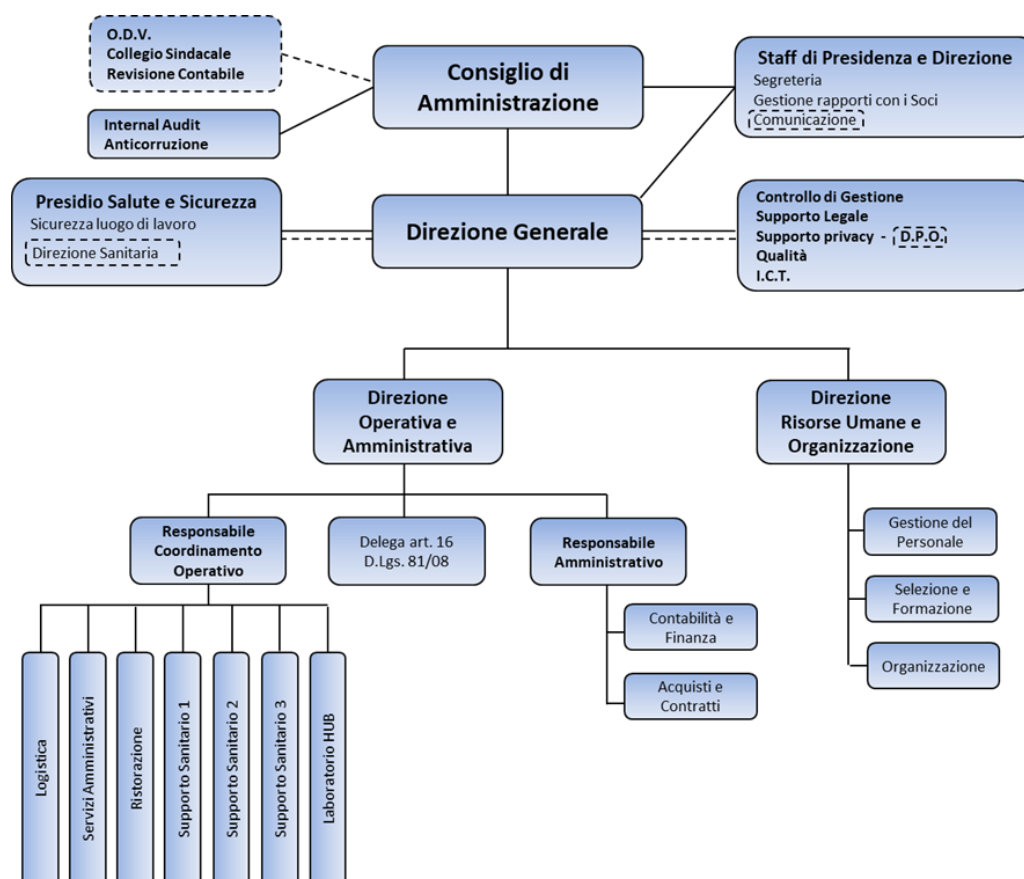
L'organigramma

L'organigramma si sviluppa partendo dal ruolo centrale del Direttore Generale, a cui spetta il compito di garantire che gli obiettivi aziendali individuati dal CdA vengano raggiunti, sovrintendere la struttura nonché gestire in modo efficace ed efficiente le risorse umane e i processi organizzativi.

Inoltre, spetta al Direttore Generale in carica l'assunzione delle deleghe assegnate dal CdA, la gestione degli impegni di spesa, la garanzia dell'economicità e della regolarità delle forniture e degli approvvigionamenti e, infine, la predisposizione delle proposte di delibera agli organi sociali.

Al Direttore Generale, rappresentato dal 1° settembre 2023 dalla dott.ssa Buttigliengo rispondono direttamente i reparti delle Operations, delle Risorse Umane e degli Acquisti-Contabilità-ICT, ma anche la gestione dell'area "Staff".

Riportiamo di seguito il nostro organigramma:



Acquisizione delle risorse

Per quanto riguarda la selezione e l'assunzione del personale, ci siamo dotati di una apposita procedura interna, in modo tale da operare nel modo più trasparente possibile nei confronti dei candidati e degli enti soci. **Le procedure di reclutamento, infatti, vengono attuate ripudiando qualunque discriminazione per ragioni di sesso, nazionalità, appartenenza etnica, religione, lingua, opinioni politiche e condizioni sociali e personali, garantendo il rispetto delle pari opportunità.** Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale ricercato nel massimo rispetto della privacy e delle opinioni del candidato.

Seguendo la procedura, la Direzione e i Responsabili Operativi possono effettuare una richiesta di selezione di personale, qualora ritengano sia necessaria, attraverso la compilazione di un modello dedicato, che, per dare avvio all'iter completo di selezione, deve essere firmato dal Dirigente Amministrativo e dal Direttore del Personale. Una volta autorizzati, gli avvisi di ricerca vengono pubblicati sul nostro sito internet, sul sito dell'Azienda Sanitaria committente e sui servizi web di ricerca lavoro. I Curricula Vitae presi in esame vengono dunque sottoposti ad una verifica da parte del nostro Ufficio Selezione.

Talvolta, qualora il Direttore del Personale lo ritenga opportuno, la preselezione delle risorse può avvenire anche attraverso lo svolgimento di una prova scritta o pratica.

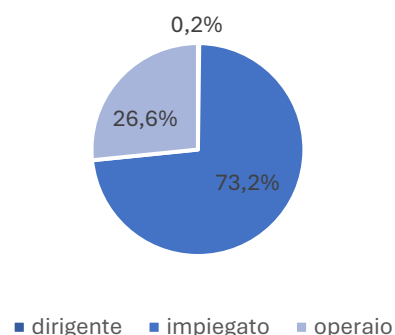
Una volta concluso il termine per la presentazione delle candidature, viene costituita una Commissione composta da tre membri competenti nella materia richiesta, con il compito di effettuare il colloquio ai candidati ed elaborare la graduatoria finale. Nel colloquio di selezione ciascun membro della Commissione esprime il proprio giudizio con un punteggio in scala da 1 a 10 e, sulla base di questa valutazione, viene stilata la graduatoria finale degli idonei al lavoro, pubblicata quindi nella sezione riservata sul sito aziendale.

Formazione e welfare

Nel 2023 abbiamo erogato 14.988 ore di formazione ai nostri dipendenti, in netto aumento rispetto al 2022 in cui erano state erogate 4.362 ore totali.

La formazione ha dunque ripreso a pieno regime dopo il rallentamento legato agli anni della pandemia da Covid-19, anni in cui ci siamo comunque dedicati a strutturare e riorganizzare i piani formativi e abbiamo sistematizzato un ufficio di formazione interno. Complessivamente la categoria che è stata maggiormente interessata dai corsi di formazione è stata quella degli impiegati, che ha ricevuto indicativamente il 73% della formazione totale (pari a 10.971 ore), seguita dalla categoria degli operai che hanno ricevuto il restante 27% (3.988 ore) e quella dei dirigenti.

FORMAZIONE PER CATEGORIA-2023



I corsi somministrati hanno riguardato svariate tematiche, tra cui corsi relativi alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, formazione in ambito privacy, qualità, anticorruzione ma anche formazione specifica per la gestione ottimale dei servizi offerti, quale ad esempio la movimentazione dei pazienti, le attività di vending e corsi di HACCP ai dipendenti coinvolti in tali servizi.

Tra i temi trattati e di ampio interesse per il contesto attuale dei servizi sanitari e socio-assistenziali, anche formazione sulla prevenzione e trattamento della malnutrizione nei pazienti anziani ricoverati, corsi sull'aggressività in ambito sanitario e formazione in relazione al tema stress lavoro-correlato.

Di seguito si riportano i principali temi trattati:

- Salute e sicurezza sul lavoro
- Formazione sulla movimentazione dei pazienti
- HACCP
- Privacy
- Anticorruzione
- Qualità e sistema integrato di qualità e sicurezza
- Formazione tecnica per le attività di Vending
- Sostenibilità - CSRD
- Gestione delle risorse umane

- Aggiornamento professionale in tema di Appalti
- Prevenzione e trattamento della malnutrizione nei pazienti anziani ricoverati
- L'aggressività in ambito sanitario
- Formazione psicologo per tutoring NUE 112
- Emergenza intraospedaliera
- Codice rosso in sala parto
- Formazione OSS
- Addestramento ordinazione pasto digitale
- Corso cuochi per cucina dietetica/celiaca
- Corso accompagnamento della persona assistita all'assunzione della terapia
- La relazione con il paziente in comunità



14.988 ORE DI FORMAZIONE EROGATE NEL 2023

Di seguito si riporta uno spaccato della formazione complessiva che sono state erogate durante il biennio 2022-2023:

Ore di formazione	2022	2023
<i>Dirigenti</i>	14	30
<i>Impiegati</i>	2.996	10.971
<i>Operai</i>	1.352	3.988
Totale complessivo	4.362	14.988

Inoltre, è in fase di progettazione il piano pluriennale per la programmazione della formazione obbligatoria e ci poniamo come obiettivo, per il prossimo anno, di continuare ad incrementare le ore di formazione dedicate ai nostri dipendenti e sviluppare dei veri e propri piani di sviluppo delle competenze per tutte le risorse coinvolte in responsabilità gestionali.

Infine, per quanto riguarda le attività di welfare, a partire da giugno 2018, abbiamo sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali provinciali e regionali del Settore Privato e della Funzione Pubblica il primo accordo integrativo di welfare aziendale con il fine di migliorare la qualità di vita dei lavoratori e delle proprie famiglie. Il 15 gennaio 2019 è stata attivata la prima piattaforma informatica implementata per la fruizione di tali benefici, mentre dalla fine del 2022 è stata avviata la collaborazione con un'altra piattaforma di diffusione nazionale per un periodo di almeno tre anni.

Diversità, inclusione e pari opportunità

Creare un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo rappresenta uno dei nostri obiettivi cardine. Miriamo a promuovere una cultura aziendale in cui ogni individuo si senta riconosciuto, rispettato e supportato nel massimizzare il proprio potenziale. Per questo, nel corso del 2023 abbiamo deciso di intraprendere un percorso volto a conseguire la certificazione UNI PdR125 per la parità di genere.

Tale iniziativa intende riflettere i valori che la nostra organizzazione ritiene fondamentali, nonché promuovere tra ogni individuo e lavoratore la diversità e l'uguaglianza e dimostrare il nostro impegno nel migliorarci nel percorso intrapreso verso la sostenibilità, non solo ambientale ma anche sociale e di governance. Riteniamo con fermezza che tali valori risultino fondamentali per il benessere di tutti gli individui e dell'organizzazione, a maggior ragione vista la numerosità dei nostri dipendenti.

Certificazione UNI PdR 125

La UNI PDR 125 è una normativa italiana che fornisce un quadro strutturato per l'implementazione di politiche di parità di genere nelle organizzazioni. Essa si concentra sull'analisi, la valutazione e la gestione delle disparità di genere all'interno di un'azienda, incoraggiando un approccio sistemico e integrato per promuovere l'uguaglianza di opportunità e il rispetto dei diritti di tutti i dipendenti. La normativa UNI PDR 125 non solo richiede l'adozione di misure concrete per affrontare le disuguaglianze di genere, ma anche la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che favorisca la piena partecipazione e il pieno sviluppo professionale di uomini e donne. Attraverso l'adesione a questa normativa, le aziende dimostrano il loro impegno verso valori di equità e responsabilità sociale, contribuendo così a creare un contesto lavorativo più sano, produttivo e sostenibile.

Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta

Come presentato precedentemente, la salute e la sicurezza per i nostri dipendenti viene garantita attraverso l'applicazione della UNI EN ISO 45001:20218 e, dunque, l'applicazione del Sistema Integrato per la Qualità e la Salute e Sicurezza sul lavoro. Tutte le nostre attività e le nostre sedi risultano conformi alla certificazione in questione e tutti i lavoratori dipendenti di Amos sono coperti dal Sistema di Gestione elaborato, il quale viene sottoposto ad audit esterno.

Come sancito all'interno della Politica Interna per la Qualità e la Salute e Sicurezza sul lavoro impegniamo a riesaminare periodicamente il Sistema di Gestione integrato implementato, sensibilizzare tutte le parti interessate sugli impegni che abbiamo preso, coinvolgere tutti gli stakeholder nella definizione e nell'attuazione del sistema di gestione e, di primaria rilevanza, ad effettuare formazione continua in materia di salute e sicurezza ai nostri dipendenti.

La valutazione dei rischi

Per rispettare tale impegno, effettuiamo un processo di analisi e valutazione continua di tutti i rischi legati alla salute e sicurezza dei lavoratori, tra cui quelli legati all'insorgere di non conformità, quelli relativi alla scelta delle attrezzature o alla progettazione dei luoghi di lavoro al fine di garantire ambienti di lavoro idonei e sicuri.

La valutazione dei rischi cui sono esposti i lavoratori ha richiesto un'attenta analisi delle situazioni specifiche nelle quali gli addetti alle varie postazioni di lavoro vengono a trovarsi durante l'espletamento delle proprie mansioni. I nuovi rischi sono individuati dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSSP), coadiuvato dal Medico Competente e da tecnici esterni esperti dei relativi processi. Le risultanze della valutazione sono inserite nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), portate a conoscenza dei lavoratori interessati in sede di formazione e discusse in sede di riunione annuale con il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS).

Partecipazione e consultazione dei lavoratori

In questo processo, consideriamo tutte le risorse ed i responsabili come parte attiva nella prevenzione dei rischi e devono operare tutelando la sicurezza per sé stessi e per gli altri lavoratori. Promuoviamo costantemente la partecipazione dei lavoratori all'applicazione del Sistema di Gestione implementato, in particolar modo attraverso la partecipazione ai corsi di formazione.

I lavoratori, sulla base del rischio cui sono esposti, sono dotati di dispositivi di protezione individuale e gli stessi, tramite il loro RLS e i responsabili di reparto, sono chiamati a segnalare eventuali situazioni che al loro parere potrebbero essere fonte di rischi.

Servizio di medicina del lavoro

Nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, abbiamo provveduto a nominare un Gruppo di Medici Competenti, nominati dal Datore di Lavoro e guidati da un Medico Competente coordinatore. È stata inoltre costituita una Segreteria del Medico Competente, che si occupa di gestire le visite mediche e gli esami richiesti per i nostri dipendenti. I Medici Competenti e la Segreteria collaborano quindi con il nostro Ufficio del Personale per la gestione di tutte le casistiche che si presentano, tra le quali la gestione del rischio relativo alle mansioni specifiche, la comunicazione dei giudizi di idoneità o la registrazione e la conservazione delle cartelle sanitarie.

Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Nel 2023 abbiamo registrato 86 episodi di infortuni sul lavoro, con un tasso di infortuni sul lavoro registrabili in diminuzione del 33% rispetto al 2022. Di seguito si riportano le principali categorie di incidenti che si sono verificate durante l'anno:

Numero di infortuni	2022	2023
<i>N. tot. dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro</i>	0	0
<i>N. tot. di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)</i>	0	0
<i>N. tot di infortuni sul lavoro registrabili</i>	140	86

Tipologia di incidenti	2021	2022
<i>Caduta e scivolamento</i>	12	19
<i>Incidente sulla strada</i>	14	7
<i>Colpito da – Urto da/contro</i>	17	15
<i>Altro (specificare)</i>	97	45
N. ore lavorate	2.590.570	2.377.104
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili*	54	36

Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili viene calcolato come:

$$\frac{\text{Il numero di infortuni sul lavoro registrabili}}{\text{Numero di ore lavorate}} \times 1.000.000$$

Infine, abbiamo registrato un caso di malattia professionale nel 2023 (tendinopatia alle spalle), a cui abbiamo risposto con uno specifico addestramento con un fisioterapista sulla movimentazione dei carichi e la movimentazione delle persone.

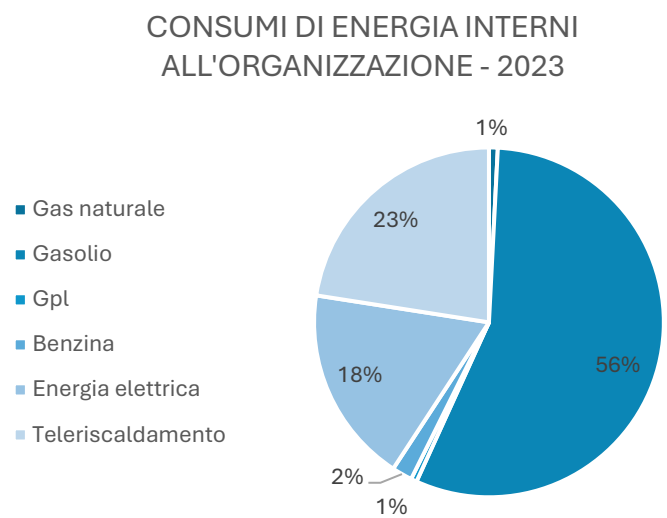
Amos e l'ambiente

La tutela delle risorse ambientali rappresenta uno dei nostri valori chiave, riportati anche all'interno del nostro Codice Etico. Come descritto all'interno dello stesso, **ci impegniamo ad adottare le misure necessarie ed opportune per assicurare la tutela ambientale e la prevenzione dall'inquinamento fin dalla progettazione delle attività stesse, agendo in conformità alle prescrizioni legislative ed attuando adeguata formazione e sensibilizzazione sui soggetti coinvolti nelle operazioni.**

In linea con le tematiche ambientali individuate come materiali, abbiamo dunque deciso di rendicontare gli impatti generati legati al consumo di energia elettrica e alle emissioni di GHG (Scope 1 e 2), relativi al biennio 2022-2023.

I consumi energetici

I vettori energetici utilizzati dalla nostra organizzazione comprendono l’energia elettrica, l’energia termica, il gas naturale e i carburanti, quali gasolio, benzina e GPL; il gas naturale viene utilizzato nella nostra sede di Vignolo per l’alimentazione degli impianti di riscaldamento, mentre per le sedi di Fossano e Racconigi il riscaldamento degli ambienti avviene attraverso il teleriscaldamento. Gasolio, benzina e GPL vengono invece per l’alimentazione dei nostri mezzi di proprietà, a loro volta impiegati per la logistica sanitaria (in attività quali, ad esempio, la movimentazione del farmaco, la movimentazione dei pazienti, l’approvvigionamento della protesica o la gestione delle camere mortuarie). I mezzi che utilizziamo sono principalmente furgoni multispazio e alcune vetture per il trasporto di persone.



Come è possibile visualizzare nel grafico adiacente, il vettore energetico maggiormente rappresentato è il gasolio (pari al 56% del totale, con 3.682 Gj consumati nel 2023), seguito dall’energia termica importata attraverso il teleriscaldamento (23%, 1.482 Gj nel 2023) e dall’energia elettrica (il 18% del totale, con 1.200 Gj consumati). Rispetto a quest’ultima, nel 2023 abbiamo acquistato energia pulita proveniente per il 100% da fonti rinnovabili.

Rispetto al 2022, in generale abbiamo registrato un lieve calo dei consumi energetici totali interni all’organizzazione, pari al -2%: nel 2022, infatti, sono stati pari a 6.698 Gj, rispetto a 6.577 Gj del 2023. In particolare, i vettori che hanno subito un decremento maggiore sono stati la benzina (-9% nel 2023), il gas naturale (-7%) e l’energia termica (-6%).

Nella tabella sottostante sono riportati i dettagli dei consumi energetici, secondo quanto richiesto dagli standard GRI.

CONSUMI ENERGETICI INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE – GJ		
	2022	2023
Gas naturale	57	54
Per usi termici	57	54

Combustibile	3.846	3.842
<i>Carburante diesel per flotta aziendale</i>	3.679	3.682
<i>Carburante benzina per flotta aziendale</i>	31	36
<i>Carburante GPL per flotta aziendale</i>	137	124
Energia elettrica	1.221	1.200
<i>Energia elettrica acquistata da fonti NON rinnovabili</i>	1.221	1.200
Energia termica importata (teleriscaldamento)	1.574	1.482
TOTALE CONSUMI ENERGETICI INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE	6.698	6.577

Le emissioni di GHG

Proprio al fine di approfondire i nostri impatti ambientali, e nello specifico gli impatti legati alle emissioni di gas serra, **nel 2023 abbiamo deciso di effettuare uno studio di Carbon Footprint di Organizzazione**, che vedrà la conclusione nel primo trimestre 2024. All'interno del perimetro di rendicontazione dell'inventario GHG, sono state considerate le emissioni dirette (Scope 1), le emissioni indirette da consumo energetico (Scope 2), e parte delle ulteriori emissioni indirette (Scope 3) associate alle attività da noi svolte nel corso del 2023; queste ultime, sono state quantificate in base alle sorgenti emissive presenti e/o in base alla disponibilità dei dati di attività. Nel presente Bilancio di Sostenibilità ci siamo concentrati sulle emissioni prodotte relative allo Scope 1 e 2 relativamente al biennio 2022-2023. Per l'anno 2023, grazie allo studio effettuato, è inoltre disponibile il dato parziale relativo alle emissioni di Scope 3, che verrà di seguito rendicontato.

Scope 1 – Emissioni dirette di GHG:

Emissioni derivanti dalla combustione diretta di combustibili fossili, quali gas utilizzati per il riscaldamento, per il rifornimento dei veicoli di trasporto, per la generazione diretta di energia elettrica ed emissioni fuggitive. Le fonti delle emissioni classificate come Scope 1 sono possedute o controllate direttamente dall'Organizzazione e le conseguenti emissioni avvengono direttamente all'interno dei confini scelti.

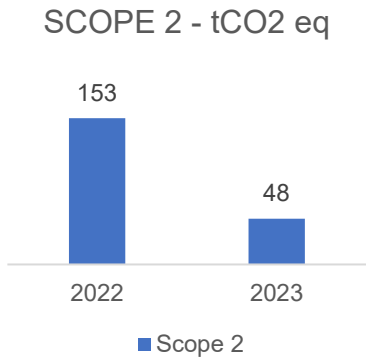
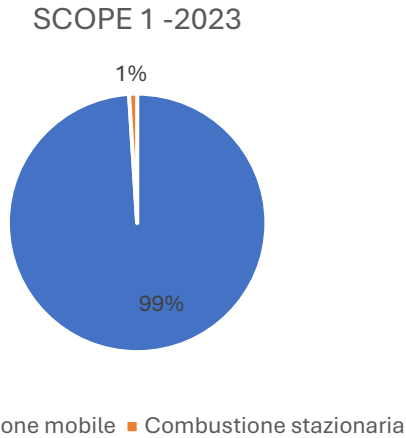
Scope 2 – Emissioni indirette di GHG da energia importata:

Emissioni derivanti dall'approvvigionamento e dalla combustione di carburanti per la produzione dell'energia elettrica o termica acquistata da terzi e consumata dall'Organizzazione;

Scope 3 – Altre emissioni indirette:

Emissioni dovute alla produzione di tutti i prodotti o servizi acquistati dall'organizzazione; processi di estrazione, produzione e trasporto dei combustibili e dell'energia utilizzata dall'organizzazione; emissioni legate al trasporto dei prodotti acquistati e dei prodotti finiti in uscita dallo stabilimento produttivo; emissioni dovute agli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti ed ai viaggi di lavoro; emissioni legate allo smaltimento dei rifiuti sia solidi che liquidi.

Per quanto riguarda lo Scope 1, la combustione mobile è la categoria che contribuisce in misura maggiore alla generazione di emissioni (pari al 99% del totale); nello specifico il gasolio è il vettore energetico più rilevante (95% sul totale, con 273 tCO₂eq nel 2023)¹. Il restante 1% dello Scope 1 è infine generato dalla combustione stazionaria, ovvero dal consumo di gas naturale necessario al riscaldamento della nostra sede di Vignolo. In totale, nel 2023 abbiamo generato 287 tCO₂eq, e tale numero risulta perfettamente in linea con le emissioni generate nel 2022, pari a 288 tCO₂eq.



Per quanto riguarda invece lo Scope 2, nel 2023 le emissioni sono state generate esclusivamente dall’energia termica importata e legata al teleriscaldamento con 48 tCO₂eq, dal momento che, diversamente dal 2022, non sono state generate emissioni legate all’energia elettrica, prelevata da fonti 100% rinnovabili. Di conseguenza, le emissioni di Scope 2 hanno registrato un notevole calo rispetto al 2022 (-70%) in cui risultavano pari a 153 tCO₂eq.

Dalla tabella riepilogativa emerge che **per l’anno 2023 le emissioni totali relative a Scope 1 e 2 dell’inventario GHG sono state pari a 335 tCO₂eq**. Nello specifico, le emissioni relative allo Scope 1 incidono per l’86%, mentre le emissioni relative allo Scope 2 incidono per un 14%. Rispetto al 2022, le emissioni totali hanno registrato un calo del 24%. In conformità con quanto richiesto dal GRI (Informativa 305-1 e 305-2) si riportano i dati sulle emissioni prodotte dalle nostre attività rispetto agli anni 2022-2023:

EMISSIONI GHG SCOPE 1 – tCO ₂ e	2022	2023
Gas naturale per usi termici	3	3
Combustibile	284	284
<i>Carburante diesel per flotta aziendale</i>	272	273
<i>Carburante benzina per flotta aziendale</i>	10	9
<i>Carburante GPL per flotta aziendale</i>	2	2
TOTALE SCOPE 1	288	287

¹ Per permettere la comparabilità dei dati 2022-2023 per il presente studio non sono state considerate le emissioni fuggitive legate ai sistemi antropogenici.




EMISSIONI GHG SCOPE 2– tCO₂e	2022	2023
<i>Energia elettrica acquistata</i>	102	0
<i>Energia termica importata</i>	51	48
TOTALE SCOPE 2	153	48

EMISSIONI GHG SCOPE 1 e 2– tCO₂e	2022	2023
<i>Scope 1</i>	288	287
<i>Scope 2</i>	153	48
TOTALE SCOPE 1 e 2	441	335

Grazie allo studio di CFO, è stato possibile calcolare per il 2023 anche parte delle emissioni di Scope 3, e più nello specifico le emissioni indirette associate ai consumi dei diversi vettori energetici utilizzati, comprensive della quota parte relativa all'estrazione del combustibile di riferimento, della produzione o raffinazione, delle perdite associate al trasporto del vettore attraverso la rete e della quota parte di emissioni relativa alla produzione dei macchinari/impianti utilizzati per la produzione del vettore energetico (impianti di produzione per l'energia elettrica) e della combustione del combustibile (autovetture e impianto di produzione del calore). Nel 2023, il totale delle emissioni di Scope 3 è stato pari a 320 Tco₂ tCO₂eq.

Gli obiettivi 2024

Per il prossimo futuro abbiamo definito degli obiettivi che rispecchiano la nostra volontà di consolidare l'impegno intrapreso nei confronti temi relativi alla sostenibilità, sia essa ambientale, sociale o di governance. Nello specifico abbiamo individuato i seguenti obiettivi:

	<p><u>Dipendenti</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Portare avanti il nostro impegno rispetto alla promozione delle tematiche di diversità, inclusione e pari opportunità attraverso il conseguimento della certificazione UNI PDR125 nel 2024; • potenziare le iniziative a favore del personale, con particolare riferimento al welfare aziendale; • incrementare le ore e le tematiche di formazione erogate ai nostri dipendenti; • effettuare una riorganizzazione aziendale complessiva, attraverso l'attuazione di un nuovo organigramma e l'introduzione di nuove figure afferenti al middle management; • riorganizzazione del Servizio Prevenzione e Sicurezza, in ottica di miglioramento continuo.
	<p><u>Comunità e territorio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliare la rete delle associazioni con cui collaboriamo, attivando nuove collaborazioni con la Caritas e/o nuove associazioni del territorio per la donazione dei pasti in esubero dei nostri centri di ristorazione; • avviare progetto di inclusione e sostegno alle disabilità con il supporto ed il coinvolgimento delle Fondazioni Bancarie locali.
	<p><u>Privacy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Approvare la procedura <i>Data Breach</i> e la procedura di esercizio dei diritti della privacy, nonché incrementare la formazione per i nostri dipendenti. <p><u>IT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementare l'informatizzazione dei servizi offerti, migliorandone l'efficienza complessiva.
	<p><u>Ambiente</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenere il monitoraggio dei nostri consumi energetici ed individuare azioni di miglioramento che ci permettano di ridurre le emissioni generate in atmosfera; in particolare, intendiamo dotarci di un software per la gestione della flotta aziendale che permetterà un'ottimizzazione dei percorsi e, di conseguenza, una riduzione dei consumi di carburante.

Indice dei contenuti GRI e Tabella di correlazione

Dichiarazione d'uso	Amos Scrl ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2022 - 31/12/2023 con riferimento agli Standard GRI.	
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi fondamentali 2021	
STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE
GRI 2: Informativa General 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Nota metodologica
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-4 Revisione delle informazioni	N.A.
	2-5 Assurance esterna	Il presente Report non è soggetto ad Assurance esterna
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	I nostri fornitori
	2-7 Dipendenti	L'organico
	2-8 Lavoratori non dipendenti	L'organico
	2-9 Struttura e composizione della governance	La struttura organizzativa
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	La struttura organizzativa
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	La struttura organizzativa
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Compliance normativa
	2-28 Appartenenza ad associazioni	I nostri stakeholder
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	I nostri stakeholder
	2-30 Contratti collettivi	L'organico
GRI 3: Informative su temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Le tematiche materiali e gli SDGs
	3-2 Elenco di temi materiali	Le tematiche materiali e gli SDGs
	3-3 Gestione dei temi materiali	Le tematiche materiali e gli SDGs
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Il valore economico generato e distribuito

GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	I nostri fornitori
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	La lotta alla corruzione
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	La lotta alla corruzione
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	La lotta alla corruzione
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	I consumi energetici
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Le emissioni di GHG
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Le emissioni di GHG
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
	403-10 Malattie professionali	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Formazione e welfare
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	La struttura organizzativa
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Compliance normativa
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Le nostre sfide e iniziative

GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Privacy e sicurezza dei dati
--	--	------------------------------