



# IL NOSTRO REPORT DI SOSTENIBILITÀ

2024

# INDICE

## Sommario

Lettera agli stakeholder .....	3
I numeri del 2024 .....	4
La nostra identità.....	5
Il contesto: le società in-house .....	5
La nostra storia .....	6
Gli organi amministrativi .....	8
I servizi offerti.....	10
I nostri valori .....	12
Il percorso di sostenibilità.....	14
I nostri stakeholder.....	15
La catena del valore .....	18
Analisi di Doppia Materialità.....	20
Temi rilevanti e raccordo .....	22
La Governance .....	23
Le nostre sfide e iniziative .....	23
La lotta allo spreco alimentare.....	23
Una iniziativa di re-inserimento sociale .....	24
Il Progetto Disfagia .....	25
Progetti di innovazione tecnologica .....	25
Qualità e sicurezza al centro della nostra missione .....	26
La soddisfazione dei clienti.....	27
Etica e integrità: i pilastri della nostra gestione.....	28
Il Modello di Organizzazione e Controllo .....	28
La lotta alla corruzione .....	29
Il Codice Etico di Comportamento .....	30
Whistleblowing .....	31
Compliance Normativa .....	32
Privacy e sicurezza dei dati .....	32
La relazione con i fornitori .....	34
I nostri fornitori .....	34
Il valore economico generato e distribuito .....	35
Le nostre persone .....	37
La composizione dell'organico.....	37
L'organigramma aziendale.....	39

Il processo di selezione delle risorse .....	40
Sviluppo delle competenze dei dipendenti.....	41
Welfare aziendale.....	42
Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta.....	43
La valutazione dei rischi .....	43
Partecipazione e consultazione dei lavoratori .....	43
Servizio di medicina del lavoro .....	44
Infortuni sul lavoro e malattie professionali .....	44
Amos e l'ambiente .....	45
I consumi energetici .....	45
Le emissioni di GHG .....	46
Gli obiettivi 2025 .....	49
Nota metodologica .....	51
Il documento.....	51
Riferimenti e linee guida utilizzate .....	51
Appendice: Impatti, Rischi e Opportunità .....	53
GRI Reporting Package.....	59
Indice dei contenuti GRI e Tabella di correlazione .....	64

# Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder,

il 2024 ha segnato un traguardo importante per AMOS: **i primi vent'anni di attività**. Un percorso lungo, intenso e ricco di cambiamenti, che abbiamo affrontato con determinazione, spirito di adattamento e un forte senso di responsabilità.

In questi anni, AMOS è cresciuta in modo significativo: abbiamo assistito ad un importante aumento della forza lavoro ed a un'espansione costante dei servizi offerti dai nostri Soci. Questa evoluzione è stata resa possibile grazie ad un lavoro di squadra coeso, fondato sull'impegno quotidiano e sul sacrificio di tutte le persone che operano con passione e consapevolezza del valore sociale ed etico del proprio ruolo.

Nel contesto economico attuale, segnato da una graduale stabilizzazione dei prezzi e dal rientro dell'inflazione, AMOS intravede nuove opportunità. L'affacciarsi sui mercati attraverso gare pubbliche per approvvigionamenti a medio/lungo termine può avvenire oggi con una maggiore fiducia e minore esposizione all'incertezza.

In questo scenario, emerge con forza la capacità organizzativa che AMOS, nel suo insieme, ha saputo mettere in campo: **un'organizzazione sempre pronta a rispondere in modo efficace alle molteplici esigenze operative, grazie alla sinergia tra competenze, valori condivisi e orientamento al servizio pubblico**.

Tutte le attività sviluppate da AMOS sono state guidate dalle linee di indirizzo fornite dai nostri Soci, che rappresentano per noi un costante punto di riferimento. Il loro supporto, fondato sulla fiducia e sulla visione comune, rafforza il nostro impegno a operare con la massima dedizione a favore dei cittadini, destinatari ultimi dell'azione delle aziende sanitarie pubbliche.

La natura pubblica di AMOS – pur nell'ambito della sua forma giuridica privata – costituisce il fondamento per un impegno concreto verso la sostenibilità. Un concetto che abbracciamo in tutte le sue dimensioni: economico-finanziaria, sociale, ambientale ed etica.

In questo spirito, il percorso intrapreso verso il bilancio di sostenibilità non deriva soltanto dall'esigenza di un adeguamento normativo, ma soprattutto da un atto di responsabilità. Vogliamo raccontare in modo trasparente il nostro impatto, rendere conto del nostro operato e confermare, attraverso dati e azioni, il nostro ruolo al servizio dei territori e delle comunità in cui operiamo.

A tutti voi, stakeholder, che accompagnate AMOS in questo cammino, va il nostro più sincero ringraziamento.

Continueremo a lavorare con impegno e passione, certi che la sostenibilità sia la chiave per costruire insieme un futuro più giusto, resiliente e inclusivo.

Fossano, 03.07.2025

*La Direttrice Generale*

Mariateresa Buttigliengo  


*La Presidente*

Maria Carla Chiapello  


# I numeri del 2024



2004

ANNO DI  
FONDAZIONE



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



€ 69.878.990 mln

VALORE ECONOMICO  
GENERATO E  
RICEVUTO



1.804  
DIPENDENTI  
AL  
31.12.2024



75%  
DONNE

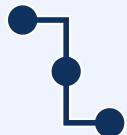


14.955 ORE

DI FORMAZIONE  
EROGATA AI  
DIPENDENTI NEL  
2024



34.769  
PASTI DONATI NEL  
2024



€ 5.677.939 mln  
BUDGET SPESO IN  
FORNITORI LOCALI



476,8 tCO2e  
EMISSIONI  
PRODOTTE 2024  
(SCOPE 1 + SCOPE 2)

# La nostra identità

## Il contesto: le società in-house

Decenni fa, in seguito ai cambiamenti normativi e alle trasformazioni socio-economiche del nostro Paese, le pubbliche amministrazioni hanno dovuto rivedere la propria organizzazione strutturale. In questo contesto sono nate le società in-house, create per affrontare le nuove sfide nella gestione dei servizi pubblici. Il loro scopo è quello di coniugare due esigenze solo in apparenza opposte: da un lato garantire maggiore efficienza, qualità e flessibilità nell'erogazione dei servizi; dall'altro mantenere il pieno controllo pubblico su settori strategici per la collettività.

### CARATTERISTICHE CHIAVE DELLE SOCIETÀ IN HOUSE

- **Proprietà di natura pubblica (interamente o parzialmente):** 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.
- **Gestione specializzata:** esse sono dotate di personale specializzato e competente nel settore di attività in cui operano.
- **Orientamento alla trasparenza ed al controllo pubblico.**

Con il passare del tempo, le società in-house sono state progressivamente regolamentate attraverso norme sempre più articolate e dettagliate, fino a diventare un elemento centrale nel panorama delle pubbliche amministrazioni. Oggi rappresentano un modello organizzativo alternativo, offrendo uno strumento efficace al fine di garantire l'erogazione dei servizi di interesse generale.

# La nostra storia

Dopo anni di evoluzione sia sotto il profilo gestionale che normativo, AMOS si configura oggi come una società consortile a responsabilità limitata, con la denominazione “AMOS S.C.R.L.”, interamente partecipata da soggetti pubblici e priva di finalità lucrative.

La nostra storia ha inizio il **4 ottobre 2004**, quando ci siamo costituiti come società per azioni (S.p.A.), con l’obiettivo di fornire beni e servizi complementari e di supporto alle attività sanitarie, ospedaliere e territoriali. L’assetto iniziale rientrava nell’ambito di una sperimentazione gestionale prevista dal settore sanitario ai sensi dell’art. 9-bis, comma 1, del D.lgs. 502/92. Tale norma consentiva alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano di autorizzare “*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, mentre il restante 30% era attribuito a soggetti privati selezionati tramite una procedura ad evidenza pubblica. Alla data di costituzione, la composizione societaria era quella rappresentata nella tabella riportata a fianco.

2004	
Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo	43%
A.S.L. 15 Cuneo	4%
A.S.L. 16 Mondovì-Ceva	10%
A.S.L. 17 Savigliano	10%

La sperimentazione, inizialmente prevista fino al 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.). Alla luce dei mutamenti normativi, abbiamo avviato una profonda ristrutturazione interna, adottando un nuovo statuto. È stato così avviato un nuovo modello organizzativo, che prevedeva l’erogazione dei servizi esclusivamente a favore dei soci, mediante affidamento diretto (“in-house”), nel rispetto dei principi nazionali e comunitari. Tali

2008	
A.S.L. CN1	34,24%
A.S.L. CN2	4,28%
A.S.L. Asti	25,68%
A.O. Cuneo	35,24%

principi richiedono il rispetto di condizioni specifiche, tra cui il cosiddetto “controllo analogo”, a garanzia di legalità, trasparenza ed efficienza nella gestione delle attività affidate. A seguito di questa trasformazione, abbiamo anche ridefinito la composizione del capitale sociale, in linea con il nuovo assetto proprietario e

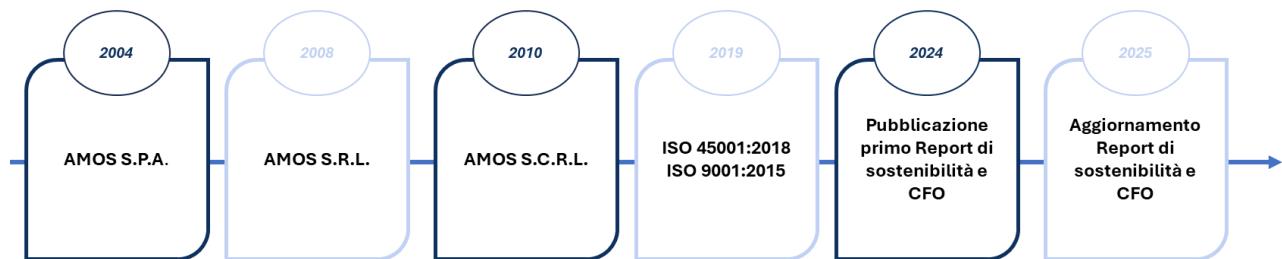
operativo.

A partire dal 1° ottobre 2010, abbiamo affrontato una nuova evoluzione, trasformandoci in Società Consortile a responsabilità limitata (S.C.R.L.). Questa scelta, proposta dal nostro Consiglio di Amministrazione e accolta positivamente dai soci, ha comportato una

ristrutturazione interna significativa, sia dal punto di vista operativo e organizzativo, sia sotto il profilo economico-finanziario.

Nel 2013, si è aggiunta alla compagine societaria anche l’Azienda Ospedaliera Nazionale “SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo” di Alessandria, che ha acquisito una quota pari al 2,4% del capitale sociale, comportando una rimodulazione delle quote già detenute dalle altre Aziende Sanitarie socie.

A partire dal 2019, abbiamo completato l’implementazione di un Sistema di Gestione per la Qualità e di uno per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, entrambi certificati da un ente terzo accreditato secondo le norme UNI ISO 9001:2015 e 45001:2018. Per quanto riguarda la sostenibilità, negli ultimi due anni abbiamo condotto lo studio di Carbon Footprint d’Organizzazione (CFO) volto a misurare in dettaglio le emissioni generate dalle nostre attività e quello per ottenere la certificazione UNI PdR:125 relativa alla parità di genere e alle pari opportunità, il cui completamento è previsto nel 2025<sup>1</sup>.



Fin dall’inizio, il nostro intento è stato quello di diventare un partner strategico per le Aziende Sanitarie, fornendo supporto qualificato, efficiente e integrato. Oggi, **eroghiamo i nostri servizi esclusivamente a favore degli enti soci, attraverso affidamenti diretti “in-house”**. Siamo anche autorizzati a fornire servizi a soggetti terzi, ma solo previa autorizzazione esplicita da parte dei Soci, nel limite del 20% previsto dalla normativa nazionale e comunitaria, condizione essenziale per l’applicazione del modello in-house. Garantiamo inoltre il rispetto del principio di “controllo analogo”, come stabilito dal comma 4, articolo 4 del D.Lgs. 175/2016 (TUSP).

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.



<sup>1</sup> Per approfondimenti si rimanda al paragrafo “il nostro percorso di sostenibilità” del presente documento.

# Gli organi amministrativi

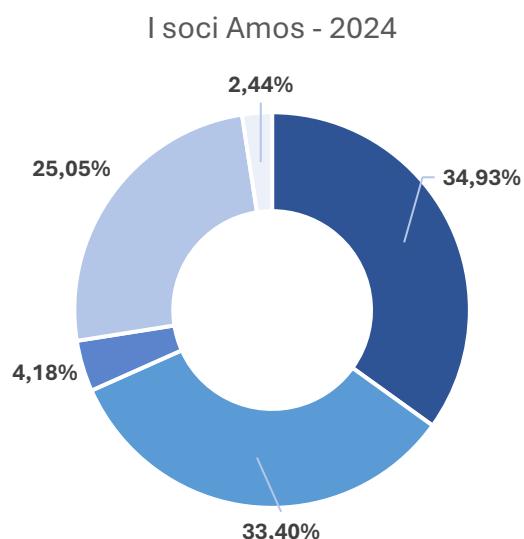
Siamo una società consortile a responsabilità limitata, a totale partecipazione pubblica, con scopo mutualistico e non lucrativo. I nostri soci sono esclusivamente soggetti pubblici, che esercitano il proprio “controllo analogo” principalmente attraverso la nomina di un Comitato dedicato, denominato “Comitato per l’Esercizio del Controllo Analogico”, composto da rappresentanti delle Aziende Sanitarie socie.

I soci hanno facoltà decisionale su tutte le materie loro riservate dalla legge e dallo statuto, nonché su ulteriori argomenti proposti da uno o più amministratori o soci. Tra le competenze assembleari rientrano:

- l’approvazione del bilancio;
- l’approvazione del budget annuale;
- la nomina degli amministratori e la definizione della durata del mandato;
- le modifiche statutarie;
- l’autorizzazione all’erogazione di servizi verso soggetti terzi.

Le deliberazioni assembleari devono essere adottate con una maggioranza qualificata pari al 60% dei voti.

Attualmente, la nostra struttura societaria detiene un capitale sociale complessivo deliberato di 696.565 euro, così ripartito:



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%
<b>Totali</b>	<b>100%</b>

Per quanto riguarda l’organo amministrativo, la nostra struttura si fonda su un modello di amministrazione pluripersonale collegiale, articolato in due organi principali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Alla data di redazione del presente documento<sup>2</sup>, il Consiglio di Amministrazione (CdA) è composto da tre membri:

<sup>2</sup> La composizione del CdA è riferita alla struttura organizzativa in essere a settembre 2025.

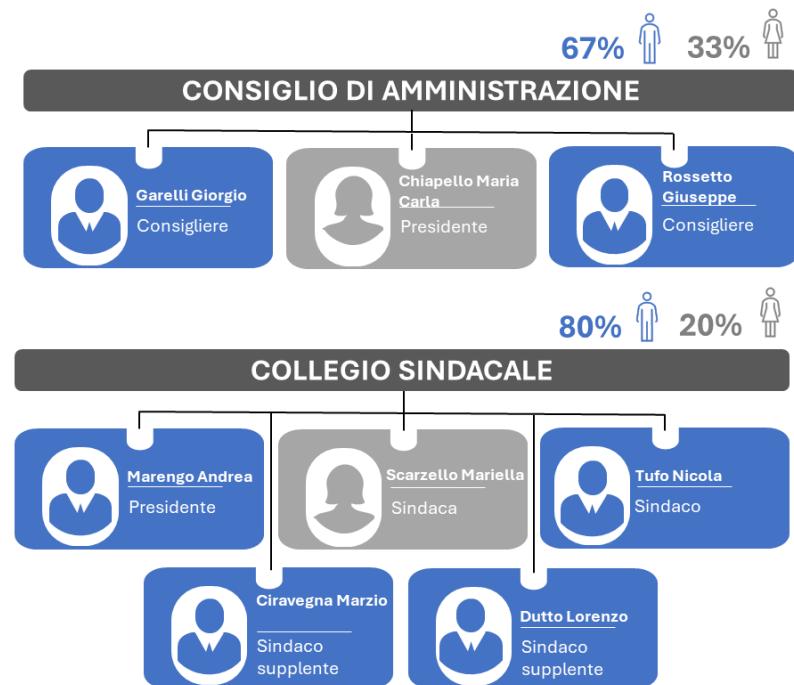
- Maria Carla Chiapello (Presidente)
- Giorgio Garelli (Consigliere)
- Giuseppe Rossetto (Consigliere)

Ai membri del CdA sono attribuiti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria della società. L'organo presenta una composizione di genere a maggioranza maschile, con due uomini e una donna; tutti i componenti appartengono alla fascia di età over 50 anni.

Il Collegio Sindacale incaricato di vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, è invece composto da cinque membri<sup>3</sup>:

- Andrea Marengo (Presidente)
- Mariella Scarzello e Nicola Tufo (Sindaci effettivi)
- Marzio Ciravegna e Lorenzo Dutto (Sindaci supplenti)

## LA NOSTRA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Anche in questo caso si evidenzia una presenza di genere prettamente maschile (una donna e quattro uomini). La maggior parte dei componenti ha un'età superiore ai 50 anni, con un membro nella fascia 30–50 anni.

Come già evidenziato precedentemente, abbiamo istituito un [Comitato per l'Esercizio del Controllo Analogo](#), presieduto dal Direttore Amministrativo dell'A.O.U. "Santi Antonio e Biagio e Cesare Arrigo" di Alessandria per l'anno 2024. Ogni anno avviene una rotazione in capo ai Soci dei ruoli con la stessa carica. Tra le sue principali funzioni rientrano il controllo preventivo sul budget aziendale e la valutazione dei singoli budget di commessa, a garanzia della coerenza economica e della trasparenza gestionale. A supporto dell'operatività, abbiamo inoltre definito un sistema di procure. In particolare, nel 2025 sono stati nominati: il Direttore Generale, il Dirigente Operativo e la Responsabile Contabilità e Finanza.

Il controllo legale dei conti è affidato alla società di revisione AGC AUDIT & CONSULTING GROUP SRL, che vigila sulla correttezza e conformità della nostra gestione contabile e finanziaria.

<sup>3</sup> Composizione del Collegio Sindacale in vigore nel 2025.

# I servizi offerti

**Il nostro obiettivo primario è supportare i consorziati nell'esecuzione delle attività affidate, contribuendo attivamente al loro 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;
- **sorveglianza e servizio di vigilanza** delle strutture ospedaliere.

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, 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.

# Il percorso di sostenibilità

Il nostro impegno concreto sui temi della sostenibilità ha inizio nel 2023, anno in cui abbiamo intrapreso un percorso strutturato per aumentare la consapevolezza, sia interna che esterna, relativamente agli impatti ambientali e sociali delle nostre attività. Questo impegno è culminato con la redazione del nostro primo Report di Sostenibilità, pubblicato nel 2024. Successivamente, [nel corso dell'ultimo anno ci siamo occupati di aggiornare il Report di Sostenibilità con i dati più recenti e con nuove analisi](#). In particolare, per comprendere appieno i nostri impatti e poter definire strategie di riduzione più efficaci, abbiamo condotto [l'analisi di Doppia Materialità](#). Pur non essendo ancora soggetti agli obblighi della Direttiva CSRD, abbiamo scelto volontariamente di esaminare gli [Impatti, i Rischi e le Opportunità \(IRO\)](#) legati alle nostre attività e alla catena del valore, consolidando così il nostro approccio responsabile e trasparente alla gestione ESG. Questo processo ci ha permesso di chiarire le nostre priorità in materia di sostenibilità.

Parallelamente, dal 2023 monitoriamo i dati ambientali relativi alle emissioni dirette e indirette attraverso uno studio di Carbon Footprint di Organizzazione. Questa attività di misurazione e monitoraggio verrà aggiornata nel 2025 con un secondo studio CFO, mirato a ottenere una misurazione accurata delle emissioni complessive.

Infine, entro il 2025 concluderemo il percorso per ottenere la certificazione UNI/PdR 125, dedicata alla promozione della parità di genere e delle pari opportunità all'interno dell'organizzazione.

## LA CARBON FOOTPRINT D'ORGANIZZAZIONE (CFO)

La CFO è uno studio volto a misurare la quantità complessiva di gas a effetto serra (GHG) emessa nell'atmosfera da un'organizzazione.

Lo studio è strutturato in tre categorie principali:

- [Scope 1](#) – calcola le emissioni dirette generate dalle attività aziendali, come le emissioni derivanti dal consumo di combustibili fossili utilizzati nei processi produttivi o dai veicoli aziendali;
- [Scope 2](#) – calcola le emissioni indirette legate all'energia importata dall'organizzazione, come l'energia elettrica prelevata dalla rete;
- [Scope 3](#) – calcola tutte le altre emissioni indirette che si verificano a valle e a monte della catena del valore, comprese quelle legate ai trasporti, alla gestione dei rifiuti e all'approvvigionamento delle materie prime.

Il calcolo della Carbon Footprint di Organizzazione segue i requisiti definiti dalla [norma UNI EN ISO 14064-1:2019](#), uno standard riconosciuto a livello internazionale che consente di ottenere dati affidabili e confrontabili al fine di monitorare le emissioni e misurare nel tempo i progressi nella loro riduzione.

## LA CERTIFICAZIONE UNI/PdR 125:2022

La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 definisce le linee guida per implementare un sistema di gestione volto a promuovere la parità di genere e le pari opportunità all'interno delle organizzazioni. Si tratta di uno standard riconosciuto a livello nazionale, che introduce indicatori (KPI) misurabili per valutare il grado di inclusione e uguaglianza rispetto a sei aree di intervento:

- **Cultura e strategia** – Integrazione dei principi di parità di genere nella vision, mission e nelle politiche aziendali;
- **Governance** – Ruoli, responsabilità e processi dedicati alla gestione delle tematiche di genere;
- **Processi HR** – Selezione, assunzione, sviluppo, formazione e avanzamento di carriera improntati all'equità;
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda** – Presenza equilibrata nei ruoli chiave e nelle funzioni decisionali;
- **Equità remunerativa** – Assenza di divari retributivi ingiustificati tra uomini e donne;
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** – Misure per supportare genitori e *caregiver*, garantendo flessibilità e benessere.

La certificazione, erogata da un ente terzo accreditato, dimostra l'impegno concreto verso l'uguaglianza di genere, sottponendo i risultati a un monitoraggio periodico.

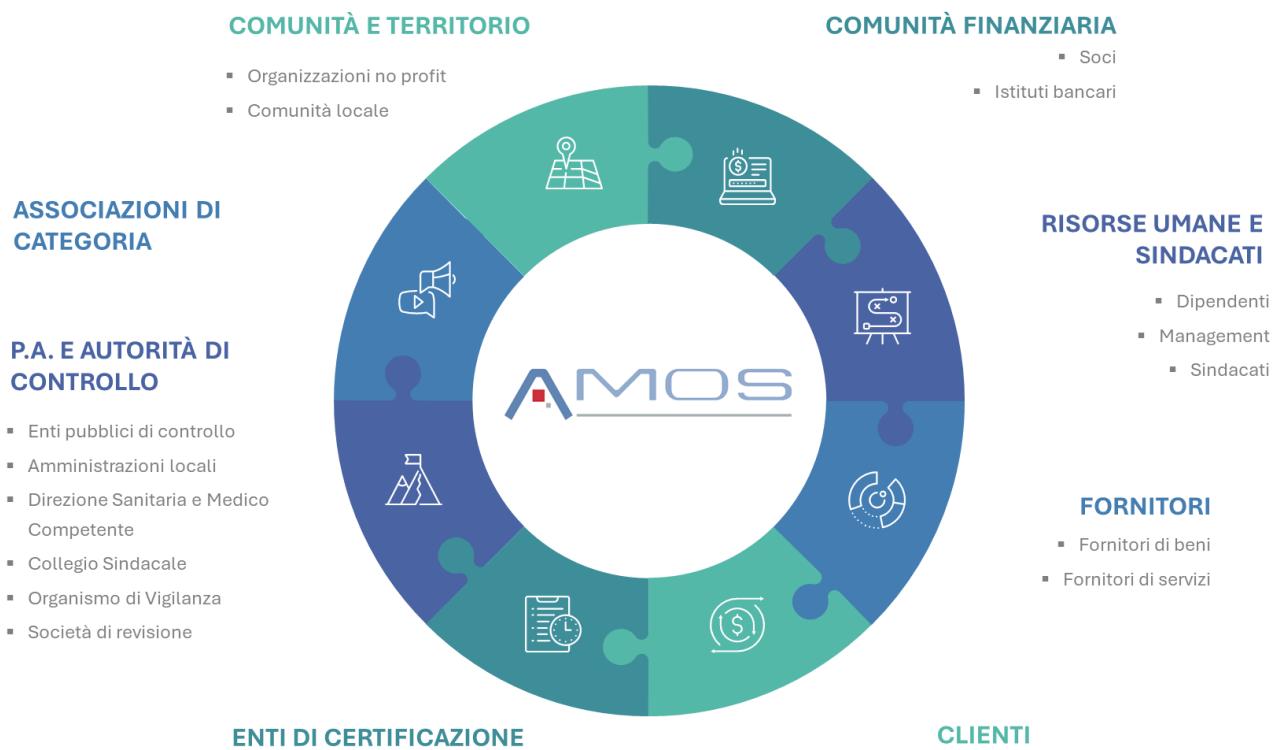
## I nostri stakeholder

**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.

Parallelamente alla stesura del primo Report di Sostenibilità nel 2023, abbiamo individuato e mappato tutti i nostri stakeholder. Riteniamo, infatti, sia fondamentale comprendere gli interessi e le aspettative dei portatori di interesse con cui interagiamo. L'attività è stata revisionata e aggiornata nel 2024, al fine di presentare agli utenti del presente documento dati e informazioni aggiornate.

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
<b>Soci e azionisti</b> ASL CN1 ASL CN2 ASL AT A.O.U. S.S. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo AO S. Croce e Carle	Recepire le linee guida della compagnia sociale e interpretare correttamente le esigenze dei soci committenti.	Assemblea dei Soci 2/3 volte l'anno e riunioni funzionali - <u>mensile</u>
<b>Istituti bancari</b>	Garantire l'operatività e la stabilità finanziaria.	Rapporti diretti – <u>settimanali</u>
<b>Dipendenti</b>	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>
<b>Management</b>	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>

<b>Sindacati</b>	Favorire la mediazione nei casi di contenzioso latente o manifesto, gestione del CCNL.	Rapporti costanti - Incontri periodici ad hoc – <u>settimanali/ mensili</u>
<b>Fornitori di beni</b> <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>
<b>Fornitori di servizi</b> <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>
<b>Clienti</b> <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>
<b>Enti pubblici di controllo</b> <i>Comitato per il Controllo Analogico</i>	Istituzionalizzare il "controllo analogo congiunto" previsto dalla normativa sulle società in house.	Riunioni formali – <u>mensili</u>
<b>Direttore Sanitario e Medico Competente</b>	Disporre di figure di riferimento nel campo delle scelte sanitarie e nella tutela della salute e sicurezza dei dipendenti e degli utenti.	Incontri diretti, email - <u>mensili</u>
<b>Amministratori locali</b> <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>
<b>Collegio sindacale</b>	Controllare e vigilare sull'attività amministrativa, verificare la consistenza di cassa.	Riunioni formali - <u>mensili</u>
<b>Organizzazioni non profit</b>	Venire incontro alle esigenze delle comunità favorendo la solidarietà e l'economia circolare.	Incontri diretti per l'erogazione dei pasti – <u>giornalieri</u>
<b>Comunità locali</b> <i>Cittadini e utenti</i>	Garantire la soddisfazione degli utenti delle comunità locali.	Rapporto di servizio - <u>costante</u>
<b>Enti di certificazione</b>	Mantenere le certificazioni in essere.	Comunicazioni per incarico di certificazione – <u>annuale</u>
<b>Società di revisione</b>	Disporre di un giudizio imparziale sulla situazione economico-patrimoniale e finanziaria dell'azienda al fine di verificare	Comunicazioni per incarico di controllo legale dei conti – <u>trimestrale</u>

	la corretta applicazione delle procedure amministrative-contabili.	
<b>Organismo di vigilanza</b>	Verificare l'attuazione delle procedure tese a prevenire i c.d. "reati presupposto".	Incontri periodici – <u>trimestrale</u>
<b>Associazioni di categoria</b> <i>Confindustria Cuneo</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 impegnneremo per coinvolgerli a partire dalle prossime rendicontazioni di sostenibilità, per aumentare ancora di più il nostro dialogo e il nostro coinvolgimento con gli stessi.

## La catena del valore

**La catena del valore rappresenta l'insieme di tutte le attività che influenzano o possono influenzare lo svolgimento del business di un'organizzazione, generando impatti economici, sociali e ambientali diretti o indiretti. Comprendere a fondo la propria catena del valore significa acquisire consapevolezza sul ruolo che ciascun attore o fase produttiva svolge nel generare valore, ma anche nel produrre potenziali criticità o opportunità.**

In coerenza con i principi dello sviluppo sostenibile e in linea con le più recenti normative europee, in particolare con gli orientamenti previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), abbiamo deciso di mappare volontariamente la nostra catena del valore.

Questa attività ci ha permesso di individuare e classificare le attività in tre grandi categorie:

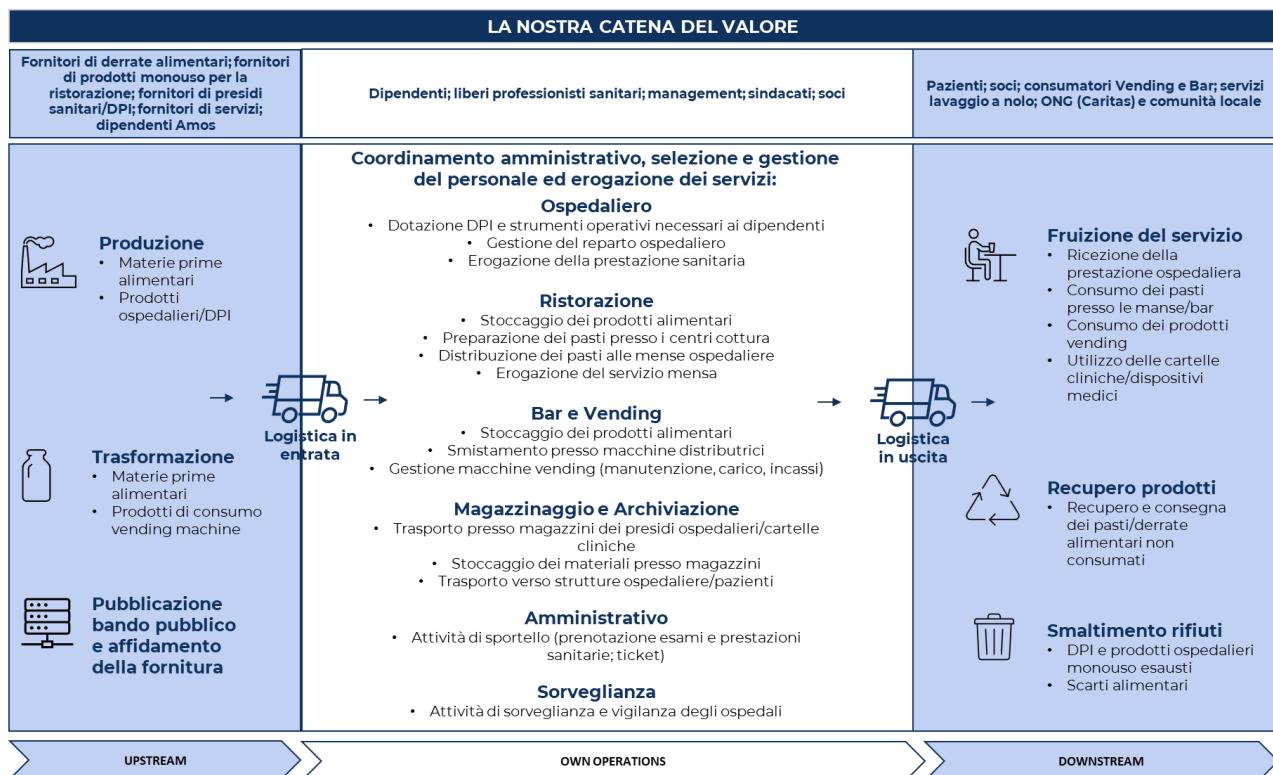
- **Attività a monte (upstream):** tutto ciò che precede e alimenta lo svolgimento delle nostre attività;
- **Attività proprie (own operation):** le attività direttamente gestite e controllate dalla nostra organizzazione;
- **Attività a valle (downstream):** ciò che avviene dopo l'erogazione dei nostri servizi, fino alla fase di utilizzo e dismissione.

La mappatura costituisce il primo passo verso la costruzione della matrice di doppia materialità, che a sua volta consente l'identificazione degli Impatti, Rischi e Opportunità ESG nello svolgimento delle attività lungo tutta la catena del valore.

Come illustrato nel grafico che segue, la fase a monte della nostra catena del valore comprende tre attività principali: **la produzione di materie prime**, che spaziano dai beni alimentari ai materiali sanitari e ai dispositivi ospedalieri; **la trasformazione degli alimenti da parte dei fornitori specializzati**, che convertono le materie prime in prodotti finiti destinati alla preparazione dei pasti o ai distributori automatici; **i processi di creazione, pubblicazione e gestione di bandi pubblici per la fornitura**, in conformità al codice degli appalti.

Per quanto riguarda le attività che ci competono direttamente, queste rappresentano il cuore della nostra organizzazione e comprendono sia la componente operativa, sia le funzioni di gestione, logistica, amministrazione e controllo nei diversi settori in cui operiamo. Una descrizione approfondita è riportata nel paragrafo *“I servizi offerti”*, a cui rimandiamo il lettore per una visione completa.

Infine, la fase a valle comprende **la fruizione del servizio da parte dei destinatari finali**, che, a seconda del contesto specifico, possono essere pazienti, consumatori o utenti, e **le attività connesse allo smaltimento e recupero dei rifiuti**, sia alimentari che non, come imballaggi monouso e dispositivi dismessi.



# Analisi di Doppia Materialità

Per mantenere il nostro impegno nel voler garantire la massima responsabilità e trasparenza verso i nostri stakeholder, abbiamo scelto di adottare un approccio volontario all'analisi di doppia materialità, in coerenza ed in anticipo con quanto previsto dalla nuova Direttiva Europea Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Seguendo lo standard ESRS 1 – Prescrizioni generali, abbiamo intrapreso il nostro primo processo di valutazione dell'analisi di Doppia Materialità, che consente all'organizzazione di individuare gli impatti generati dalla stessa che incidono in modo significativo sulla società e sull'ambiente, ma anche i rischi e le opportunità che incidono sulle performance economico-finanziarie dell'organizzazione nel breve, medio e lungo periodo.

## LA DOPPIA MATERIALITÀ

La doppia materialità richiede di rendicontare gli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) in ambito Ambientale, Sociale e di Governance, compresi i diritti umani, generati o subiti dalle attività dell'organizzazione, secondo due prospettive complementari:

- **Materialità d'impatto (prospettiva Inside-Out):** valuta gli effetti significativi, positivi o negativi, attuali o potenziali che le attività aziendali generano sull'ambiente, sulle persone e sulla società nel suo complesso.
- **Materialità finanziaria (prospettiva Outside-In):** analizza il modo in cui i temi ESG possono influenzare la situazione economico-finanziaria dell'azienda, la sua performance e la sua capacità di generare valore nel breve, medio e lungo termine.

Per garantire una valutazione completa, coerente e verificabile, abbiamo strutturato il processo in più fasi successive, coerentemente con quanto indicato dai principi ESRS e suggerito all'interno del documento tecnico *“Implementation guidance for the materiality assessment”* redatto e pubblicato da EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), di seguito descritte.



Dopo una prima fase di analisi del contesto aziendale, processo fondamentale per la costruzione della **catena del valore** di Amos - precedentemente presentata nel paragrafo *“La catena del valore”* - abbiamo avviato, con il supporto di consulenti esterni, l'attività di identificazione e successiva valutazione degli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO), preceduta da una fase di allineamento tra le questioni di sostenibilità (ambientali, sociali e di governance)

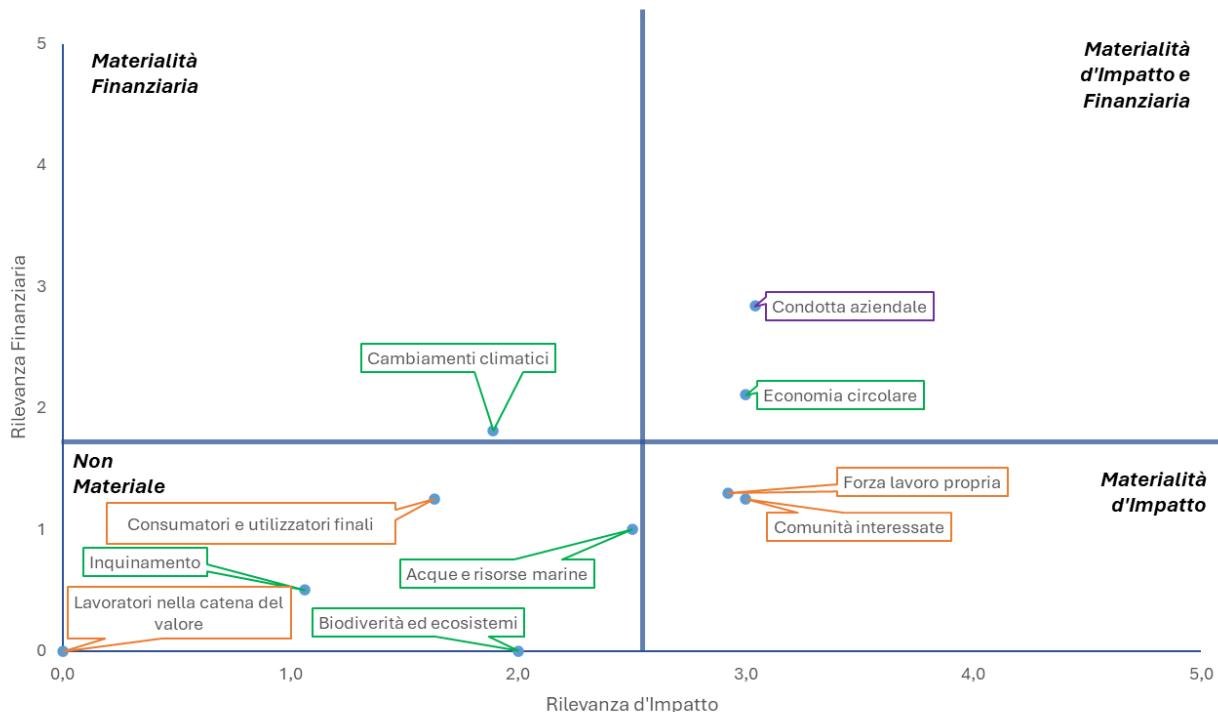
descritte negli ESRS tematici, presenti nello standard di rendicontazione “ESRS 1-Prescrizioni generali”, e i temi materiali riportati nel Bilancio di Sostenibilità 2023.

Queste due fasi hanno visto il coinvolgimento diretto del Management aziendale e, in particolare, della Direttrice Generale e del Dirigente Operativo, che hanno valutato, attraverso una votazione congiunta, la materialità d'impatto e la materialità finanziaria. La prima ha previsto una votazione unica degli impatti positivi o negativi, effettivi o potenziali, attraverso quattro criteri: entità, portata, natura irrimediabile (esclusivamente per gli impatti negativi) e probabilità, sulla scala da 1 a 5. Mentre, per la materialità finanziaria, abbiamo optato per utilizzare l'entità e la probabilità come criteri di valutazione dei rischi e delle opportunità individuate, sempre su scala 1- 5.

A seguito dell'identificazione da parte del vertice aziendale dei risultati emersi, abbiamo proceduto con la rendicontazione delle tematiche ESG individuate come materiali dal punto di vista della rilevanza di impatto e/o finanziaria, integrandole nel presente documento secondo le prescrizioni degli standard europei ed escludendo quelle non significative sulla base di una soglia di rilevanza definita dal valore medio dei punteggi ottenuti.

Di seguito è riportata la matrice di doppia materialità, che rappresenta graficamente i temi analizzati posizionandoli in base a due assi:

- l'asse orizzontale indica il livello di rilevanza d'impatto (prospettiva Inside-Out),
- l'asse verticale riflette il grado di materialità finanziaria (prospettiva Outside-In).



Per una trattazione completa degli IRO rilevanti associati alle questioni di sostenibilità emerse come materiali, si rimanda alla sezione “Appendice - Impatti, rischi e opportunità”.

## Temi rilevanti e raccordo

La tabella riporta una sintesi dei risultati dell'analisi di doppia materialità in relazione alle questioni di sostenibilità, includendo sia i temi identificati come materiali sia quelli non materiali.

Topical ESRS	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Materialità 2024	Temi ESG rilevanti del 2023
ESRS E1 – Cambiamenti climatici			Tema materiale	Emissioni e cambiamento climatico
ESRS E2 - Inquinamento			Tema non materiale	N/A
ESRS E3 – Acque e risorse marine			Tema non materiale	N/A
ESRS E4 – Biodiversità ed ecosistemi			Tema non materiale	N/A
ESRS E5 – Economia circolare			Tema materiale	Riduzione degli sprechi alimentari
ESRS S1 – Forza lavoro propria			Tema materiale	Salute e sicurezza sul lavoro; Sviluppo delle competenze dei dipendenti; Welfare e benessere dei dipendenti; Diversità, inclusione e pari opportunità
ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore			Tema non materiale	N/A
ESRS S3 – Comunità interessate			Tema materiale	Relazioni con il territorio e la comunità locale
ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finale			Tema non materiale	Qualità e sicurezza dei servizi Soddisfazione dei clienti
ESRS G1 – Condotta aziendale			Tema materiale	Innovazione, ricerca e sviluppo; Governance responsabile; Gestione della catena di fornitura; Privacy e sicurezza dei dati

# La Governance

## Le nostre sfide e iniziative

### La lotta allo spreco alimentare

I nostri cinque centri di cottura producono quotidianamente circa 6.500 pasti, destinati sia al consumo diretto presso i siti di produzione, sia alla distribuzione presso strutture esterne. Ogni centro serve due o tre presidi ospedalieri, assicurando i pasti per i degenti e il personale dipendente, con una gestione in gran parte basata su prenotazione.

Il team impiegato nei centri di cottura conta oltre 350 operatori, attivi su turni organizzati sette giorni su sette, per garantire la continuità del servizio. Gli ordini di fornitura vengono programmati settimanalmente per la settimana successiva, una scelta che ci consente un maggiore controllo delle scorte e, soprattutto, una migliore freschezza dei prodotti alimentari, in particolare quelli deperibili. Per quanto riguarda invece le materie prime secche, gli approvvigionamenti seguono una cadenza bisettimanale o mensile.

La principale sfida nella gestione dei centri di cottura risiede in una pianificazione accurata degli approvvigionamenti. Nonostante l'attenzione costante a ridurre al minimo gli sprechi alimentari, è talvolta inevitabile che la produzione ecceda il consumo effettivo, poiché è fondamentale garantire la disponibilità del pasto a tutti gli utenti, sia pazienti che dipendenti.

Per rispondere a questa esigenza in modo sostenibile, abbiamo attivato un servizio di conferimento e donazione dei pasti in esubero, in collaborazione con Caritas e l'associazione Papa Giovanni XXIII. Queste realtà si occupano della raccolta e distribuzione dei pasti alle comunità locali nei comuni in cui sono attive le relative convenzioni. La responsabilità del trasporto dei pasti, dai centri di cottura ai luoghi di consumo, resta integralmente a nostro carico. A partire dal 2022, abbiamo strutturato questa rete di convenzioni per la donazione dei pasti presso la mensa di Savigliano, quella di Mondovì e il centro di cottura di Cuneo e, nel corso del 2024 abbiamo compiuto un passo importante verso l'espansione e l'ampliamento di questa iniziativa; abbiamo infatti attivato nuove collaborazioni con la Caritas presso gli ospedali di Fossano e Saluzzo, rafforzando la nostra presenza sul territorio e garantendo un supporto concreto a un numero sempre maggiore di persone in stato di bisogno. Negli anni a venire abbiamo l'obiettivo di estendere ancora questa rete di collaborazione ad altre province del territorio. Nel 2024 abbiamo donato 34.769 pasti, in aumento del 11% rispetto al 2023 (31.448 pasti).

Di seguito è riportato un prospetto delle donazioni effettuate nel triennio 2022-2024.

N. pasti donati /anno	2022	2023	2024	Associazione coinvolta
Cuneo	21.900	21.900	21.960	Caritas
Savigliano	-	3.567	4.496	Papa Giovanni XXIII
Mondovì	6.200	5.981	6.168	Caritas
Fossano	-	-	1.417	Caritas
Saluzzo	-	-	728	Caritas
<b>Totale</b>	<b>28.100</b>	<b>31.448</b>	<b>34.769</b>	

A completamento delle iniziative volte a contrastare lo spreco alimentare, abbiamo avviato una serie di progetti in collaborazione con l'Università di Torino, con l'obiettivo di analizzare in modo sistematico i dati relativi agli scarti generati dalle nostre attività.

Attualmente è in corso un primo studio pilota presso il centro di cottura di Asti, finalizzato alla quantificazione degli sprechi alimentari prodotti. I risultati di questa analisi costituiranno la base per una tesi di laurea che verrà redatta nel corso del 2025.

Parallelamente, sempre nel 2025, prenderà avvio un progetto Erasmus che vedrà la collaborazione con una dietista, con l'obiettivo di mappare i ricettari in uso nei centri di cottura. Il progetto prevede il calcolo dettagliato delle grammature per ciascun pasto, così da ottimizzare ulteriormente le porzioni e contribuire a una gestione più efficiente delle risorse alimentari.

Questi due progetti, complementari tra loro, hanno un obiettivo comune: definire con maggiore precisione la quantità di pasto effettivamente necessaria, così da minimizzare gli sprechi e al tempo stesso garantire un'alimentazione adeguata e su misura per le diverse esigenze dei pazienti.

### 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

All'interno del nostro servizio di ristorazione ospedaliera, ci occupiamo anche della preparazione dei pasti destinati ai pazienti affetti da disfagia, una condizione che richiede un'attenta gestione sotto il profilo nutrizionale, igienico-sanitario e organizzativo. Rispetto ai menù ordinari, la preparazione dei pasti per disfagici comporta tempi più lunghi, l'utilizzo di attrezzature specifiche e la gestione di criticità quali la perdita di principi nutritivi e la necessità di garantire una consistenza omogenea e sicura.

Nel corso del 2023, in accordo con le direzioni sanitarie e i professionisti coinvolti – tra cui dietisti, nutrizionisti, foniatri e logopedisti – abbiamo analizzato il mercato dei prodotti specificamente formulati per la disfagia. L'obiettivo era individuare soluzioni in grado di garantire:

- Consistenza uniforme;
- Elevato contenuto nutrizionale;
- Buona conservabilità;
- Saperi riconoscibili e in linea con la dieta ordinaria.

La soluzione selezionata è stata sottoposta a uno [studio comparativo condotto dall'Istituto di Scienze degli Alimenti e della Nutrizione dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza](#), confrontandola con i tradizionali pasti frullati. Parallelamente, è stato avviato uno studio clinico approvato dal Comitato Etico della Regione Liguria, condotto su un gruppo di pazienti disfagici presso una grande struttura residenziale per disabili. Lo studio è stato coordinato da un comitato scientifico presieduto dal Prof. Samir Giuseppe Sukkar, primario di Nutrizione Clinica del Policlinico San Martino di Genova. Entrambi gli studi hanno evidenziato un significativo miglioramento dei valori nutrizionali nei pazienti che hanno seguito la nuova dieta, rispetto a quelli alimentati con pasti frullati tradizionali. Inoltre, è stata confermata la sostenibilità economica della soluzione adottata.

A seguito di questi risultati, la proposta è stata presentata alla Direzione e al personale sanitario dell'ASL CN1, responsabile del presidio ospedaliero di Mondovì, dove è stata avviata una fase sperimentale. Nel luglio 2023, il servizio è stato attivato in modo stabile. Sulla base dei risultati positivi ottenuti, nel 2024 sono state avviate le attività preparatorie per [l'estensione del progetto anche presso il presidio ospedaliero di Alessandria](#), dove sono già state acquistate le attrezzature necessarie. L'avvio operativo completo è previsto nel corso del 2025.

## Progetti di innovazione tecnologica

Un progetto a cui teniamo in modo particolare è quello dedicato alla telemetria del reparto vending. Grazie all'introduzione di un sistema informatizzato, è stato possibile monitorare in tempo reale il funzionamento delle macchine di distribuzione automatica, ottenendo numerosi benefici in termini di efficienza e gestione, ottenendo dati sulle vendite, sui sistemi di pagamento utilizzati e sul livello di gradimento dei prodotti. Queste informazioni ci hanno

permesso di ottimizzare i tempi di rifornimento, migliorare l'offerta e monitorare le performance dei distributori in modo continuativo. Il progetto si è concluso con successo nel corso del 2024, segnando un passo avanti significativo verso la digitalizzazione dei processi.

In questa direzione si inserisce anche il progetto di [informatizzazione della gestione dei magazzini e dell'archivio delle cartelle cliniche](#). L'iniziativa, avviata nel 2023, prevede la realizzazione di un sistema automatizzato di archiviazione supportato da un software dedicato, con l'obiettivo di ottimizzare l'utilizzo degli spazi e ridurre i tempi di accesso ai materiali. Il progetto, di durata pluriennale, è portato avanti in collaborazione con un'azienda specializzata selezionata tramite gara pubblica. I lavori sono in corso e il completamento è previsto entro il 2025.

In linea con il nostro impegno verso l'innovazione tecnologica, [nel 2025 prevediamo la migrazione di tutti i server attualmente in uso verso un'infrastruttura basata su Cloud Computing](#). Questa transizione ci permetterà di aumentare l'efficienza operativa, semplificare la gestione dei dati e ridurre l'uso di supporti cartacei. Il risultato atteso è un miglioramento complessivo della sostenibilità ambientale, grazie alla diminuzione del consumo di risorse fisiche e all'ottimizzazione dei processi digitali.

## Qualità e sicurezza al centro della nostra missione

**La qualità dei servizi erogati e la sicurezza sul luogo di lavoro rappresentano da sempre priorità fondamentali per la nostra organizzazione.** In quest'ottica, abbiamo intrapreso un percorso strutturato di certificazione:

- nel 2019 abbiamo ottenuto la certificazione secondo la norma [UNI EN ISO 9001:2015](#) per la gestione della qualità;
- sempre nel 2019, abbiamo completato il sistema integrandolo con la [UNI EN ISO 45001:2018](#), relativa alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro.



Abbiamo così adottato un [Sistema di Gestione Integrato](#) orientato al principio del *Risk-Based Thinking*, che prevede un'analisi costante e approfondita dei rischi, dei processi e del contesto operativo. Questo approccio consente di:

- garantire l'integrità fisica e morale di tutti i collaboratori;
- assicurare condizioni di lavoro sicure, salubri e sostenibili;
- promuovere una cultura del miglioramento continuo.

Attraverso la valutazione sistematica dei rischi e delle opportunità in tutti i processi aziendali, il nostro obiettivo è anticipare potenziali situazioni critiche o di emergenza, agendo in modo proattivo per prevenirle e per accrescere l'efficienza e l'affidabilità dell'intero sistema.

## GLI OBIETTIVI SULLA QUALITÀ

Nell'ambito della Politica Interna per la Qualità e la Salute e Sicurezza sul Lavoro, ci impegniamo a

- 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.

A partire dal 2024, l'area interna di riferimento per la qualità e la ISO 9001 ha avviato un processo di revisione di tutta la documentazione aziendale e delle istruzioni operative dei singoli servizi, con l'obiettivo finale di revisionare ed aggiornare tutto il sistema ad oggi in campo.

## 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: i pilastri della nostra gestione**

**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 Modello di Organizzazione e Controllo (di seguito anche come “MOG 231” o “Modello”) 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.

Revisionato e aggiornato il 19.12.2024, 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. Prevediamo di aggiornare ulteriormente il documento a febbraio 2025 con l’integrazione dei reati di presupposto.

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

- Vigilare sull'effettiva applicazione del modello, verificandone la coerenza tra i comportamenti concreti e le disposizioni stabilite;
- Valutare l'adeguatezza del modello rispetto alla sua capacità reale di prevenire comportamenti vietati;
- Curare l'aggiornamento del modello, qualora le analisi effettuate ne evidenzino la necessità;
- Promuovere le iniziative per la segnalazione e l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del modello, secondo le specifiche previste.

## La lotta alla corruzione

In conformità alle 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”, che 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, abbiamo redatto un Piano triennale di Prevenzione della Corruzione, aggiornato annualmente e pubblicato ai sensi di legge sul nostro sito internet, precisamente nella sezione “Amministrazione Trasparente”. Nel 2024 abbiamo lavorato per l’aggiornamento della redazione del Piano Triennale 2025-2027.

## GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- 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 rafforzare il nostro impegno nella lotta alla corruzione, abbiamo effettuato un’analisi approfondita dei rischi legati alle attività aziendali, con l’obiettivo di individuare e adottare le strategie più efficaci per gestire in modo proattivo eventuali rischi.

L'attività di risk management si è svolta seguendo le seguenti attività operative. 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.



L'analisi dei rischi si è concentrata in particolar modo sulle aree sensibili, tra cui [la gestione delle gare pubbliche e degli appalti, il reclutamento del personale, l'impiego e la gestione delle risorse pubbliche e le relazioni con fornitori, sia pubblici che privati](#). A complemento di questa attività, abbiamo condotto una valutazione specifica per singola mansione operativa, che ha evidenziato il livello di rischio corruttivo:

- 53 mansioni a basso rischio;
- 15 a rischio medio;
- 4 a rischio elevato.

Le aree classificate come a rischio elevato di corruzione includono l'ufficio delle risorse umane, in particolare nella fase di selezione del personale, l'ufficio acquisti e le figure dell'addetto e del referente alle camere mortuarie.

In parallelo, ad ulteriore conferma del nostro impegno in materia di integrità e trasparenza, abbiamo adottato nel 2024 un apposito [Regolamento per la gestione delle situazioni di conflitto di interesse](#), rafforzando così il sistema di prevenzione.

Infine, la violazione di quanto previsto dal Piano triennale di Prevenzione della Corruzione rappresenta una violazione vera e propria del Modello 231 e, di conseguenza, deve essere sanzionata ai sensi di quest'ultimo.

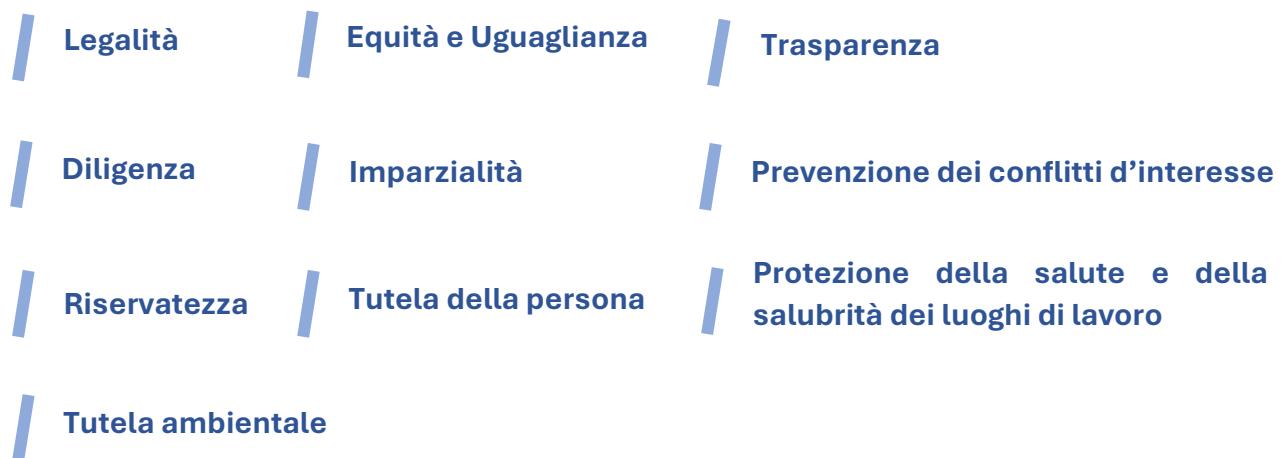
Nel 2024, così come nei due anni precedenti (2022 e 2023), non si sono verificati episodi di corruzione, né sono stati adottati provvedimenti disciplinari o licenziamenti riconducibili a tali circostanze.

## [Il Codice Etico di Comportamento](#)

Il Codice Etico, al pari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si applica a tutti coloro che operano con e per la nostra organizzazione: dipendenti, collaboratori, organi sociali, fornitori e qualsiasi altro soggetto coinvolto nel perseguitamento dei nostri obiettivi.

Questo documento rappresenta la sintesi dei valori fondamentali che guidano la nostra attività e che ci impegniamo a rispettare in ogni ambito operativo. Per garantire la piena applicazione

dei principi in esso contenuti, ci adoperiamo affinché il Codice sia diffuso capillarmente, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, tra tutti i soggetti interessati.



Ci assumiamo inoltre la responsabilità di verificare il rispetto del Codice e, qualora si riscontrino violazioni, di adottare provvedimenti sanzionatori appropriati.

Chiunque desideri segnalare comportamenti contrari ai principi etici stabiliti, può farlo seguendo le procedure previste dal Modello Organizzativo 231. La gestione delle segnalazioni e l'eventuale attivazione di misure correttive sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza, che ne cura la valutazione e risoluzione secondo quanto previsto dal sistema di controllo interno.

L'ultimo aggiornamento risale al 19/01/2023 e il documento è disponibile sul nostro sito web, nella sezione "[Statuto, Regolamenti e Codice etico](#)"

## Whistleblowing

**Nel corso del 2023, in linea con le più recenti disposizioni legislative, abbiamo attivato un sistema di segnalazione Whistleblowing, uno strumento fondamentale per garantire trasparenza, legalità e integrità all'interno dell'organizzazione.**

Il sistema consente di segnalare, in modo sicuro e riservato, eventuali comportamenti illeciti, non etici o irregolari, come frodi, abusi, discriminazioni o violazioni delle normative interne ed esterne. Rappresenta un meccanismo di controllo interno essenziale, in quanto permette di intercettare e affrontare tempestivamente situazioni critiche che potrebbero altrimenti passare inosservate.

Attraverso questo strumento, intendiamo tutelare l'organizzazione e promuovere una cultura della responsabilità, della conformità normativa e del rispetto degli stakeholder.

**Nel corso del 2024, non sono pervenute segnalazioni attraverso il canale Whistleblowing attivato.**

## Compliance Normativa

Nel corso dell'esercizio 2024, così come nell'anno precedente, non si sono registrati casi significativi di mancato rispetto di leggi o normative in ambito economico, ambientale o sociale. Non abbiamo ricevuto sanzioni significative, né di tipo monetario né non monetario, ovvero restrizioni imposte da governi, autorità di regolamentazione o enti pubblici in relazione alle nostre operazioni o attività. Alla data di redazione del presente Report di Sostenibilità, non risultano contenziosi in essere, né sono stati segnalati episodi di discriminazione all'interno dell'organizzazione.

## 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.**

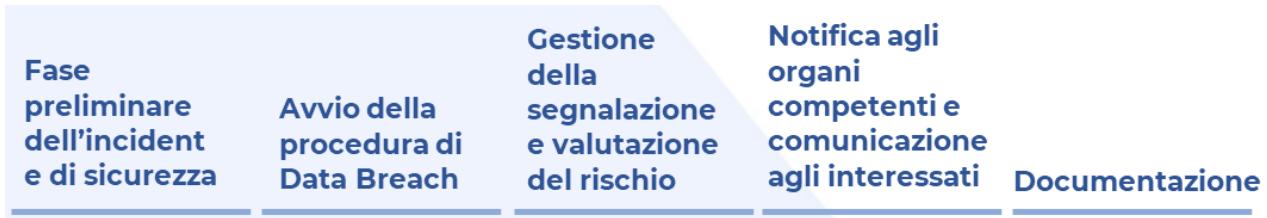
In quanto società partecipata da enti pubblica, abbiamo nominato un Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) esterno all'organizzazione, garantendo così un presidio indipendente e qualificato in materia di privacy. Il DPO, quando e ove necessario, si interfaccia con un referente interno appartenente all'Ufficio Legale.

Dal 2022 è stato introdotto un piano di formazione sulla protezione dei dati personali, con l'obiettivo di sensibilizzare tutto il personale sia sugli obblighi previsti dalla normativa vigente, sia sui comportamenti corretti da adottare per prevenire eventuali incidenti legati alla gestione dei dati. Il piano prevede pacchetti formativi differenziati in base al ruolo e alla mansione svolta, così da garantire contenuti mirati ed efficaci. Nel 2024, in coerenza con questo approccio, è stato realizzato un nuovo ciclo di formazione di 2.138 ore in tema di privacy (2.072 nel 2023). L'attività ha coinvolto 552 lavoratori suddivisi tra le diverse aree operative dell'organizzazione (677 lavoratori coinvolti nel 2023).

In parallelo, nel 2024, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 e con gli obiettivi prefissati nel 2023, abbiamo validato e adottato la Procedura per la gestione dei Data Breach. Per *Data Breach* si intende qualsiasi evento che comporti una violazione dei dati personali. Si tratta dunque di un incidente di sicurezza che compromette la riservatezza, l'integrità o la disponibilità dei dati personali, causando (accidentalmente o intenzionalmente) la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso illecito ai dati trattati, trasmessi o conservati.

La procedura definisce in modo chiaro le attività da svolgere, i ruoli coinvolti e le responsabilità assegnate in caso di violazione.

Di seguito sono illustrate le principali fasi operative previste, all'interno di ognuna delle quali sono previste specifiche attività operative e procedure da rispettare, tecniche e organizzative.



Infine, nel corso dell'ultimo anno, così come nel precedente, non si sono verificati casi di violazione della privacy dei clienti. Si segnala un unico episodio di omonimia, verificatosi nel 2024, che abbiamo prontamente affrontato e risolto in collaborazione con il DPO di competenza presso l'ASL di Cuneo, senza ulteriori conseguenze.

Guardando al futuro, nel 2025 ci poniamo l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la cultura della protezione dei dati, attraverso azioni di sensibilizzazione più mirate e la revisione dei mansionari, anche in chiave privacy, per garantire maggiore consapevolezza e responsabilizzazione nelle diverse funzioni operative.

# 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.

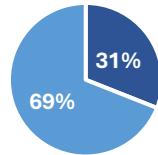
Tutte le relazioni con i nostri fornitori richiedono il rispetto di precise norme e regole amministrative, legate in particolar modo alla nostra forma giuridica e al legame con i nostri soci. Infatti, tutte le forniture devono infatti essere contrattualizzate attraverso un sistema di gare, i cui esiti vengono evidenziati all'interno del nostro sito internet.

## I nostri fornitori

I nostri fornitori si suddividono in due principali categorie: fornitori di beni e fornitori di servizi. I primi, che rappresentano circa il 31% del totale, comprendono principalmente aziende che ci forniscono derrate alimentari, dispositivi di protezione individuale (DPI), presidi sanitari e prodotti monouso per la ristorazione. Rientrano invece tra i fornitori di servizi i liberi professionisti e consulenti, i fornitori di servizi informatici e software, nonché quelli legati a rete e utenze. Nel 2024 abbiamo attivato rapporti commerciali con 210 fornitori, confermando l'ampiezza e la varietà della nostra rete di approvvigionamento.

FORNITORI

- % Fornitori di beni
- % Fornitori di servizi



Di seguito si offre una panoramica dettagliata del numero dei nostri principali fornitori suddivisi per categoria:

<b>I nostri fornitori</b>	<b>2024</b>
<b>Fornitori di beni</b>	<b>65</b>
di cui fornitori di derrate alimentari	24
<b>Fornitori di servizi</b>	<b>145</b>
di cui liberi professionisti e studi professionali	20
di cui manutentori	24
di cui fornitori di servizi di informatica/ICT/linee e telecomunicazioni	14
di cui fornitori di utenze, energia e riscaldamento	7
<b>Numero complessivo di fornitori attivi</b>	<b>210</b>

Nel 2024, il 44% del budget complessivo per l'approvvigionamento – in calo rispetto al 51% del 2023 – è stato destinato a collaborazioni con fornitori locali, ovvero aziende di beni e servizi con sede nella Regione Piemonte. In termini assoluti, la spesa complessiva per i fornitori è passata da 13.975.188 euro nel 2023 a 12.887.677 euro nel 2024, registrando una lieve diminuzione.

Di seguito è riportato il dettaglio e le percentuali di spesa dedicate all'approvvigionamento locale nel triennio 2022–2024.

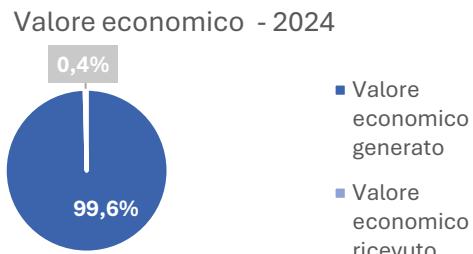
Budget per fornitori	2022		2023		2024	
	€	%	€	%	€	%
<b>Total spesa per fornitori</b>	12.388.480	<b>100%</b>	13.975.188	<b>100%</b>	12.887.677	<b>100%</b>
Budget speso in fornitori locali	7.179.237	<b>58%</b>	7.154.699	<b>51%</b>	5.677.939	<b>44%</b>

## Il valore economico generato e distribuito

Il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 si conclude in situazione di pareggio, in linea con la natura consortile della nostra Società e in continuità con quanto avvenuto nell'anno precedente.

La lettura del bilancio va effettuata tenendo conto che, come previsto dalla normativa fiscale vigente (art. 10, comma 2, del D.P.R. 633/72), i corrispettivi versati dai Consorziati – comprensivi di eventuali conguagli – non superano i costi sostenuti e direttamente imputabili all'erogazione dei servizi.

I prospetti riportati di seguito illustrano il **valore economico generato e distribuito**, calcolato sulla base del conto economico relativo al periodo di riferimento. L'obiettivo è quello di fornire una rappresentazione chiara del valore economico **direttamente** generato e della sua distribuzione tra i diversi stakeholder, in coerenza con i principi di trasparenza e responsabilità economica.

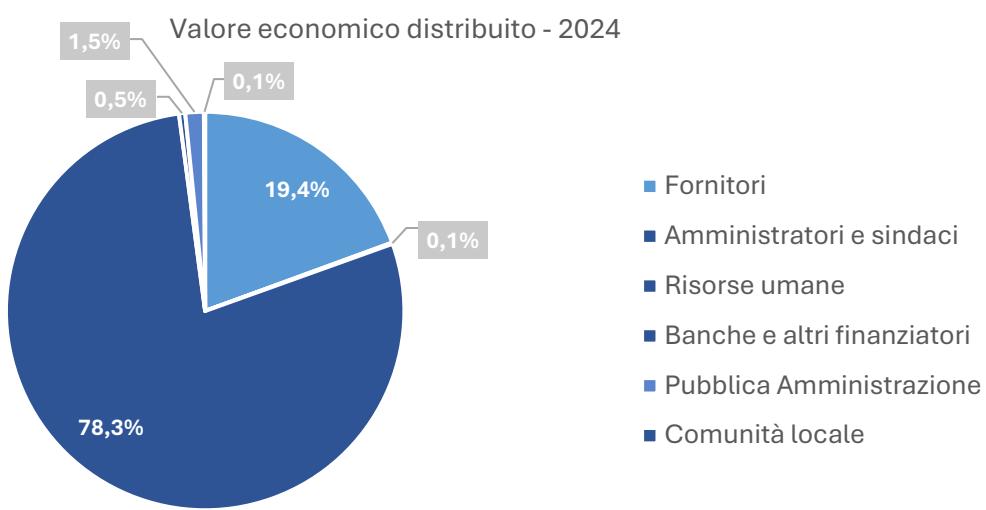


Il **valore economico generato e ricevuto** si riferisce al valore dei ricavi derivanti dalla vendita e delle prestazioni (99,9%) e a quelli ricevuti dalla Pubblica Amministrazione sotto forma di contributi in conto esercizio (0,1%). Nel 2024 il valore economico generato e ricevuto è pari a 69.878.990 € in aumento rispetto al 2023 (67.321.673€).

Entrando nel dettaglio, le principali voci relative ai ricavi riguardano i servizi economici, che registrano un incremento del +6% rispetto al 2023, e i servizi sanitari, che mostrano invece un calo del -3%. In parallelo, in risposta all'evoluzione dello scenario socio-sanitario, nel 2024 si è verificata una diminuzione significativa dei ricavi legati ai servizi connessi alla pandemia da Covid-19, con un calo del -75% rispetto all'anno precedente. Al contrario, si rileva un aumento dei ricavi derivanti dalle attività commerciali presso alcuni presidi ospedalieri dei Soci, con una crescita del +13% rispetto al 2023. Di seguito si fornisce il dettaglio dei ricavi.

Voci di ricavi	2022	2023	2024
<b>Totale ricavi delle vendite e delle prestazioni</b>	<b>67.492.398€</b>	<b>67.052.306€</b>	<b>69.578.388€</b>
<i>Di cui ricavi per servizi economici</i>	53.695.544€	54.318.696€	57.319.191€
<i>Di cui ricavi per servizi sanitari</i>	8.078.948€	7.765.692€	7.566.734€
<i>Di cui ricavi per servizi tecnici</i>	1.807.470€	1.870.240€	2.115.000€
<i>Di cui ricavi per servizi Covid</i>	2.620.692€	774.092€	196.681€
<i>Di cui ricavi diversi</i>	2.574€	1.418€	1.520€
<i>Di cui ricavi attività commerciali verso terzi</i>	1.934.473€	2.846.694€	3.203.575€
<i>Di cui Conguaglio ex art.5 reg. società cons.</i>	-647.303€	-524.525€	-822.312€
<b>Totale altri ricavi e proventi, con separata indicazione dei contributi in conto esercizio</b>	<b>185.552€</b>	<b>541.514€</b>	<b>251.357€</b>
<i>Di cui sopravvenienze attive aggiornamento stime</i>	86.278€	325.054€	77.897€
<i>Di cui risarcimenti assicurativi</i>	23.990€	11.600€	3.390€
<i>Di cui altri ricavi</i>	65.617€	78.705€	65.472€
<i>Di cui contributi c/esercizio</i>	9.667€	126.155€	104.598€

Il **valore economico distribuito** rappresenta l'insieme dei costi sostenuti, suddivisi per le principali categorie di stakeholder che ne hanno beneficiato. Nel 2024, la quota è risultata pari a 67.090.258€ in crescita rispetto ai 65.838.880€ del 2023. La quota più rilevante è stata destinata alle risorse umane, che hanno assorbito il 75,2% del totale. Seguono i fornitori, con una quota pari al 18,7%. Mentre, la restante parte è ripartita tra la Pubblica Amministrazione (1,5%), Banche e altri finanziatori (0,5%) e, infine, Amministratori, Sindaci e Comunità locali, che insieme rappresentano circa lo 0,1% del valore distribuito.



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. Nel 2024 è pari a 2.788.732€ in aumento rispetto al 2023 (1.482.793€)

All'interno del paragrafo “GRI Reporting Package” in fondo al documento sono riportati i dati relativi alla performance economiche dell'ultimo triennio, in conformità con quanto richiesto dagli standard GRI.

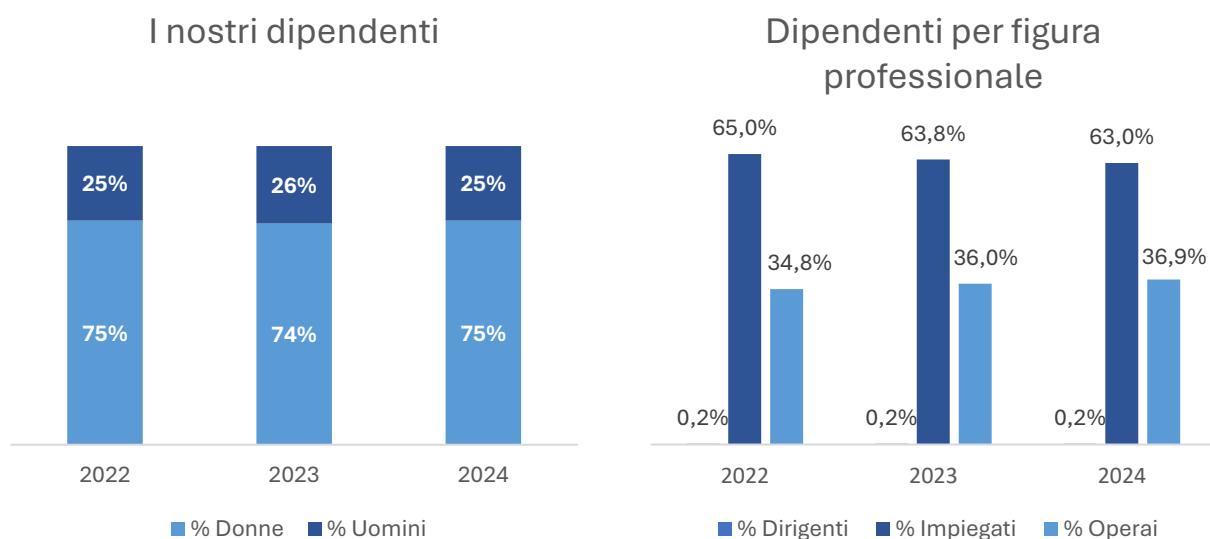
# Le nostre persone

Con un organico composto da circa 1.800 persone, le risorse umane rappresentano senza dubbio il perno centrale della nostra 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.

A conferma di questi principi, stiamo perseguitando la certificazione UNI PdR 125 sulla parità di genere e pari opportunità. Questa iniziativa rappresenta un'opportunità concreta per tradurre i nostri valori in azioni: promuovere l'uguaglianza e una cultura inclusiva per tutte le persone della nostra organizzazione. Attraverso questo percorso, intendiamo dimostrare il nostro impegno concreto verso il miglioramento continuo, contribuendo attivamente alla sostenibilità non solo ambientale, ma anche sociale e di governance (ESG). Siamo convinti che tali principi siano fondamentali per il benessere collettivo e per il corretto funzionamento dell'organizzazione, soprattutto considerando la dimensione e la complessità del nostro personale.

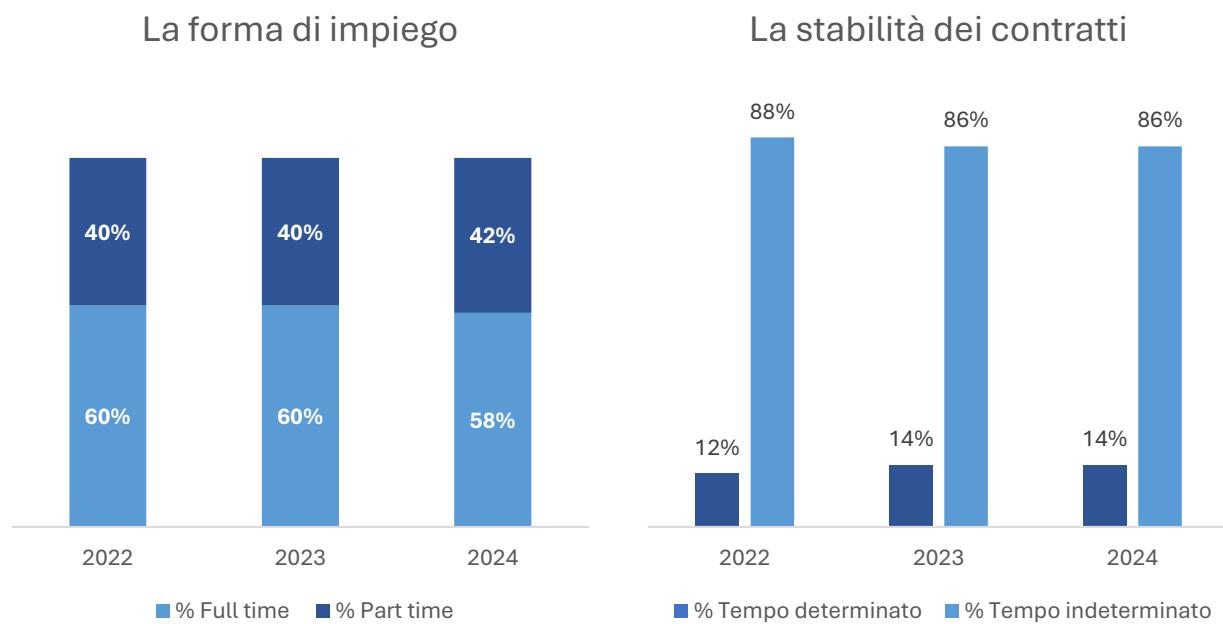
## La composizione dell'organico

Al 31.12.2024 la nostra squadra risulta composta da 1.804 persone, in lieve calo rispetto alle 1.820 risorse del 2023. Di queste, la componente femminile rappresenta la quota prevalente con 1.352 donne (il 75% del totale), mentre gli uomini sono 452, coprendo il 25% dell'organico. Analizzando la distribuzione per qualifica, emerge una predominanza di impiegati, che



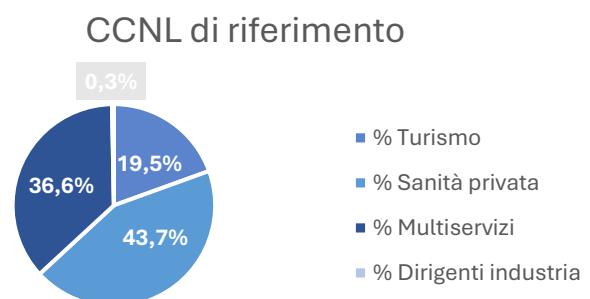
costituiscono il 63% dell'organico (1.139 persone); seguono gli operai con una presenza pari al 36,9% (660 risorse) e infine la categoria dei dirigenti, che rappresenta lo 0,1% del totale (5).

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, nel 2024 la situazione si conferma in linea con i due anni precedenti: la grande maggioranza dei dipendenti, pari all'86% del totale (1.544 persone), è assunta con contratto a tempo indeterminato, mentre il restante 14% (260) è coperto da contratti a tempo determinato. Un'ulteriore distinzione riguarda la forma di impiego: il 51% del personale (1.046 persone) è impiegato con contratto di tipo full-time, mentre la parte restante opera con forme di lavoro part-time (758).



La gestione delle condizioni di lavoro di tutto il nostro personale avviene nel pieno rispetto delle normative nazionali e della contrattazione collettiva di categoria, attraverso l'applicazione di diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), differenziati in base al ruolo e alle mansioni svolte. In particolare, al 2024 risultano applicati: 788 contratti regolati dal CCNL Sanità Privata, 660 dal CCNL Multiservizi, 351 dal CCNL Turismo e 5 dal CCNL Dirigenti Industriali.

Tra i dipendenti, inoltre, figurano 93 persone appartenenti a categorie protette.



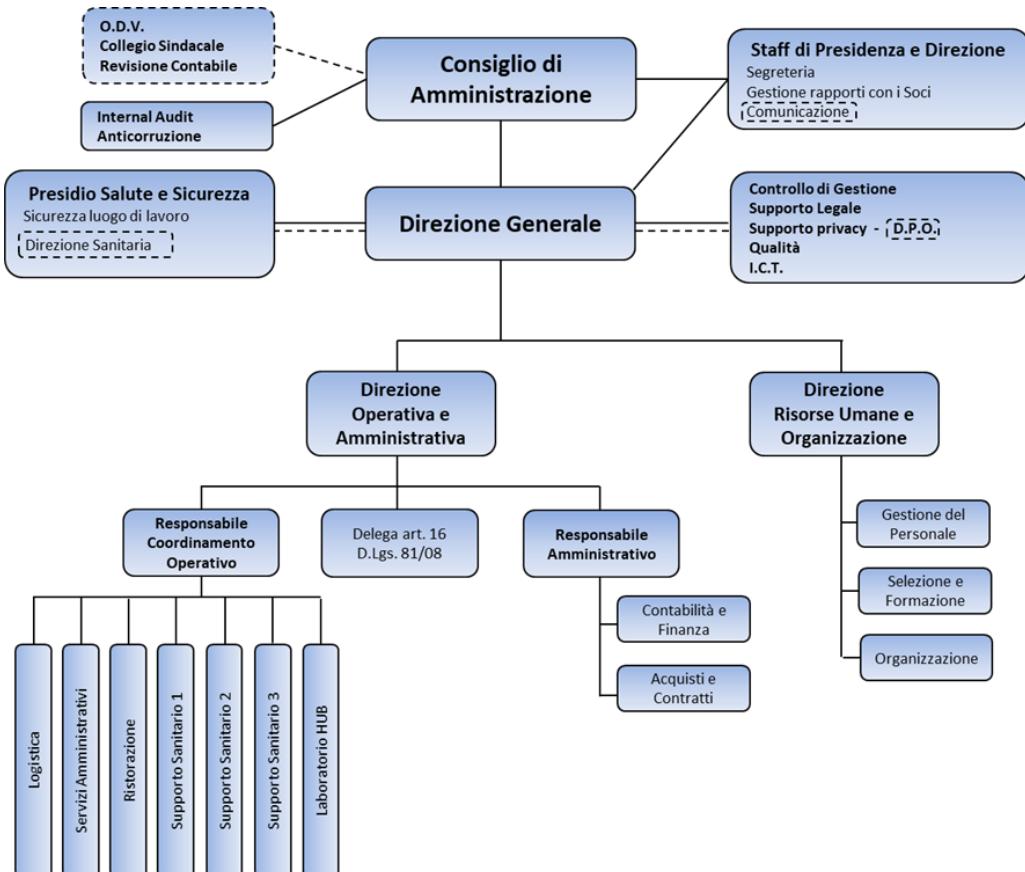
## L'organigramma aziendale

Abbiamo sviluppato l'organigramma partendo dal ruolo centrale della Direzione 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 alla Direzione 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.

Dal 1° settembre 2023 la Direzione Generale è affidata alla dott.ssa Buttigliengo, a cui 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 al 31.12.2024, che vedrà un aggiornamento nel 2025.



# Il processo di selezione delle risorse

Nel rispetto del principio della trasparenza, tanto verso i candidati quanto verso i soci, abbiamo adottato un Regolamento per il reclutamento del personale, volto a definire in modo chiaro e oggettivo le modalità e i criteri di assunzione del nuovo personale. Tale regolamento si applica a tutti i lavoratori dipendenti, indipendentemente dalla categoria, dalla tipologia contrattuale o dalla mansione, con esclusione dei tirocini curriculare e extracurriculare, e delle assunzioni riservate a persone con disabilità o soggetti svantaggiati.

Entrando nel dettaglio, la programmazione del fabbisogno di personale viene periodicamente validata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direttrice Generale e, in casi urgenti o motivati, approvata in prima persona dalla Direttrice.

## OBIETTIVI DEL REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

- Trasparenza nella pubblicizzazione delle opportunità lavorative, attraverso strumenti che garantiscano un'adeguata diffusione delle informazioni.
- Accessibilità alle selezioni senza discriminazioni, in conformità ai principi aziendali.
- Garanzia di pari opportunità a tutti i candidati, in coerenza con le politiche aziendali in materia di parità di genere.
- Oggettività e trasparenza delle procedure di selezione.
- Imparzialità nelle valutazioni dei candidati.
- Competenza ed eterogeneità della Commissione di Valutazione.
- Celerità ed economicità del processo selettivo.

In particolare, la nostra politica di reclutamento tende a favorire, ove possibile, la mobilità interna, con l'obiettivo di valorizzare le competenze del personale già in forza, qualora compatibile con il profilo professionale ricercato. Qualora ciò non sia possibile, si procede all'attivazione di una selezione pubblica, articolata in più fasi, per ricercare il candidato all'esterno dell'organizzazione. Il responsabile di tale procedimento varia a seconda della posizione da ricoprire:

- a) il Presidente del CdA per il reclutamento del Direttore/Direttrice Generale;
- b) il Direttore Generale per il personale con qualifica dirigenziale;
- c) il Dirigente Risorse Umane per il restante personale.

Il processo prende avvio con la creazione e la pubblicazione di un avviso pubblico relativo alla posizione da ricoprire. Le candidature pervenute vengono in un primo momento verificate per accertare il possesso dei requisiti minimi di ammissione di ogni candidato. Solo coloro che sono risultati idonei vengono ammessi alle fasi successive, che possono includere una preselezione tecnico-professionale qualora il numero di domande sia elevato.

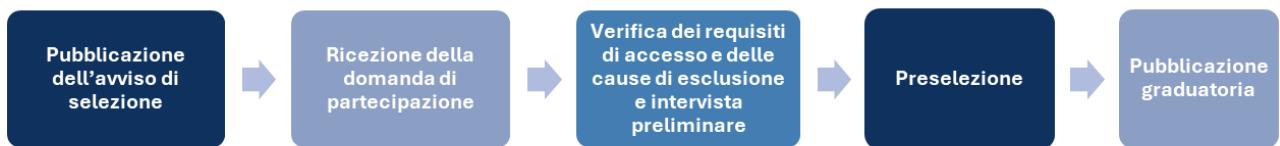
La valutazione del candidato si articola, a seconda delle caratteristiche del profilo ricercato, nelle seguenti prove:

- valutazione dei titoli;

- prova scritta;
- prova orale;
- prova pratica.

È la Commissione di Valutazione, composta da almeno tre membri nominati dal Responsabile del procedimento, che si occupa di assegnare un punteggio a ciascuna prova e redige, a conclusione del procedimento, la graduatoria finale di merito.

L'intero processo avviene secondo criteri di oggettività e trasparenza, garantendo il rispetto delle pari opportunità ed escludendo qualsiasi forma di discriminazione basata su sesso, nazionalità, appartenenza etnica, religione, lingua, opinioni politiche o condizioni personali e sociali.



## Sviluppo delle competenze dei dipendenti

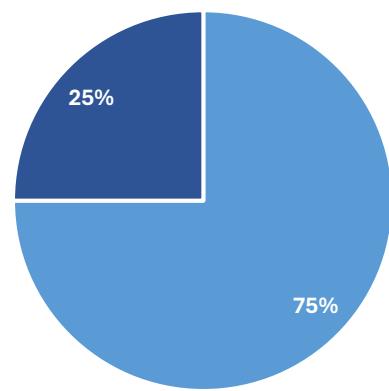
**Nel 2024 abbiamo erogato un totale di 14.955 ore di formazione al nostro personale, un dato in linea con le 14.989 ore registrate nel 2023. Anche nell'ultimo anno la categoria più coinvolta è stata quella degli impiegati, con circa 11.277 ore di formazione, pari al 75% del totale. Seguono gli operai, con 3.678 ore (25%).**

Abbiamo definito un piano formativo generale che ci consente di fissare annualmente gli obiettivi futuri relativi ai corsi da erogare e al numero di dipendenti da coinvolgere. Inoltre, individuiamo il fabbisogno formativo per mansione, con l'obiettivo di migliorare le competenze e le prestazioni di ciascuna funzione operativa.

I corsi erogati nel 2024 hanno coperto un ampio spettro di tematiche, rispondendo sia a obblighi normativi sia a fabbisogni operativi e organizzativi. Le attività formative hanno incluso percorsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, privacy, oltre a corsi mirati al miglioramento della gestione dei servizi interni.

Un'attenzione particolare è stata dedicata alla formazione specifica per i servizi sanitari e socioassistenziali, con contenuti centrati sulla movimentazione dei pazienti, la gestione dei carichi, l'HACCP per il personale coinvolto nella ristorazione, e moduli dedicati all'uso sicuro di dispositivi e attrezzature sanitarie.

Formazione per figura professionale- 2024



■ Impiegati ■ Operai

Tra i temi formativi più rilevanti che abbiamo trattato rientrano:

- Prevenzione e trattamento della malnutrizione nei pazienti anziani ricoverati
- Gestione dell'aggressività in ambito sanitario
- Stress lavoro-correlato e benessere psico-fisico
- Comunicazione efficace nelle emergenze e nei reparti
- Cybersecurity nella sanità e whistleblowing
- Formazione su DPI, rischi specifici, antincendio, procedure di evacuazione, primo soccorso
- Sviluppo di soft skills: team building, coaching HR, problem solving,
- Aggiornamenti normativi su appalti pubblici, CCNL, gestione disciplinare, privacy.

Per il 2025, ci poniamo l'obiettivo di introdurre un nuovo modulo formativo dedicato alla movimentazione manuale dei carichi nel settore della ristorazione, ambito finora non coperto nei precedenti piani formativi. Questa iniziativa mira a prevenire rischi fisici e a promuovere una maggiore sicurezza operativa per il personale coinvolto.

Per un maggior dettaglio si rimanda al paragrafo “*GRI Reporting Package*” in fondo al documento<sup>4</sup>.

## Welfare aziendale

Per quanto riguarda le attività di welfare aziendale, a partire da giugno 2018 abbiamo sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali provinciali e regionali del Settore Privato e della Funzione Pubblica il nostro primo accordo integrativo di welfare, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle loro 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 minimo tre anni. Attraverso tale piattaforma nel 2024 abbiamo stanziato un importo welfare pari a 400 euro.

Tra le misure previste, vi è la possibilità di richiedere due anticipazioni del TFR, con una soglia massima pari all’85%, superando così il limite del 70% previsto dalla normativa. L'accordo ha inoltre esteso le motivazioni ammesse per la richiesta di anticipazione, includendo, ad esempio, l'acquisto di un'autovettura. È stata infine ridotta l’anzianità minima necessaria per poter accedere all’anticipo da 8 a 5 anni di servizio.

Abbiamo inoltre istituito un **Fondo di solidarietà** a favore dei nostri dipendenti, finalizzato all'erogazione di contributi economici *una tantum*, di carattere eccezionale, per il sostegno in caso di situazioni familiari rilevanti, quali difficoltà economiche, sanitarie o necessità legate al percorso di studio. Il fondo viene alimentato annualmente dal budget stabilito dal CdA e dalle sanzioni pecuniarie derivanti da provvedimenti disciplinari comminati ai dipendenti, purché non in contrasto con quanto previsto dal CCNL di riferimento. Le modalità di accesso, i criteri di ammissibilità e le procedure per la presentazione della domanda sono disciplinati da uno

<sup>4</sup> Si segnala che le ore di formazione riportate nel presente documento comprendono tutte le ore erogate nell’anno 2024, comprese le ore relative alla formazione di Fondo Impresa.

specifico Regolamento per l'erogazione dei trattamenti di solidarietà, volto a garantire equità, trasparenza e coerenza nell'assegnazione delle risorse.

## Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta

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 quel 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). Nel corso del 2024 abbiamo incaricato uno psicologo del lavoro per condurre, durante il 2025, una valutazione sullo stress lavoro-correlato, con particolare attenzione ai dipendenti impiegati in attività considerate a maggior rischio. L'obiettivo è quello di identificare eventuali criticità e valutare opportunità concrete di miglioramento del benessere lavorativo. Infine, nel corso del 2024 abbiamo aggiornato i DVR relativi ad alcune mansioni, con previsione di conclusione dell'aggiornamento dei restanti DVR nel 2025.

### Partecipazione e consultazione dei lavoratori

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 corso del 2024 abbiamo registrato 75 infortuni sul lavoro, un dato che segna un miglioramento rispetto all'anno precedente, con una riduzione di circa il 13% rispetto agli 86 casi rilevati nel 2023. Anche il tasso di infortuni registrabili ha proseguito il trend di diminuzione, attestandosi a 32 rispetto ai 36 del 2023, pari a un calo del 12%.

Analizzando più nel dettaglio le tipologie di eventi, le situazioni più frequenti hanno riguardato episodi di schiacciamento, taglio, aggressione e dolore da sforzo, che complessivamente hanno rappresentato la maggioranza dei casi, con 49 episodi. Seguono gli incidenti su strada (15), le cadute e scivolamenti (6) e infine gli urti (5).

Per quanto concerne invece le malattie professionali, mentre nel 2023 era stato segnalato un episodio (una tendinopatia alle spalle), nel 2024 non si sono verificati nuovi casi. Ciononostante, l'impegno sul fronte della prevenzione è rimasto costante: abbiamo infatti proseguito i programmi formativi dedicati alla tutela della salute dei lavoratori, svolti con il supporto di un fisioterapista. Tali attività hanno l'obiettivo di ridurre i rischi legati a compiti fisicamente gravosi, in particolare quelli che comportano movimentazione, traino e spinta di materiali e 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.**

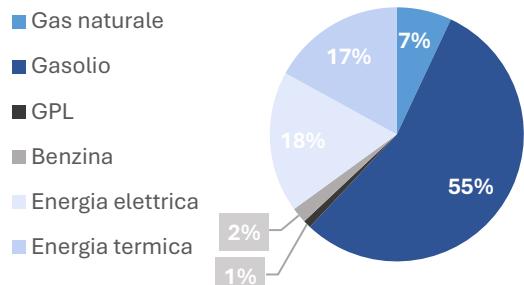
In linea con le tematiche ambientali individuate come materiali, abbiamo dunque deciso di rendicontare gli impatti generati legati al consumo di energia elettrica e alle emissioni di GHG (Scope 1, 2 e 3)<sup>5</sup>, relativi al triennio 2022-2024. Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti, non siamo soggetti alla redazione del MUD e per quanto riguarda la sede i rifiuti vengono smaltiti attraverso la raccolta differenziata urbana. Presso le altre sedi di svolgimento delle attività di Amos, invece, la gestione dei rifiuti è direttamente in capo ai soci.

## I consumi energetici

I principali vettori energetici impiegati nelle nostre attività quotidiane sono:

- **Energia elettrica**: utilizzata per l'illuminazione, il funzionamento delle apparecchiature (computer, server, stampanti) e la climatizzazione degli uffici;
- **Energia termica**: ottenuta tramite due sistemi di teleriscaldamento, è impiegata per il riscaldamento degli ambienti delle sedi di Fossano e Racconigi;
- **Gas naturale**: utilizzato nella sede di Vignolo per l'alimentazione degli impianti di riscaldamento;
- **Carburanti (gasolio, benzina e GPL)**: utilizzati per alimentare i mezzi di nostra proprietà, destinati alla logistica sanitaria (movimentazione del farmaco e dei pazienti, approvvigionamento di materiale protesico, gestione delle camere mortuarie). La flotta aziendale è composta principalmente da furgoni multisazio e da alcune vetture adibite al trasporto di persone.

Consumi energetici  
all'interno  
dell'organizzazione - 2024



Come evidenziato nel grafico, il principale vettore energetico utilizzato è il gasolio, che nel 2024 rappresenta il 55% del totale, con 3.787 GJ consumati. A seguire si collocano l'energia elettrica importata (18%, pari a 1.208 GJ), l'energia termica (17%, pari a 1.198 GJ), il gas naturale (7%, pari a 531 GJ) e, in misura minore, benzina (2%, 114 GJ) e GPL (1%, 35 GJ).

<sup>5</sup> I dati relativi alle emissioni indirette di Scope 3 saranno rendicontati al termine delle analisi della Carbon Footprint di Organizzazione, in conformità con la norma UNI ISO 14064, attualmente in corso di elaborazione.

Rispetto al 2023, si registra un incremento complessivo dei consumi energetici del 4%, passando da 6.599 GJ a 6.874 GJ consumati. L'aumento più significativo ha riguardato in particolare il gas naturale e il gasolio, mentre si è registrato un calo del consumo di GPL, benzina ed energia termica.

### Indice di intensità energetica

Nel corso del triennio abbiamo calcolato e monitorato l'indice di intensità energetica, definito come il rapporto tra il consumo energetico complessivo dell'organizzazione (espresso in GJ) e il numero totale di ore lavorate dalla nostra forza lavoro. Nel 2024 l'indice si è attestato pari a 2,90, registrando un incremento di circa il 5% rispetto al valore del 2023 (2,77), evidenziando un lieve aumento del consumo energetico in rapporto all'attività lavorativa svolta.

All'interno del paragrafo “*GRI Reporting Package*” in fondo al documento sono riportati i dati quantitativi dei consumi energetici all'interno dell'organizzazione nel triennio 2022-2024, in conformità con quanto richiesto dagli standard GRI.

## Le emissioni di GHG

Per analizzare in modo più approfondito i nostri impatti ambientali, in particolare quelli legati alle emissioni di gas serra, da due anni conduciamo uno studio di [Carbon Footprint di Organizzazione](#). Lo studio prende in considerazione le emissioni dirette (Scope 1), le emissioni indirette da consumo energetico (Scope 2) e una parte delle ulteriori emissioni indirette (Scope 3) associate alle attività svolte<sup>6</sup>.

### 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

Emissioni derivanti dall'approvvigionamento dell'energia elettrica o termica acquistata da terzi e consumata dall'Organizzazione;

### Scope 3 – Altre emissioni indirette

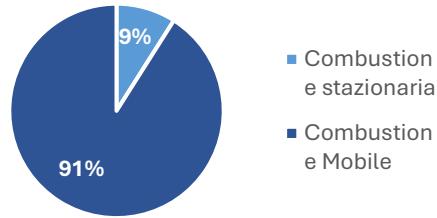
Emissioni dovute alla produzione di tutti i prodotti o servizi acquistati dall'organizzazione; processi di estrazione, produzione e trasporto dei combustibili e dell'energia utilizzata dall'organizzazione; emissioni legate al trasporto dei prodotti acquistati e dei prodotti finiti in uscita dallo stabilimento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

<sup>6</sup> Nel presente Bilancio di Sostenibilità abbiamo, per il momento, rendicontato esclusivamente le emissioni di Scope 1 e Scope 2 relative al periodo di riferimento. Le emissioni di Scope 3 saranno invece riportate in seguito all'interno dello studio di Carbon Footprint di Organizzazione, una volta concluse le analisi quantitative

Per quanto riguarda lo **Scope 1**, nel 2024 abbiamo complessivamente generato 322,2 tCO<sub>2</sub>eq, in lieve crescita rispetto alle 289,8 tCO<sub>2</sub>eq del 2023.

Nel dettaglio, la principale fonte di emissioni è rappresentata dalla **combustione mobile**, che contribuisce per il 91% del totale di Scope 1 (292,4 tCO<sub>2</sub>eq), dove il gasolio rappresenta il vettore energetico più rilevante con un peso pari all'88% del totale della combustione mobile (282,07 tCO<sub>2</sub>eq nel 2024). Il restante 9% dello Scope 1 deriva invece dalla **combustione stazionaria**, ossia dal consumo di gas naturale utilizzato per il riscaldamento della sede di Vignolo (29,8 tCO<sub>2</sub>eq nel 2024).

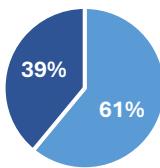
Scope 1 - 2024



Per quanto riguarda lo **Scope 2**, nel 2024 le emissioni complessive sono state pari a 154,5 tCO<sub>2</sub>eq, suddivise in 94,5 tCO<sub>2</sub>eq derivanti dall'energia elettrica importata (61% del totale) e 59,9 tCO<sub>2</sub>eq dall'energia termica (39%). Rispetto al 2023, quando le emissioni di Scope 2 ammontavano a 168,0 tCO<sub>2</sub>eq, si registra una lieve diminuzione.

Scope 2 - 2024

- Emissioni indirette da elettricità importata
- Emissioni indirette da energia importata

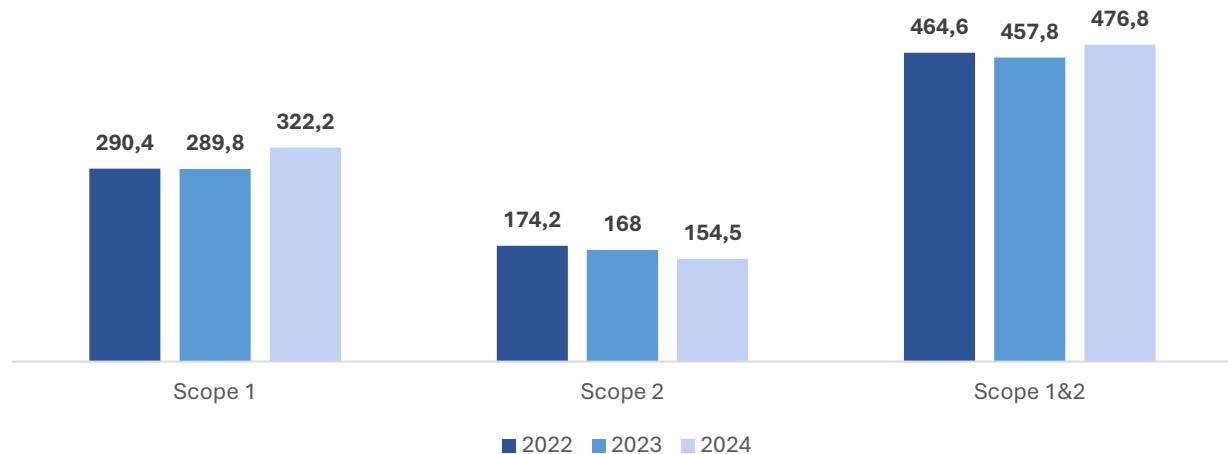


Il grafico sottostante illustra l'andamento delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 nel periodo di riferimento del Bilancio di Sostenibilità<sup>7</sup>.

Nel triennio considerato, le emissioni si mantengono in media intorno alle 466 tCO<sub>2</sub>eq annue, con valori pari a 464,6 tCO<sub>2</sub>eq nel 2022, 457,8 tCO<sub>2</sub>eq nel 2023 e 476,8 tCO<sub>2</sub>eq nel 2024. Dall'analisi emerge inoltre una costante prevalenza delle emissioni di Scope 1 rispetto a quelle di Scope 2, a conferma del peso significativo della combustione mobile e, in particolare, dell'utilizzo di gasolio come principale vettore energetico.

<sup>7</sup> Si specifica che per garantire la comparabilità dei dati nel triennio di riferimento, le emissioni relative agli anni 2022 e 2023 hanno visto un ricalcolo attraverso fattori di emissioni aggiornati, in linea con i dati 2024.

## Scope 1&2 - tCO<sub>2</sub>eq



## Indice di intensità delle emissioni

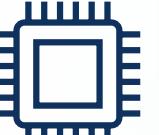
Nel corso del triennio abbiamo inoltre monitorato l'indice di intensità delle emissioni di gas serra (tCO<sub>2</sub>eq), definito come il rapporto tra le emissioni di Scope 1 e Scope 2 e il numero totale di ore lavorate. [Nel 2024 l'indice si è attestato a 0,20, piuttosto in linea rispetto al valore del 2023 \(0,19\)](#). Questo andamento riflette una sostanziale stabilità delle emissioni in rapporto all'attività lavorativa svolta.

All'interno del paragrafo “*GRI Reporting Package*” in fondo al documento sono riportati i dati quantitativi relativi alle emissioni generate nel triennio 2022-2024, in conformità con quanto richiesto dagli standard GRI.

# Gli obiettivi 2025

Per il prossimo futuro abbiamo definito una serie di obiettivi strategici che riflettono la nostra volontà di consolidare l'impegno verso la sostenibilità in tutte le sue dimensioni: ambientale, sociale e di governance (ESG).

In particolare, abbiamo individuato i seguenti obiettivi prioritari:

	<p><b>Dipendenti</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Consolidare il nostro impegno sui temi della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità, portando a termine il percorso per il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125;</li><li>• Incrementare le ore di formazione e ampliare le tematiche trattate, con l'obiettivo di favorire il miglioramento continuo delle competenze del personale;</li><li>• Attivare la collaborazione con CFP (scuola di formazione professionale) di Mondovì per avviare progetti di scuola-lavoro nel settore della ristorazione.</li></ul>
	<p><b>Comunità e territorio</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ampliare il servizio di erogazione dei pasti ai pazienti disfagici presso la struttura di Alessandria e altre.</li></ul>
	<p><b>Lotta allo spreco alimentare</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Estendere le collaborazioni esistenti con le associazioni "Caritas" e "Papa Giovanni XXIII" ai fini della donazione dei pasti non consumati presso le mense, coinvolgendo nuove province e strutture;</li><li>• Finalizzare la collaborazione con l'Università di Torino per definire la grammatura ottimale dei pasti in base alle esigenze nutrizionali dei pazienti, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi alimentari.</li></ul>
	<p><b>Governance</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Avviare una riorganizzazione aziendale complessiva, tramite l'implementazione di un nuovo organigramma funzionale e aggiornato;</li><li>• Revisionare e aggiornare, in maniera continuativa, tutti i documenti aziendali, quali ad esempio il MOG 231 e i DVR non aggiornati nel corso del 2024.</li><li>• Mappare e individuare le mansioni ad alto rischio corruttivo.</li></ul>
	<p><b>IT</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Implementare un sistema di automazione di magazzini, attraverso un software di efficientamento dello spazio disponibile;</li><li>• Migrazione al <i>Cloud Computing</i> di tutti i server aziendali.</li></ul>

	<p><b>Salute e Sicurezza</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione del rischio di stress-lavoro correlato attraverso lo studio di uno psicologo e individuazione di azioni migliorative.</li> </ul>
	<p><b>Ambiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostituzione progressiva nei prossimi due anni dell'attuale flotta aziendale con auto a propulsione <i>full hybrid</i> o <i>mild hybrid</i>;</li> </ul>

# Nota metodologica

## Il documento

Questo documento rappresenta il secondo 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 documento è stato redatto su base volontaria e non costituisce una Dichiarazione di Sostenibilità ai sensi della Direttiva (UE) 2022/2464 - Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) recepita in Italia con Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125, poiché la Società, alla data di pubblicazione, non è soggetto agli obblighi previsti dalla normativa.

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 triennio 2022, 2023 e 2024.

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](mailto:segreteria@amos.piemonte.it).

## Riferimenti e linee guida utilizzate

Per la redazione del presente documento è stato adottato un approccio interoperabile, integrando i principali standard internazionali di sostenibilità:

- **La doppia materialità**, che ha consentito di analizzare sia l’impatto dell’organizzazione sull’ambiente e la società (*materialità d’impatto*), sia i rischi e opportunità derivanti dai fattori ESG per il modello di business (*materialità finanziaria*);
- **Global Reporting Initiative (GRI)** come framework di riferimento per la rendicontazione, assicurando la coerenza e la comparabilità delle informazioni con i precedenti periodi.

In particolare, la redazione del Bilancio di Sostenibilità è avvenuta secondo l’opzione di rendicontazione “Referenced” dei *GRI Sustainability Reporting Standards* pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI). Il set di indicatori GRI Standards utilizzati per la rendicontazione è indicato nel GRI Content Index del presente documento. Inoltre, i principi generali applicati per la redazione del documento sono quelli stabiliti dai GRI Standards, ovvero: *rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza*.

Per quanto riguarda l'analisi di Doppia Materialità, il processo ha visto il coinvolgimento del Top Management in un'attività di individuazione, validazione e valutazione degli impatti, rischi ed opportunità inerenti alle attività dell'organizzazione.

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



# Appendice: Impatti, Rischi e Opportunità

Di seguito riportiamo la lista dei singoli Impatti, Rischi e Opportunità emersi come materiali al termine dell'analisi di Doppia Materialità 2024.

**TABELLA 1 - LISTA DEGLI IMPATTI RILEVANTI PER TEMA**

TEMA	SOTTOTEMA	IMPATTI	TIPOLOGIA	CATENA DEL VALORE		
				UPSTREAM	OWN OPERATIONS	DOWNSTREAM
ESRS E1 - Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Generazione di emissioni GHG dovute alle attività operative (Scope 1 e 2) e lungo la catena del valore (Scope 3)	Negativo Effettivo	●	●	●
	Energia	Riduzione delle emissioni di GHG legate al trasporto dei beni/materie prime alimentari, privilegiando fornitori locali negli affidamenti diretti per l'approvvigionamento delle stesse	Positivo Effettivo		●	
ESRS E5 - Economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	Elevati consumi di energia elettrica, necessaria per il normale svolgimento delle attività aziendali e per l'erogazione dei servizi.	Negativo Effettivo	●	●	●
	Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	Elevato consumo di carta negli uffici dovuto ad un sistema di conservazione dei documenti cartaceo e non digitalizzato	Negativo Effettivo		●	
	Rifiuti	Riduzione degli sprechi alimentari grazie al recupero della Caritas delle derrate alimentari non consumate presso le mense ospedaliere	Positivo Effettivo		●	
		Riduzione della quantità di rifiuti speciali generati dalle stampanti grazie alla sostituzione di queste con toner di ultima generazione	Positivo Effettivo	●		
		Aumento dei rifiuti monouso necessari all'erogazione di servizi socio-sanitari e nei servizi di ristorazione (dove non risulta ad oggi possibile la sostituzione con ceramica)	Negativo Effettivo		●	
		Aumento della plastica monouso a seguito dell'erogazione dei prodotti dei distributori automatici (settore vending)	Negativo Effettivo		●	

TEMA	SOTTOTEMA	IMPATTI	TIPOLOGIA	CATENA DEL VALORE		
				UPSTREAM	OWN OPERATIONS	DOWNSTREAM
ESRS S1 - Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Verificarsi di infortuni sul luogo di lavoro con conseguente impatto sulla salute e sul benessere dei lavoratori	Negativo Effettivo		●	
		Progressiva riduzione degli episodi di infortuni/incidenti sul lavoro attraverso l'adozione di un sistema di gestione certificato ISO 45001 e la definizione di piani d'emergenza per le diverse situazioni di rischio	Positivo Effettivo		●	
		Riduzione del carico di stress-lavoro correlato grazie all'avvio, nel 2025, di un progetto in collaborazione con uno psicologo	Positivo Potenziale		●	
		Promozione, formazione e sensibilizzazione dei dipendenti sul tema della salute e sicurezza sul lavoro	Positivo Effettivo		●	
		Riduzione della soddisfazione dei dipendenti a causa della mancata attivazione di programmi specifici volti alla promozione di condizioni di equilibrio tra lavoro e vita privata all'interno dell'organizzazione (es. smart working, orari flessibili)	Negativo Effettivo		●	
	Altri diritti connessi al lavoro	Attiva collaborazione con le rappresentanze sindacali mediante un aperto dialogo con i sindacati	Positivo Effettivo		●	
ESRS S3 - Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Supporto alle persone bisognose della collettività attraverso la collaborazione con Associazioni di volontariato (Caritas, Papa Giovanni) per la ridistribuzione dei pasti e delle derrate alimentari non consumate presso le mense ospedaliere	Positivo Effettivo		●	

TEMA	SOTTOTEMA	IMPATTI	TIPOLOGIA	CATENA DEL VALORE		
				UPSTREAM	OWN OPERATIONS	DOWNSTREAM
ESRS G1 – Condotta aziendale	Cultura d'impresa	Ottimizzazione dei processi aziendali, promuovendo la digitalizzazione, la tracciabilità e l'accessibilità dei documenti	Positivo Potenziale	●		
		Conduzione dell'impresa secondo principi di etica e trasparenza, nel pieno rispetto del Codice Etico aziendale e del Modello 231	Positivo Effettivo	●		
	Protezione degli informatori	Tutela dei dipendenti che segnalano comportamenti illegali e/o non conformi all'etica aziendale	Positivo Effettivo	●		
		Prevenzione e mitigazione degli attacchi informatici e prevenzione di casi di violazione della privacy	Positivo Effettivo	●		
	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Mancata introduzione di criteri di valutazione e selezione dei fornitori secondo criteri ESG negli affidamenti diretti	Negativo Effettivo	●		
ESRS G1 - Corruzione attiva e passiva	Prevenzione e individuazione compresa la formazione	Individuazione, prevenzione e monitoraggio dei rischi di corruzione attraverso l'adozione di un Piano Triennale Anticorruzione	Positivo Effettivo	●		
		Creazione di consapevolezza del personale sul tema della corruzione e maggiore allineamento ai principi di impresa	Positivo Effettivo	●		

**TABELLA 2 - LISTA DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI PER TEMA**

TEMA	SOTTOTEMA	RISCHI/ OPPORTUNITÀ	TIPOLOGIA			
			RISCHIO	RISCHIO DI TRANSIZIONE	RISCHIO FISICO	OPPORTUNITÀ
ESRS E1 Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Danni fisici alla sede/perdita di materiale stoccati nei magazzini di proprietà causati da eventi metereologici estremi legati al cambiamento climatico (es. alluvioni) con un conseguente aumento dei costi di gestione e/o riparazione			●	
		Rischio di interruzione operativa dovuta al verificarsi di eventi metereologici estremi legati al cambiamento climatico			●	
	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Aumento dei costi legato alle necessarie attività di mitigazione delle emissioni prodotte dall'azienda e contrasto ai cambiamenti climatici		●		
	Energia	Esposizione da un anno all'altro alla volatilità dei prezzi dell'energia sul mercato	●			
ESRS E5 – Economia Circolare	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	Riduzione dei costi grazie ad una corretta gestione degli approvvigionamenti ed una riduzione degli sprechi alimentari (minori costi di smaltimento, minore giacenza dei prodotti a magazzino)				●
		Maggiori costi legati ad una conservazione cartacea e non digitalizzata dei documenti (acquisto continuativo di carta e toner per le stampanti, necessità di maggiore spazio fisico per la conservazione dei documenti)	●			
		Minore efficienza operativa (difficoltà di reperire rapidamente le informazioni) a causa di una conservazione non digitalizzata dei documenti	●			
	Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	Rischio di interruzione operativa e rischio di perdita irreversibile del materiale cartaceo in caso di situazioni di emergenza (incendio, allagamento, furto)			●	
		Riduzione dei costi grazie alla riduzione degli sprechi alimentari resa possibile dal conferimento dei pasti non consumati presso le mense ospedaliere alla Caritas (minori costi di gestione e smaltimento dei pasti in esubero)			●	

		Riduzione dei costi grazie alla riduzione degli sprechi alimentari resa possibile dalla somministrazione dei pasti ai degenti secondo le adeguate porzioni e quantità				●
	<b>Rifiuti</b>	Riduzione dei costi necessari alla gestione e al trattamento dei rifiuti speciali generati dalle stampanti aziendali, grazie alla sostituzione di queste ultime con toner di ultima generazione.				●
TEMA	SOTTOTEMA	<b>RISCHI/ OPPORTUNITÀ</b>				<b>TIPOLOGIA</b>
ESRS S1 - Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Riduzione dei costi legati al verificarsi/gestione di incidenti sul lavoro attraverso l'adozione di un sistema di gestione certificato ISO 45001 e l'adozione di piani di emergenza ad hoc per le diverse situazioni di rischio				●
		Riduzione del tasso di turnover, di mutua e dei costi derivante dalla ricerca di nuovo personale grazie all'identificazione di pratiche volte a creare un ambiente sano e con bassi livelli di stress-lavoro correlato				●
		Riduzione dei costi legati al verificarsi/gestione di incidenti sul lavoro gravi, compresi quelli derivanti dal rischio MAPO, grazie alla promozione di un ambiente di lavoro sicuro, la diffusione di una cultura della salute e della sicurezza sul lavoro e attraverso programmi di formazione e sensibilizzazione				●
		Aumento dei costi per la ricerca e la selezione di nuovi addetti alla movimentazione dei carichi dovuti all'invecchiamento del personale, la cui ricollocazione interna risulta essere complessa				●
ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Miglioramento delle performance economiche e dei rapporti con i clienti grazie al monitoraggio della soddisfazione dei clienti rispetto ai servizi erogati				●
TEMA	SOTTOTEMA	<b>RISCHI/ OPPORTUNITÀ</b>				<b>TIPOLOGIA</b>

			RISCHIO	RISCHIO DI TRANSIZIONE	RISCHIO FISICO	OPPORTUNITÀ
ESRS G1 - Condotta delle imprese	<b>Cultura d'impresa</b>	<p>Miglioramento della reputazione verso gli stakeholder di riferimento grazie alla promozione della trasparenza nei processi attraverso un Piano Triennale per la Trasparenza</p> <p>Potenziale opportunità di ridurre il rischio di non compliance/interruzione operativa grazie alla tracciabilità e all'accessibilità dei processi e dei documenti garantita dalla digitalizzazione degli stessi (i.e. migrazione al cloud)</p> <p>Miglioramento della reputazione verso gli stakeholder di riferimento grazie alla conduzione d'impresa secondo principi di etica e di trasparenza grazie all'adozione del MOG 231 e Codice Etico</p>				●
	<b>Protezione degli informatori</b>	<p>Riduzione di eventuali danni reputazionali ed eventuali costi derivanti da controversie, sanzioni e denunce.</p> <p>Minori costi di gestione di attacchi informatici subiti grazie all'adozione di un piano di identificazione e mitigazione dei rischi legati alla cybersicurezza</p>				●
	<b>Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento</b>	<p>Accesso a prezzi vantaggiosi e riservati per l'approvvigionamento grazie alle adesioni alle convenzioni Consip/SCR</p>				●

# GRI Reporting Package

Nella presente sezione, riportiamo, per una maggiore chiarezza e comparabilità delle performance ESG nel triennio di riferimento, i dettagli relativi agli indicatori GRI utilizzati nel documento

## GRI 2-7 - Dipendenti

Dipendenti per genere	2022	2023	2024
Donna	1.393	1.347	1.352
Uomo	471	473	452
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.864</b>	<b>1.820</b>	<b>1.804</b>

Dipendenti per tipologia di contratto e genere	2022	2023	2024
<b>Tempo Indeterminato</b>	<b>1.647</b>	<b>1.560</b>	<b>1.544</b>
Donna	1.320	1.161	1.151
Uomo	417	399	393
<b>Tempo Determinato</b>	<b>217</b>	<b>260</b>	<b>260</b>
Donna	162	186	201
Uomo	55	74	59
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.864</b>	<b>1.820</b>	<b>1.804</b>

Dipendenti per forma di impiego e genere	2022	2023	2024
<b>Full-time</b>	<b>1.119</b>	<b>1.086</b>	<b>1.046</b>
Donna	762	738	711
Uomo	357	348	335
<b>Part-time</b>	<b>745</b>	<b>734</b>	<b>758</b>
Donna	629	609	641
Uomo	116	125	117
<b>Totale</b>	<b>1.864</b>	<b>1.820</b>	<b>1.804</b>

Categorie protette per figura professionale e genere	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Operai	29	23	52	30	26	56	27	26	53
Impiegati	28	9	37	31	10	41	29	11	40
<b>Totale</b>	<b>57</b>	<b>32</b>	<b>89</b>	<b>61</b>	<b>36</b>	<b>97</b>	<b>56</b>	<b>37</b>	<b>93</b>

**GRI 201-1 - Valore economico direttamente generato e distribuito**

<b>Valore economico direttamente generato e distribuito</b>	<b>2022</b>	<b>% sul tot.</b>	<b>2023</b>	<b>% sul tot.</b>	<b>2024</b>	<b>% sul tot.</b>
<b>Valore economico generato e ricevuto</b>	<b>67.592.680</b>	<b>100,0%</b>	<b>67.321.673</b>	<b>100%</b>	<b>69.878.990</b>	<b>100%</b>
Valore economico generato	67.583.013	100,0%	67.195.518	99,8%	69.774.392	99,9%
Valore economico ricevuto	9.667	0,0%	126.155	0,2%	104.598	0,1%
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>66.024.296</b>	<b>97,7%</b>	<b>65.838.880</b>	<b>97,8%</b>	<b>67.090.258</b>	<b>96,0%</b>
Fornitori	11.077.644	16,4%	12.133.494	18,0%	13.038.631	18,7%
Amministratori e sindaci	85.810	0,1%	99.474	0,1%	98.363	0,1%
Risorse umane	53.881.941	79,7%	52.543.459	77,7%	52.552.364	75,2%
Banche e Assicurazioni	341.333	0,5%	470.534	0,7%	343.328	0,5%
Pubblica Amministrazione	616.980	0,9%	564.807	0,8%	1.039.503	1,5%
Comunità locale	20.590	0,03%	27.112	0,04%	18.070	0,02%
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>1.568.384</b>	<b>2,3%</b>	<b>1.482.793</b>	<b>2,2%</b>	<b>2.788.732</b>	<b>4,0%</b>

<b>Riconciliazione economica</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>1.568.384</b>	<b>1.482.793</b>	<b>2.788.732</b>
<b>Valore economico non allocato</b>	<b>1.568.384</b>	<b>1.482.793</b>	<b>2.788.732</b>
5) altri ricavi e proventi, con separata indicazione dei contributi in conto esercizio	-98.347	-336.367	-88.786
7) Costi per servizi	40.610	144.492	15.360
10 a) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	322.183	303.236	329.449
10 b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali	471.454	309.538	301.994
10 d) svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	32.794	30.089	52.981
11) variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-35.547	-2.295	-19.019
12) accantonamenti per rischi	756.554	878.424	2.086.094
14) Oneri diversi di gestione	78.682	155.677	110.659
<b>Utile d'esercizio</b>	<b>(0)</b>	<b>(0)</b>	<b>(0)</b>

## GRI 302 - Energia

Consumi energetici interni all'organizzazione – GJ	2022	2023	2024
<b>Gas naturale</b>	<b>60</b>	<b>56</b>	<b>531</b>
Per usi termici	60	56	531
<b>Combustibile</b>	<b>3.865</b>	<b>3.861</b>	<b>3.937</b>
<i>Di cui gasolio per flotta aziendale</i>	3.695	3.699	3.787
<i>Di cui benzina per flotta aziendale</i>	139	126	114
<i>Di cui GPL per flotta aziendale</i>	31	36	35
<b>Energia elettrica</b>	<b>1.221</b>	<b>1.200</b>	<b>1.208</b>
<i>Energia elettrica acquistata da fonti NON rinnovabili</i>	1.221	1.200	1.208
<b>Energia termica importata (teleriscaldamento)</b>	<b>1.574</b>	<b>1.482</b>	<b>1.198</b>
<b>TOTALE CONSUMI ENERGETICI INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE</b>	<b>6.720</b>	<b>6.599</b>	<b>6.874</b>

## GRI 302-3 – Indice di intensità energetica

Indice intensità energetica	UDM	2022	2023	2024
Consumi energetici all'interno dell'organizzazione	GJ	6.720	6.599	6.874
Numero ore lavorate forza lavoro	Ore	2.590.570	2.377.104	2.364.587
<b>Indice intensità energetica (*1.000)</b>		2,59	2,77	2,90

## GRI 305-1 e 2 – Emissioni di GHG

Emissioni GHG Scope 1 – tCO2e <sup>8</sup>	2022	2023	2024
Gas naturale per usi termici	3,41	3,17	29,88
Combustibile	287,00	286,68	292,40
<i>Di gasolio per flotta aziendale</i>	275,17	275,45	282,07
<i>Di cui benzina per flotta aziendale</i>	9,83	8,91	8,10
<i>Di cui GPL per flotta aziendale</i>	2,00	2,32	2,23
<b>TOTALE SCOPE 1</b>	<b>290,40</b>	<b>289,85</b>	<b>322,28</b>

Emissioni GHG Scope 2 – tCO2e <sup>9</sup>	2022	2023	2024
Energia elettrica acquistata	95,53	93,90	94,55
Energia termica importata	78,74	74,13	59,98
<b>Totale Scope 2</b>	<b>174,27</b>	<b>168,03</b>	<b>154,53</b>

<sup>8</sup> Di seguito si riportano i fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle tCO2e – Scope 1:

- Gas naturale: DEFRA 2024 - Fuels - Gaseous fuels - Natural gas [cubic metres]
- Gasolio: DEFRA 2024 - Fuels - Liquid fuels - Diesel (100% mineral diesel) [litres]
- GPL: DEFRA 2024 - Fuels - Gaseous fuels - LPG [litres]
- Benzina: DEFRA 2024 - Fuels - Liquid fuels - Petrol (100% mineral petrol) [litres]

<sup>9</sup> Di seguito si riportano i fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle tCO2e -Scope 2:

- Energia elettrica: AIB 2024 - Total Supplier mixes 2024 - Italia (CH4 e N2O integrati da ISPRA - Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia)
- Energia termica: EGE.YO certificazione - Fattore di emissione certificato UNI EN 15316-4-5:2018; DEFRA 2024 - Heat and Stream - District heat and steam [kWh]

Emissioni GHG Scope 1 e 2 – tCO2e		2022	2023	2024
Scope 1		290,40	289	322
Scope 2		174,27	168	155
<b>TOTALE SCOPE 1 e 2</b>		<b>464,67</b>	<b>457,89</b>	<b>476,81</b>

#### GRI 305-4 – Intensità delle emissioni di GHG

Indice intensità emissioni	UDM	2022	2023	2024
Emissioni di Scope 1 + Scope 2	tCO2eq	464,67	457,89	476,81
Numero ore lavorate forza lavoro	Ore	2.590.570	2.377.104	2.364.587
<b>Indice intensità delle emissioni (*1.000)</b>		0,17	0,19	0,20

#### GRI 405-1 - Organi di governo e dipendenti classificati per genere e fascia d'età

Organi di governo per genere	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Consiglio di Amministrazione	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Collegio Sindacale	1	4	5	1	4	5	1	4	5
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

Organi di governo per fascia d'età	2022				2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<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	0	0	3	3
Collegio Sindacale	0	3	2	5	0	1	4	5	0	1	4	5
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

Dipendenti per figura professionale e genere	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	1	3	4	2	2	4	2	3	5
Impiegati	1.002	215	1.217	956	206	1.162	949	190	1.139
Operai	393	250	643	389	265	654	401	259	660
<b>Totale</b>	<b>1.396</b>	<b>468</b>	<b>1.864</b>	<b>1.347</b>	<b>473</b>	<b>1.820</b>	<b>1.352</b>	<b>452</b>	<b>1.804</b>

**GRI 404-1 - Ore medie di formazione per anno per dipendente**

<b>Ore di formazione per figura professionale</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<i>Dirigenti</i>	14	30	-
<i>Impiegati</i>	2.996	10.971	11.277
<i>Operai</i>	1.352	3.988	3.678
<b>Totale complessivo</b>	<b>4.362</b>	<b>14.989</b>	<b>14.955</b>

<b>Ore medie di formazione per figura professionale</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<i>Dirigenti</i>	3,5	7,5	-
<i>Impiegati</i>	2,5	9,4	9,9
<i>Operai</i>	3,5	6,1	5,6
<b>Totale</b>	<b>2,3</b>	<b>8,2</b>	<b>8,3</b>

**GRI 403 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

<b>Numero di infortuni</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<i>N. tot. dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro</i>	0	0	0
<i>N. tot. di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)</i>	0	0	0
<i>N. tot di infortuni sul lavoro registrabili</i>	140	86	75
<b>Tipologia di incidenti</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2024</b>
<i>Caduta e scivolamento</i>	12	19	6
<i>Incidente sulla strada</i>	14	7	15
<i>Colpito da – Urto da/contro</i>	17	15	5
<i>Altro (schiacciamento – taglio/puntura – aggressione- dolore da sforzo)</i>	97	45	49
<b>N. ore lavorate</b>	<b>2.590.570</b>	<b>2.377.104</b>	<b>2.364.587</b>
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili<sup>10</sup></b>	<b>54</b>	<b>36</b>	<b>32</b>

<sup>10</sup> Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato come segue:  $\frac{\text{Numero di infortuni sul lavoro}}{\text{Numero di ore lavorate}} \times 1.000.000$

# Indice dei contenuti GRI e Tabella di correlazione

<b>Dichiarazione d'uso</b>	Amos Scrl ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2022 - 31/12/2024 con riferimento agli Standard GRI.	
<b>Utilizzato GRI 1</b>	GRI 1: Principi fondamentali 2021	
<b>STANDARD GRI</b>	<b>INFORMATIVA</b>	<b>UBICAZIONE</b>
<b>GRI 2: Informativa General 2021</b>	2-1 Dettagli organizzativi	Nota metodologica
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-5 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; La catena del valore
	2-7 Dipendenti	La composizione dell'organico
	2-8 Lavoratori non dipendenti	La composizione dell'organico
	2-9 Struttura e composizione della governance	Gli organi amministrativi
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Gli organi amministrativi
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Gli organi amministrativi
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Compliance normativa
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	I nostri stakeholder
	2-30 Contratti collettivi	La composizione dell'organico
<b>GRI 3: Informative su temi materiali 2021</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di Doppia Materialità
	3-2 Elenco di temi materiali	Analisi di Doppia Materialità
<b>GRI 201: Performance economiche 2016</b>	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Il valore economico generato e distribuito
<b>GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016</b>	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	I nostri fornitori
<b>GRI 205: Anticorruzione 2016</b>	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
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	I consumi energetici
	302-3 Intensità energetica	I consumi energetici
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	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
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Le emissioni di GHG
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	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
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Sviluppo delle competenze dei dipendenti
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Gli organi amministrativi
<b>GRI 406: Non discriminazione 2016</b>	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Compliance normativa
<b>GRI 413: Comunità locali 2016</b>	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Le nostre sfide e iniziative
<b>GRI 418: Privacy dei clienti 2016</b>	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Privacy e sicurezza dei dati

