

The background of the entire page is a photograph of several hands of different skin tones stacked on top of each other in a circular arrangement, symbolizing unity and teamwork. One hand has a green bangle, and another has a black beaded bracelet.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

Sommario

Lettera agli stakeholder	4
I numeri del 2025	6
L'identità di AMOS	7
Il contesto: le società in-house	7
La storia della Società	8
I servizi offerti	10
Qualità, sicurezza e presidio dei servizi.....	12
I valori dell'Organizzazione	13
Approccio alla sostenibilità e temi materiali	16
Il percorso di sostenibilità.....	16
Identificazione e coinvolgimento degli stakeholder.....	19
La catena del valore	22
Analisi di doppia materialità	23
Governance e condotta aziendale	27
Assetto di governance e sistema dei controlli.....	27
Ruolo degli organi nella strategia e nella gestione dei rischi.....	31
Etica, integrità e cultura aziendale.....	31
Il Modello di Organizzazione e Controllo	33
Lotta alla corruzione	34
Whistleblowing e canali di segnalazione	36
Gestione dei fornitori e pratiche di pagamento	36
Cambiamenti climatici, energia ed emissioni	38
Approccio alla gestione dell'energia e delle emissioni.....	38
Consumi energetici.....	39
Intensità energetica	41
Emissioni di gas a effetto serra.....	41
Scope 1	43
Scope 2	44

Scope 3	45
Intensità emissiva.....	46
Uso delle risorse ed economia circolare	47
Gestione efficiente dei materiali e circolarità nei servizi	47
Lotta allo spreco alimentare	47
Materiali in ingresso	49
Rifiuti	49
Forza lavoro propria	51
Composizione del personale	51
Politiche di gestione e valorizzazione delle persone	53
Tutela dei lavoratori, dialogo sociale e meccanismi di protezione	54
Work-life balance	57
Diversità, inclusione e pari opportunità	58
Formazione e sviluppo delle competenze	60
Salute e sicurezza sul lavoro	62
Prevenzione dei rischi	62
Partecipazione e consultazione dei lavoratori	63
Sorveglianza sanitaria	64
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	64
Comunità interessate	65
Rapporto con il territorio e le comunità locali	65
Privacy, sicurezza dei dati e cybersecurity	67
Obiettivi futuri	69
Nota metodologica	71
ESRS reporting package.....	73
Appendice A: Impatti, Rischi e Opportunità.....	79
Appendice B – Indice dei contenuti ESRS	85

Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder,

dopo più di vent'anni di attività, il 2025 ha confermato la focalizzazione di AMOS sulle strategie prospettiche, le cui linee fondamentali riguardano: la centralità della persona, l'azienda e il territorio e la creazione di valore sociale ribadendo e consolidando il ruolo della Società come *partner* strategico di sistema che supporta e facilita le Aziende Sanitarie Socie nella definizione delle decisioni programmatiche collegate ai servizi affidati.

Dalla sua costituzione, AMOS è cresciuta in modo significativo: abbiamo assistito ad un importante aumento della forza lavoro grazie a un'espansione costante dei servizi offerti dai nostri Soci. Questa evoluzione è stata resa possibile grazie ad un coeso lavoro di squadra, 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.

In data 22 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il documento di aggiornamento del Piano strategico per il triennio 2026-2028, nel quale si analizzano in maniera prospettica le attività che AMOS metterà in campo, nell'intento di continuare a rendere tangibile il valore generato a favore dei propri Soci, attraverso il conferimento *in house* delle commesse, esprimendo alti livelli qualitativi nei servizi erogati e tenuto conto dell'obiettivo prioritario di efficienza nell'utilizzo delle risorse.

Il contesto economico attuale vede la sanità piemontese al centro di un forte dibattito finanziario, caratterizzato da un pesante disavanzo nei bilanci previsionali delle Asl. In questo scenario, che richiede ai nostri Soci di introdurre strategie di continuo risparmio ed efficientamento dei servizi, emerge con forza la capacità organizzativa che AMOS, nel suo insieme, può mettere a disposizione: 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.

Le linee di indirizzo fornite dai nostri Soci, che rappresentano per noi un costante punto di riferimento, insieme al 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, oltre che in una prima fase un'esigenza di adeguamento normativo, ci ha permesso di focalizzare e renderci consapevoli del nostro impatto, raccontare in modo trasparente e rendere conto del nostro operato confermando, con un atto di responsabilità, 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.

Con questa pubblicazione termina questo percorso, ma 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, 09/09/2026

La Direttrice Generale

Mariateresa Buttigliengo

(Firmato in originale)

La Presidente

Maria Carla Chiapello

(Firmato in originale)

I numeri del 2025



2004

ANNO DI
FONDAZIONE



UNI EN ISO 9001:2015
UNI EN ISO 45001:2018
UNI/PdR 125:2022



€ 68,7 mln

FATTURATO DEI
SERVIZI RESI AI SOCI



1.882

DIPENDENTI



75%

PERCENTUALE DI
DIPENDENTI DONNE



11.422 ORE

DI FORMAZIONE
EROGATA AI
DIPENDENTI



37.316

PASTI DONATI



230

LUOGHI DI LAVORO



9.629 tCO₂eq

EMISSIONI TOTALI
GHG
(SCOPE 1 + SCOPE 2
+ SCOPE 3)

L'identità di AMOS

AMOS S.C.R.L. è una **società consortile a responsabilità limitata**, interamente partecipata da soggetti pubblici, con scopo mutualistico e non lucrativo. Opera a supporto delle Aziende Sanitarie Socie attraverso **l'erogazione di servizi complementari e di supporto alle attività sanitarie, ospedaliere e territoriali**, contribuendo alla continuità, all'efficienza e alla qualità dei servizi pubblici nei territori in cui è presente.

L'attività di AMOS si sviluppa principalmente nelle province di Cuneo, Asti e Alessandria, dove svolge il ruolo di partner operativo per il sistema sanitario pubblico.

Il contesto: le società in-house

Le società in-house rappresentano un modello organizzativo attraverso il quale gli enti pubblici possono affidare direttamente la gestione di servizi di interesse generale a società da essi controllate. Tale modello consente di coniugare l'esigenza di garantire efficienza, qualità e flessibilità operativa con il mantenimento di un presidio pubblico su attività rilevanti per la collettività.

CARATTERISTICHE CHIAVE DELLE SOCIETÀ IN HOUSE

- **Partecipazione pubblica:** gli enti pubblici Soci partecipano alla società e ne presidiano indirizzo, vigilanza, programmazione e controllo.
- **Affidamento diretto dei servizi:** il modello consente agli enti Soci di affidare direttamente attività di interesse generale, nel rispetto dei principi nazionali e comunitari applicabili.
- **Controllo analogo:** i Soci esercitano sulla società un controllo analogo a quello svolto sui propri servizi interni, assicurando coerenza con i contratti di servizio.
- **Qualità, efficienza e continuità:** l'Organizzazione è orientata a garantire servizi adeguati alle esigenze degli utenti, valorizzando competenze specializzate e capacità operativa.

Nel tempo, le società in-house sono state progressivamente regolamentate da norme sempre più articolate, fino a diventare uno strumento centrale nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni. Il loro funzionamento si fonda sul rapporto diretto con gli enti Soci e sul principio del controllo analogo, che consente agli enti pubblici partecipanti di esercitare sulla

società un controllo simile a quello svolto sui propri servizi interni. In questo contesto si inserisce il modello operativo di AMOS: essendo società interamente partecipata da Aziende Sanitarie pubbliche, eroga i servizi prevalentemente a favore degli enti Soci attraverso affidamenti diretti in house, nel rispetto dei principi nazionali e comunitari applicabili e del D.Lgs. 175/2016.

La storia della Società

La storia di AMOS ha inizio il **4 ottobre 2004**, quando si è costituita come società per azioni, 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. 502/1992, finalizzata a introdurre nuovi modelli gestionali e forme di collaborazione tra strutture del Servizio Sanitario Nazionale e soggetti privati.

Nel 2004, i Soci pubblici detenevano circa il 70% del capitale sociale, mentre il restante 30% era attribuito a soggetti privati selezionati tramite procedura ad evidenza pubblica. Alla data di

costituzione, la compagine sociale comprendeva l'Azienda Ospedaliera "S. Croce e Carle" di Cuneo, l'A.S.L. 15 Cuneo, l'A.S.L. 16 Mondovì-Ceva, l'A.S.L. 17 Savigliano e l'A.S.L. 18 Alba-Bra.

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**. In quello stesso anno, AMOS ha trasformato la propria forma giuridica in società a responsabilità limitata, avviando una profonda ristrutturazione interna e adottando un nuovo

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

statuto. Alla luce dell'evoluzione normativa, ha progressivamente ridefinito il proprio assetto proprietario e operativo, orientando l'attività verso un **modello fondato sull'erogazione dei servizi a favore degli enti Soci**. A seguito di questa trasformazione, la composizione del capitale sociale è stata rimodulata in

coerenza con il nuovo assetto societario. Nel 2008 la compagine sociale risultava composta da A.S.L. CN1, A.S.L. CN2, A.S.L. Asti e Azienda Ospedaliera "S. Croce e Carle" di Cuneo.

A partire dal **1° ottobre 2010** AMOS ha affrontato una nuova evoluzione, trasformandosi in **Società Consortile a responsabilità limitata**. Tale scelta, proposta dal Consiglio di Amministrazione e accolta positivamente dai Soci, ha comportato una riorganizzazione

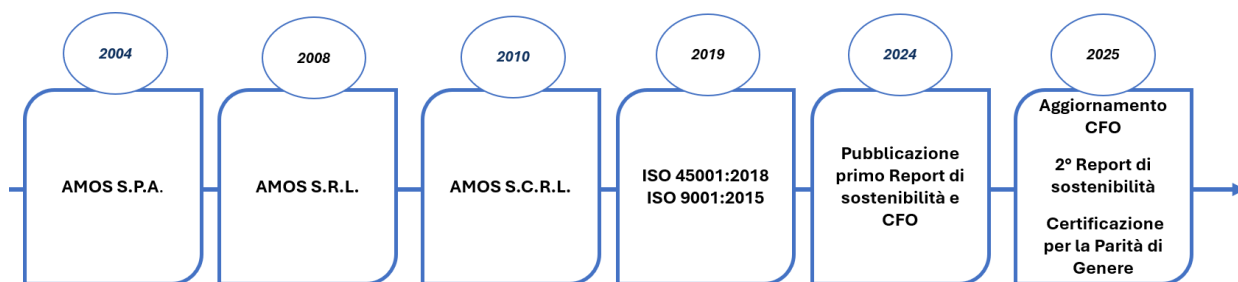
significativa, sia dal punto di vista operativo e organizzativo sia sotto il profilo economico-finanziario.

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 è stata completata l'implementazione di un [Sistema di Gestione per la Qualità](#) e di un [Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro](#), entrambi certificati da ente terzo accreditato secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI ISO 45001:2018.

Nel 2024 AMOS ha pubblicato il [primo Report di Sostenibilità](#), avviando un percorso più strutturato di rendicontazione degli impatti ambientali, sociali e di governance e affiancando a tale attività lo studio della [Carbon Footprint di Organizzazione](#).

Nel 2025 tale percorso è proseguito con l'aggiornamento del Report di Sostenibilità e con la realizzazione di un nuovo studio di Carbon Footprint di Organizzazione, volto ad aggiornare la misurazione delle emissioni generate dal complesso delle attività. Inoltre, è stata conseguita la Certificazione per la parità di genere, in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022.



Fin dall'inizio, l'intento è stato quello di diventare un partner strategico per le Aziende Sanitarie, fornendo supporto qualificato, efficiente e integrato. Oggi, AMOS eroga i propri servizi esclusivamente a favore degli enti soci, attraverso affidamenti diretti "in-house". La Società è autorizzata 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. Garantisce, inoltre, il rispetto del principio di "controllo analogo", come stabilito dal comma 4, articolo 4 del D.Lgs. 175/2016 (TUSP).

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



I servizi offerti

ESRS 2

SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore

L'obiettivo primario di AMOS è quello di supportare le Aziende Sanitarie socie nell'esecuzione delle attività affidate, contribuendo alla continuità, all'efficienza e alla qualità dei servizi erogati nei presidi ospedalieri, sanitari e territoriali. Le attività che AMOS svolge sono complementari e di supporto al sistema sanitario pubblico e comprendono servizi operativi, logistici, amministrativi e tecnico-sanitari.



La Rete Operativa della Società è articolata in grandi ambiti di servizio, organizzati secondo una logica per commesse e per territori. A partire dal 1° gennaio 2025 è stata avviata una significativa riorganizzazione aziendale che ha rafforzato la distinzione tra le aree operative e ha introdotto una suddivisione Est/Ovest per la logistica e per i servizi amministrativi, con l'obiettivo di rendere il coordinamento più vicino ai territori serviti e più coerente con l'evoluzione del perimetro aziendale.

L'intervento principale ha riguardato la funzione logistica, precedentemente affidata a un unico responsabile operativo, che è stata suddivisa in due aree territoriali distinte: Logistica Est e Logistica Ovest. Nello specifico, i presidi di Asti e Alessandria sono stati assegnati all'area Est, mentre Cuneo, Santa Croce e Carle fanno riferimento all'area Ovest, che fa capo

principalmente al polo logistico di Vignolo. Tale articolazione mira a garantire una più efficace risposta alle esigenze operative dei diversi territori.

I principali servizi affidati ad AMOS riguardano:

- **servizi amministrativi e di accoglienza**, tra cui attività di front office, call center, prenotazioni, sportelli multifunzione, supporto tecnico e informativo alle attività svolte dalle Aziende Sanitarie;
- **servizi logistici e di movimentazione beni**, che comprendono la gestione di magazzini economici, archivi documentali, distribuzione interna di materiali, fattorinaggio, trasporto di campioni e materiali biologici, movimentazione del farmaco, supporto alla distribuzione di presidi e ausili e gestione delle camere mortuarie;
- **ristorazione collettiva**, svolta presso strutture sanitarie, socio-sanitarie, semiresidenziali e residenziali, con attività connesse alla preparazione e distribuzione dei pasti;
- **servizi sanitari e socio-assistenziali di supporto**, tra cui l'erogazione di prestazioni tramite operatori socio-sanitari, attività di assistenza domiciliare, supporto tecnico-logistico alberghiero alle attività sanitarie e gestione della RSA di Racconigi;
- **servizi di sorveglianza, portierato e accoglienza**, a supporto del presidio e del funzionamento delle strutture sanitarie;
- **gestione del Numero Unico di Emergenza 112**, attraverso sale operative dedicate alla ricezione e gestione delle chiamate;
- **Laboratorio HUB**, servizio altamente specialistico affidato dall'Ospedale Santa Croce e Carle di Cuneo, con funzione di riferimento per il territorio provinciale secondo il modello hub and spoke.



Accanto ai servizi affidati dai Soci, AMOS gestisce inoltre attività commerciali connesse alla presenza nei presidi sanitari. In particolare, si occupa della **gestione commerciale dei bar** presso i presidi ospedalieri di Asti, Mondovì e Alessandria e **dell'attività di vending** tramite distributori automatici per l'erogazione di bevande, generi alimentari e prodotti igienici presso i presidi e i distretti dell'ASL Cuneo 1 e dell'ASL Asti.



Il bilancio dell'esercizio al 31 dicembre 2025 si è chiuso in situazione di pareggio, coerentemente con la natura consortile della Società, dopo aver riconosciuto, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento, conguagli ai Soci per euro 920.024. Prima del ristorno ai soci, AMOS ha chiuso l'esercizio con una marginalità positiva e allineata agli obiettivi prefissati. Il fatturato dei servizi resi ai Soci in regime in house providing è stato pari a Euro 68.680.616 e ha fatto registrare un aumento dello 0,40% rispetto all'anno precedente.

Qualità, sicurezza e presidio dei servizi

Qualità dei servizi e sicurezza sul lavoro rappresentano due aspetti centrali per AMOS. Dal 2019 il Sistema di Gestione Integrato risponde alla norma UNI EN ISO 9001:2015 per la qualità e alla UNI ISO 45001:2018 per la salute e sicurezza sul lavoro.



Alla base del sistema c'è il **Risk-Based Thinking**, che si basa sull'analisi continua dei processi e dei rischi e opportunità legati al contesto operativo. È un approccio che aiuta la Società a tenere sotto controllo la qualità dei servizi, anticipare le criticità prima che si manifestino, rendere più efficienti i processi e costruire, anno dopo anno, un'Organizzazione più affidabile.

GLI OBIETTIVI SULLA QUALITÀ

Nell'ambito della Politica Interna per la Qualità e la Salute e Sicurezza sul Lavoro, AMOS si impegna 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.

Dal 2024 l'area qualità sta portando avanti una [revisione della documentazione aziendale e delle istruzioni operative](#) dei singoli servizi, per aggiornare progressivamente il sistema documentale e mantenerlo allineato al modo in cui le attività si evolvono nel tempo.

Anche la [soddisfazione di Soci e clienti](#) entra in questo presidio. Per le attività principali AMOS [raccompila il giudizio di chi riceve i suoi servizi](#) attraverso schede di valutazione dedicate, che i Responsabili Operativi trasmettono con cadenza periodica: uno strumento che permette di intercettare per tempo eventuali criticità, raccogliere spunti di miglioramento e mantenere i livelli di servizio in linea con le aspettative.

Gli aspetti legati alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sono approfonditi nella sezione dedicata alla forza lavoro propria.

I valori dell'Organizzazione

I valori di AMOS trovano fondamento nel suo [Codice Etico](#), che orienta le relazioni con Soci, dipendenti, collaboratori, fornitori e, più in generale, con tutti i soggetti che cooperano al perseguimento delle finalità aziendali.

Attraverso il Codice Etico è stato definito un modo di lavorare fondato su [legalità, correttezza e trasparenza](#), che si esprime ogni giorno nell'imparzialità delle scelte, nella tutela della persona, nell'attenzione alla salute e alla sicurezza, nella riservatezza delle informazioni, nel rispetto dell'ambiente e nell'uso responsabile degli strumenti informatici. Sono questi i principi che guidano il lavoro quotidiano, ed è da essi che nascono la qualità dei servizi offerti, la fiducia

degli stakeholder e la coerenza del ruolo che AMOS svolge a supporto del sistema sanitario pubblico.



IMPARZIALITÀ, LEALTÀ E NON DISCRIMINAZIONE

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



RISPETTO DELLA LEGGE, ONESTÀ, RIGORE E INTEGRITÀ

La Società si impegna a condurre le proprie attività nel rispetto della normativa nazionale, comunitaria ed internazionale, respingendo ogni pratica illegale.



TRASPARENZA, VERIFICABILITÀ E AFFIDABILITÀ

AMOS si impegna 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

La Società si impegna a prevenire qualsiasi situazione che possa dar luogo a conflitti di interessi o interferire con la capacità di prendere decisioni in modo imparziale, nell'esclusivo interesse dell'azienda.



TUTELA DELL'IMMAGINE

I dipendenti e collaboratori devono astenersi da qualunque comportamento che possa ledere l'immagine di AMOS.



SALUTE E SICUREZZA

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



TUTELA DELLA RISERVATEZZA

La Società adotta le misure di sicurezza atte a ridurre al minimo i rischi di dispersione dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito.



TUTELA DELL'AMBIENTE

AMOS riconosce l'importanza della salvaguardia dell'ambiente come bene primario e si assume l'impegno di promuovere, nell'ambito delle proprie strutture, un uso razionale delle risorse.



USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E TUTELA DEL DIRITTO D'AUTORE

La Società adotta sistemi idonei a impedire la commissione di reati informatici e a garantire il corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche da parte dei propri dipendenti e collaboratori.

Approccio alla sostenibilità e temi materiali

Il percorso di sostenibilità

ESRS 2

SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore

Con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza interna ed esterna in merito agli impatti ambientali, sociali e di governance generati dalle proprie attività, [AMOS ha avviato nel 2023 un percorso strutturato e progressivo sui temi della sostenibilità](#). Tale iniziativa è stata finalizzata a dotare l'Organizzazione di adeguati strumenti di misurazione, analisi e rendicontazione, sempre più allineati all'evoluzione del contesto normativo e alle aspettative dei propri stakeholder.

Il primo risultato del percorso intrapreso è stato il [Report di Sostenibilità pubblicato nel 2024](#), attraverso il quale AMOS ha avviato una rendicontazione strutturata del proprio contributo alla creazione di valore e delle proprie responsabilità nei confronti degli stakeholder.

Nel successivo [Report di Sostenibilità pubblicato nel 2025](#), la Società ha aggiornato i dati rendicontati e compiuto un significativo avanzamento nel proprio percorso di sostenibilità attraverso lo svolgimento dell'[analisi di doppia materialità](#), elemento cardine del nuovo framework europeo di reporting. Tale processo ha consentito di identificare le tematiche di sostenibilità maggiormente rilevanti per il proprio modello di business e di comprendere in modo più completo sia gli impatti generati dall'Organizzazione sull'ambiente, sulle persone e sui territori, sia i rischi e le opportunità che le tematiche ESG possono determinare per la creazione di valore aziendale nel breve, medio e lungo periodo.

Il [presente Bilancio](#), infine, riferito all'esercizio 2025 e [pubblicato nel 2026](#), rappresenta un'ulteriore evoluzione del percorso intrapreso. In continuità con l'analisi di doppia materialità già svolta, è stata volontariamente adottata un'impostazione allineata agli [European Sustainability Reporting Standards \(ESRS\)](#), organizzando la rendicontazione attorno ai temi risultati rilevanti per AMOS dal punto di vista finanziario e/o degli impatti.

Parallelamente, AMOS ha intrapreso il monitoraggio delle emissioni dirette e indirette generate dalle proprie attività attraverso lo studio di [Carbon Footprint di Organizzazione](#). Ciò consente di disporre di dati confrontabili nel tempo, utili a comprendere l'evoluzione del profilo emissivo e a supportare eventuali valutazioni future in materia di efficienza energetica e riduzione delle emissioni.

Con riferimento all'esercizio 2025, AMOS ha inoltre conseguito la [certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere](#), rafforzando il proprio impegno verso una gestione responsabile delle risorse umane. Tale traguardo rappresenta un elemento qualificante del percorso di sostenibilità aziendale, in quanto promuove principi di equità, inclusione e valorizzazione delle

persone, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e rispettoso delle pari opportunità.

Il percorso di certificazione ha consolidato l'attenzione dell'Organizzazione verso i temi della cultura inclusiva, dello sviluppo e della valorizzazione del capitale umano, della conciliazione tra vita professionale e vita privata e del monitoraggio sistematico degli indicatori relativi alla parità di genere. Attraverso tale iniziativa, AMOS ha ulteriormente integrato i principi ESG nei propri processi organizzativi, rafforzando la dimensione sociale della sostenibilità e la capacità di generare valore condiviso per le persone e per gli stakeholder di riferimento.

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, sottoponendo i risultati a un monitoraggio periodico.

Identificazione e coinvolgimento degli stakeholder

ESRS 2

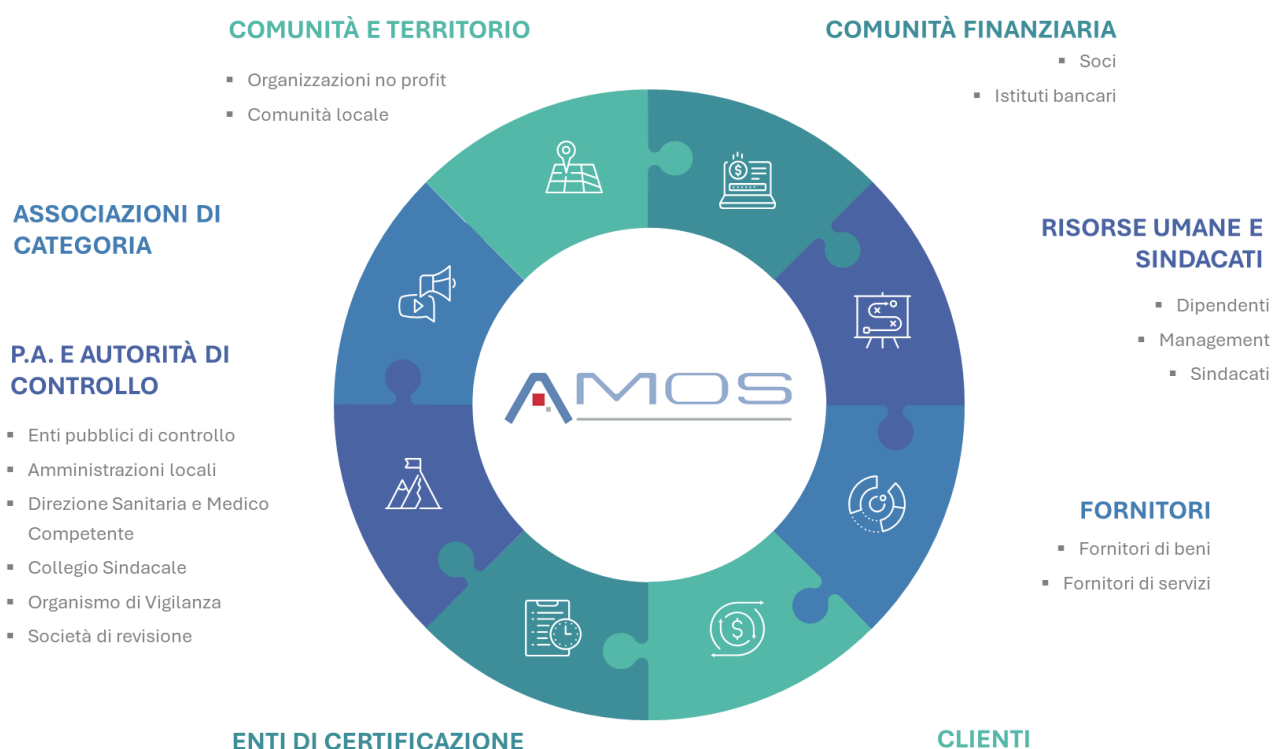
SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Gli **stakeholder** sono enti, organizzazioni, gruppi o individui che possono essere influenzati in modo significativo dalle attività, dai servizi e dalle decisioni di un'organizzazione, oppure che possono incidere sulla sua capacità di raggiungere i propri obiettivi e attuare la propria strategia.

Per AMOS, il rapporto con gli stakeholder rappresenta un elemento centrale del modo di operare, poiché le attività si sviluppano all'interno del sistema sanitario pubblico e coinvolgono una pluralità di soggetti: Aziende Sanitarie Socie, dipendenti, fornitori, utenti, comunità locali, enti pubblici, organismi di controllo e realtà del territorio.

La **mappatura degli stakeholder** è stata avviata nell'ambito del percorso di rendicontazione di sostenibilità e aggiornata nel 2024. Per ciascuna categoria sono stati considerati gli obiettivi del coinvolgimento e le principali modalità di relazione, con l'obiettivo di comprendere interessi, aspettative e possibili ambiti di impatto.

Nel grafico seguente sono rappresentate le principali **categorie di portatori di interesse** con cui AMOS si interfaccia nello svolgimento delle proprie attività.



Per offrire una visione d'insieme più completa, la tabella seguente riporta, per ciascuna categoria di stakeholder, l'obiettivo del coinvolgimento e le principali modalità di relazione.

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

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	OBIETTIVO DEL COINVOLGIMENTO	MODALITÀ E FREQUENZA
Direttore Sanitario e Medico Competente	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>
Amministratori locali <i>Comune della sede di Fossano</i>	Collaborare e mantenere un rapporto ed un impatto positivo con il Comune in cui è localizzata la sede.	Email e comunicazioni - <u>mensili</u>
Collegio sindacale	Controllare e vigilare sull'attività amministrativa, verificare la consistenza di cassa.	Riunioni formali - <u>mensili</u>
Organizzazioni non profit	Venire incontro alle esigenze delle comunità favorendo la solidarietà e l'economia circolare.	Incontri diretti per l'erogazione dei pasti – <u>giornalieri</u>
Comunità locali <i>Cittadini e utenti</i>	Garantire la soddisfazione degli utenti delle comunità locali.	Rapporto di servizio - <u>costante</u>
Enti di certificazione	Mantenere le certificazioni in essere.	Comunicazioni per incarico di certificazione – <u>annuale</u>
Società di revisione	Disporre di un giudizio imparziale sulla situazione economico-patrimoniale e finanziaria dell'azienda al fine di verificare la corretta applicazione delle procedure amministrative-contabili.	Comunicazioni per incarico di controllo legale dei conti – <u>trimestrale</u>
Organismo di vigilanza	Verificare l'attuazione delle procedure tese a prevenire i c.d. "reati presupposto".	Incontri periodici – <u>trimestrale</u>
Associazioni di categoria <i>Confindustria Cuneo</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>

Il **coinvolgimento e il confronto con gli stakeholder** costituiscono un elemento essenziale per orientare le scelte aziendali, migliorare la qualità dei servizi e rafforzare la capacità di AMOS di intercettare bisogni, aspettative e aree di miglioramento. Le informazioni raccolte attraverso le diverse modalità di relazione contribuiscono inoltre ad alimentare il percorso di rendicontazione di sostenibilità e l'analisi dei temi materiali.

La catena del valore

ESRS 2

SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore

La **catena del valore** rappresenta l'insieme delle attività, delle relazioni e degli attori che contribuiscono allo svolgimento delle attività di un'organizzazione e alla generazione dei relativi impatti economici, sociali e ambientali, diretti e indiretti. Comprendere la propria catena del valore consente di acquisire maggiore consapevolezza sul ruolo che ciascuna fase svolge nella creazione di valore, ma anche nell'emersione di potenziali criticità, dipendenze, rischi e opportunità.

Nell'ambito del percorso di rendicontazione e dell'analisi di doppia materialità, AMOS ha mappato la propria catena del valore distinguendo tre ambiti principali:

- **attività a monte (upstream)**, che comprendono le relazioni, gli approvvigionamenti e i processi che precedono e alimentano lo svolgimento delle attività proprie;
- **attività proprie (own operations)**, ossia le attività direttamente gestite e coordinate da AMOS nell'ambito dei servizi affidati;
- **attività a valle (downstream)**, che riguardano la fruizione dei servizi, le ricadute sui destinatari e sui territori, nonché le fasi connesse al recupero o alla gestione dei prodotti e dei rifiuti generati.

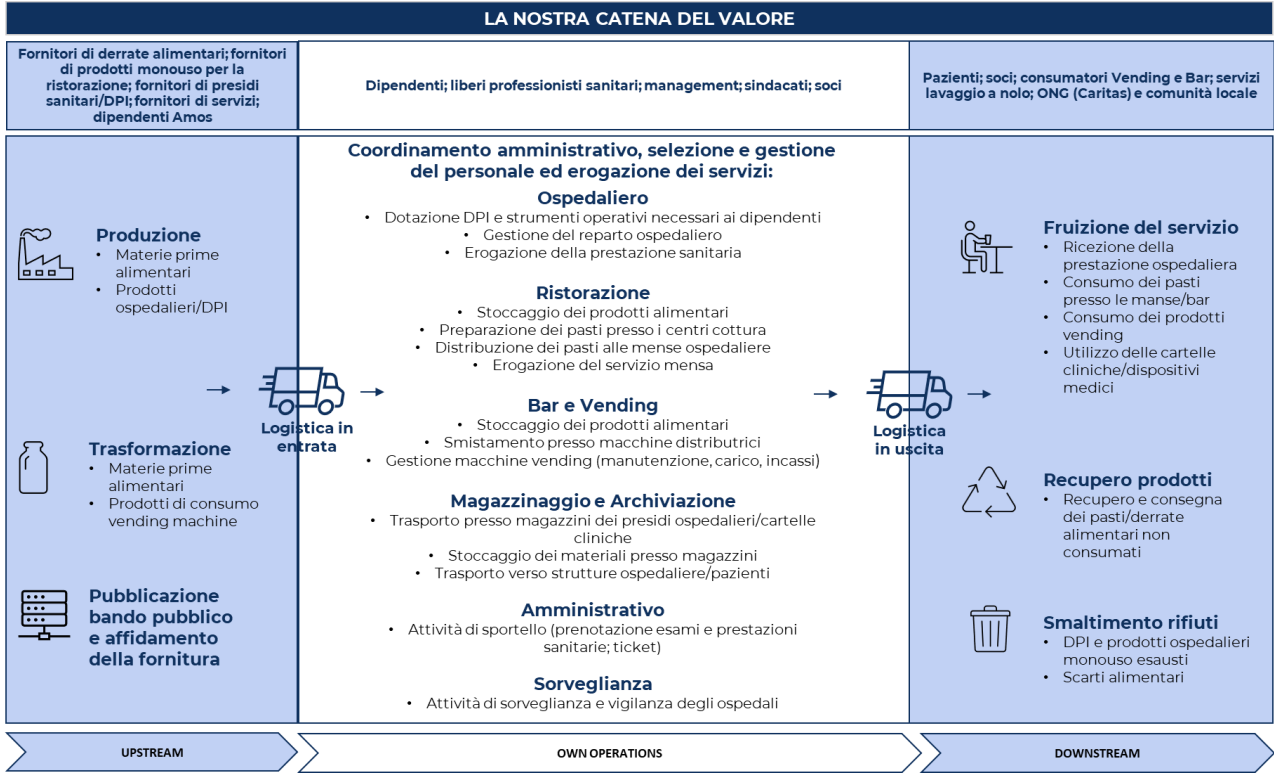
La **mappatura della catena** del valore costituisce un passaggio funzionale all'identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità ESG, perché **consente di comprendere in quali fasi delle attività si concentrano i principali effetti, positivi e negativi, collegati al proprio modello operativo**.

Come illustrato nel grafico seguente, la **fase a monte** comprende principalmente gli approvvigionamenti di beni e servizi necessari allo svolgimento delle attività di AMOS, tra cui derrate alimentari, prodotti monouso per la ristorazione, forniture sanitarie, dispositivi e DPI, servizi professionali e altri beni e servizi funzionali alla continuità operativa. Rientrano in questo ambito anche i processi di selezione e affidamento delle forniture, svolti nel rispetto della normativa applicabile in materia di appalti pubblici, in considerazione della natura della Società.

Le **attività proprie** rappresentano il nucleo operativo dell'Organizzazione e comprendono il coordinamento amministrativo, la gestione del personale, l'organizzazione dei servizi e le attività svolte nei diversi ambiti operativi, tra cui ristorazione, bar e vending, magazzinaggio e archiviazione, attività amministrative, sorveglianza e servizi di supporto sanitario e logistico. Una descrizione più estesa dei servizi erogati è riportata nel paragrafo *"I servizi offerti"*.

La **fase a valle** comprende la fruizione dei servizi da parte dei destinatari finali e dei soggetti coinvolti nei presidi e nei territori serviti, inclusi pazienti, utenti, Soci, consumatori dei servizi

commerciali e comunità locali. In questa fase rientrano anche le attività connesse al recupero dei prodotti non consumati e alla gestione dei rifiuti, tra cui scarti alimentari, imballaggi, prodotti monouso e dispositivi dismessi.



Analisi di doppia materialità

ESRS 2
IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Per mantenere il proprio impegno verso una rendicontazione sempre più responsabile, trasparente e orientata agli stakeholder, AMOS ha scelto volontariamente di adottare un approccio basato sull’analisi di **doppia materialità**. La scelta si inserisce nel percorso di progressivo allineamento agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** e anticipa, su base volontaria, alcuni degli orientamenti previsti dalla **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, pur non essendo AMOS soggetta agli obblighi di rendicontazione previsti dalla normativa.

L’analisi di doppia materialità è stata condotta nell’ambito del percorso di aggiornamento del Report di Sostenibilità riferito all’esercizio 2024, e costituisce la base metodologica utilizzata anche per il presente Report. In coerenza con quanto previsto da ESRS 1 – Prescrizioni generali,

l'analisi consente di individuare le questioni di sostenibilità rilevanti considerando sia gli impatti generati dall'Organizzazione sull'ambiente e sulle persone, sia i rischi e le opportunità che possono incidere sulla situazione economico-finanziaria e sulla capacità dell'Organizzazione di generare valore 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, il processo è stato strutturato in più fasi, 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"* – è stata avviata, 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.

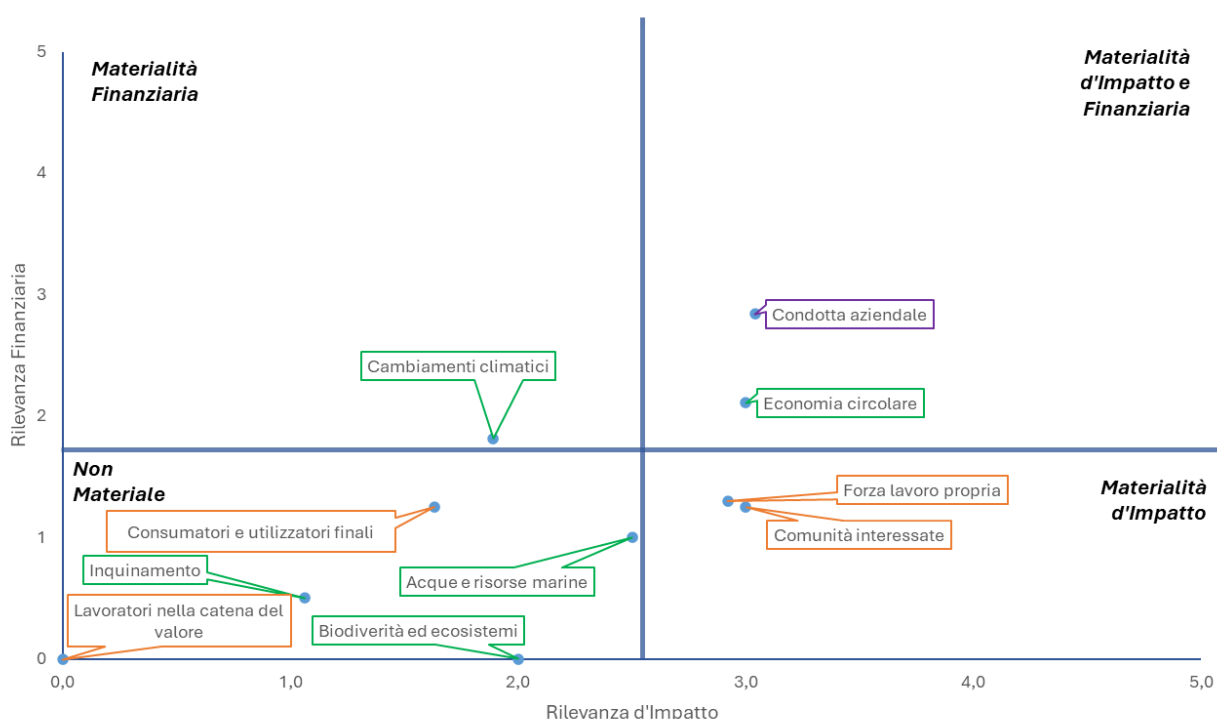
Queste due fasi hanno visto il coinvolgimento diretto del Management aziendale e, in particolare, della **Direttrice Generale** e del **Dirigente Operativo**, che hanno valutato, attraverso una **votazione congiunta**, la **materialità d'impatto** e la **materialità finanziaria**. La prima ha previsto 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. Per la materialità finanziaria, invece, l'entità e la probabilità sono state utilizzate come criteri di valutazione dei rischi e delle opportunità individuate, sempre su scala 1- 5.

Sulla base degli esiti dell'analisi di doppia materialità, validati dal vertice aziendale, AMOS ha definito il perimetro delle informazioni da rendicontare, includendo nel presente documento le tematiche ESG risultate materiali dal punto di vista dell'impatto e/o finanziario. Le tematiche che non hanno raggiunto la soglia di rilevanza individuata attraverso il processo di valutazione sono state escluse dal perimetro di rendicontazione, in linea con i requisiti previsti dagli ESRS.

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).



La tabella seguente riporta l'evidenza dei temi risultati materiali, che costituiscono altrettanti argomenti per il presente documento.

Per una trattazione completa degli IRO rilevanti associati alle questioni di sostenibilità emerse come materiali, si rimanda alla sezione **“Appendice A: Impatti, Rischi e Opportunità”**.

Argomento ESRS	Rilevanza d'impatto	Rilevanza finanziaria	Esito valutazione
ESRS E1 – Cambiamenti climatici			Tema materiale
ESRS E2 - Inquinamento			Tema non materiale
ESRS E3 – Acque e risorse marine			Tema non materiale
ESRS E4 – Biodiversità ed ecosistemi			Tema non materiale
ESRS E5 – Economia circolare			Tema materiale
ESRS S1 – Forza lavoro propria			Tema materiale
ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore			Tema non materiale
ESRS S3 – Comunità interessate			Tema materiale
ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali			Tema non materiale
ESRS G1 – Condotta aziendale			Tema materiale

Governance e condotta aziendale

La **governance aziendale** si fonda su un sistema di indirizzo, gestione e controllo coerente con la natura pubblica di AMOS e con il modello dell'affidamento in house. La Società opera, infatti, a supporto dei propri Soci, che rappresentano il riferimento principale di tutte le attività e partecipano, attraverso lo Statuto e gli strumenti di controllo analogo, all'indirizzo e al presidio della Società stessa.

Gli organi societari, la Direzione e le diverse funzioni aziendali contribuiscono a garantire una gestione trasparente, responsabile e orientata alla continuità dei servizi. La condotta aziendale, la prevenzione dei rischi, il rispetto della normativa, la tutela dei dati e la correttezza nei rapporti con fornitori e interlocutori esterni rappresentano aspetti centrali del modo di operare di AMOS.

Assetto di governance e sistema dei controlli

ESRS 2

GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

AMOS è una società consortile a responsabilità limitata, a totale partecipazione pubblica, con scopo mutualistico e non lucrativo. I Soci sono esclusivamente soggetti pubblici e rappresentano il riferimento principale dell'attività, che viene svolta prevalentemente a loro favore attraverso il modello dell'affidamento diretto in house.

I Soci esercitano il proprio controllo analogo principalmente attraverso un Comitato dedicato, denominato "Comitato per l'Esercizio del Controllo Analogo", composto da rappresentanti delle Aziende Sanitarie Socie. Ciò consente di mantenere un raccordo costante tra AMOS e la compagine sociale, garantendo indirizzo, vigilanza, programmazione e controllo sull'attività svolta.

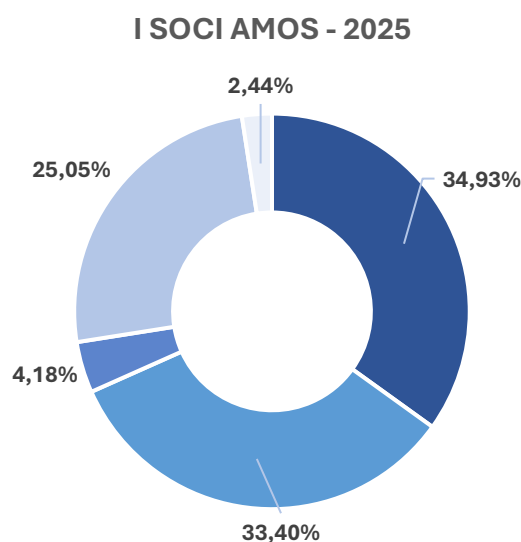
I Soci hanno facoltà decisionale su tutte le materie loro riservate dalla legge e dallo Statuto, nonché su ulteriori argomenti proposti da uno o più amministratori o Soci. Tra le competenze assembleari rientrano:

- 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.

Al 31 dicembre 2025, la compagine societaria di AMOS risulta così composta:

Socio	Quota di partecipazione
A.O. "S. Croce e Carle" Cuneo	34,93%
A.S.L. Cuneo 1	33,40%
A.S.L. Asti	25,05%
A.S.L. Cuneo 2	4,18%
A.O.U. "Santi Antonio e Biagio e Cesare Arrigo" di Alessandria	2,44%
Totale	100%



Per quanto riguarda l'organo amministrativo, la struttura si fonda su un modello di amministrazione pluripersonale collegiale. Il sistema di governo e controllo comprende il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, il Comitato per l'Esercizio del Controllo Analogico e la Società di Revisione legale dei conti. L'Organismo di Vigilanza è affidato all'Avv. Paolo Bernardini.

Nel corso del 2025 sono intervenuti alcuni aggiornamenti nella composizione del [Consiglio di Amministrazione](#). Il Dott. Simone Mauro ha ricoperto il ruolo di Presidente fino al 19 febbraio 2025; dalla medesima data la Dott.ssa Maria Carla Chiapello è stata nominata Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Dott. Giorgio Garelli è entrato nel Consiglio di Amministrazione ed è stato successivamente nominato Vicepresidente, mentre l'Avv. Giuseppe Rossetto ha mantenuto il ruolo di Consigliere.

Al 31 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione risultava, dunque, composto da tre membri:

- Maria Carla Chiapello (Presidente)

- Giorgio Garelli (Vicepresidente)
- Giuseppe Rossetto (Consigliere)

Ai membri del Consiglio di Amministrazione 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, appartenenti alla fascia di età superiore ai 50 anni. Nel 2024 tutti i componenti del CdA erano, invece, di genere maschile.



Il **Collegio Sindacale**, incaricato di vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, è composto da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti.

- Andrea Marengo (Presidente)
- Mariella Scarzello (Sindaca effettiva)
- Nicola Tufo (Sindaco effettivo)
- Marzio Ciravegna (Sindaco supplente)
- Lorenzo Dutto (Sindaco supplente)

Anche il Collegio Sindacale presenta una composizione prevalentemente maschile, con una donna e quattro uomini. La maggior parte dei componenti appartiene alla fascia di età superiore ai 50 anni, con un componente nella fascia 30-50 anni.

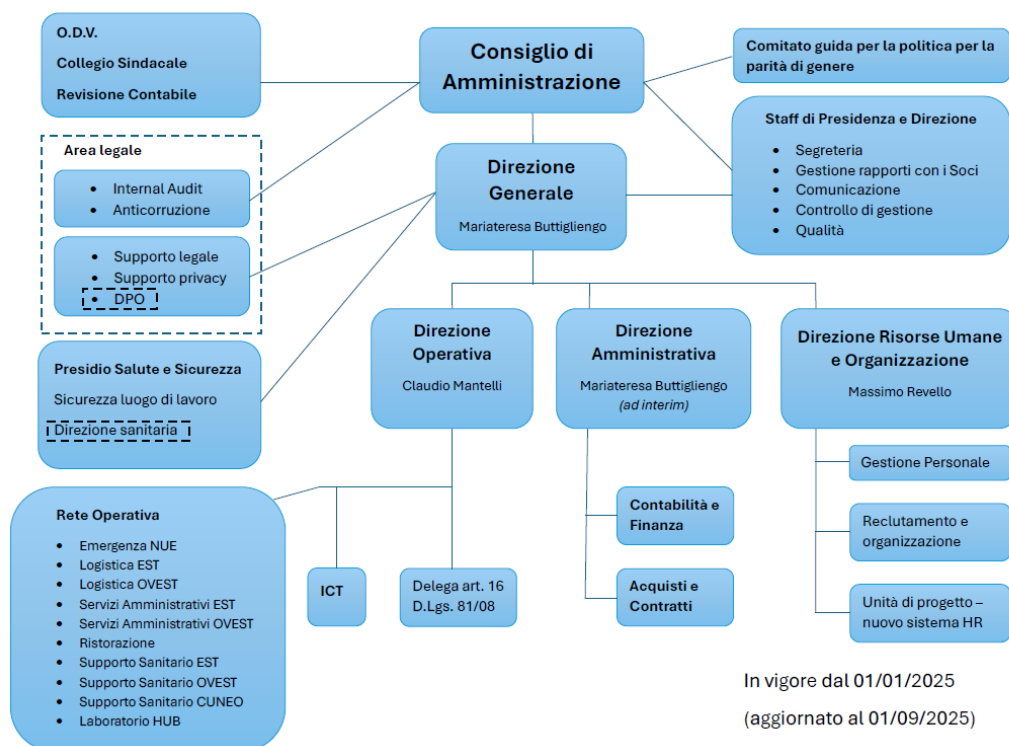


Il **Comitato per l'Esercizio del Controllo Analogo** rappresenta uno dei principali strumenti attraverso cui i Soci esercitano le funzioni di indirizzo, vigilanza, programmazione e controllo sull'operato della Società. Tra le sue principali funzioni rientrano il controllo preventivo sul budget aziendale, la valutazione dei budget di commessa e il confronto sull'evoluzione dei servizi affidati, a garanzia della coerenza gestionale e della trasparenza dell'azione societaria.

Al 31 dicembre 2025, il Comitato per l'Esercizio del Controllo Analogo risulta composto da:

- Giorgio Rinaldi (Presidente)
- Massimo Corona (Componente)
- Rosa Alessandra Brusco (Componente)
- Claudio Monti (Componente)
- Diego Poggio (Componente)

La **gestione operativa** è affidata alla Direttrice Generale, Dott.ssa Mariateresa Buttigliengo, affiancata dai dirigenti incaricati e dalle funzioni aziendali competenti. Nel corso del 2025, AMOS ha inserito mediante procedura concorsuale ad evidenza pubblica il nuovo Dirigente delle Risorse Umane e Organizzazione, Dott. Massimo Revello. La posizione di Dirigente Amministrativo è stata invece assunta ad interim dalla Direttrice Generale. A supporto dell'operatività, AMOS ha definito un sistema di procure e responsabilità interne che coinvolge la Direzione Generale, la Direzione Operativa e le funzioni amministrative e gestionali competenti, favorendo il raccordo tra indirizzo societario, gestione operativa e sistema dei controlli. Di seguito l'Organigramma della Società in vigore al 31.12.2025.



Il [controllo legale dei conti](#) è affidato alla Società di Revisione ACG Auditing & Consulting Group S.r.l., che presidia la correttezza e la conformità della gestione contabile e finanziaria secondo le previsioni normative applicabili.

Ruolo degli organi nella strategia e nella gestione dei rischi

ESRS 2

GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Nel corso del 2025, il Consiglio di Amministrazione è stato regolarmente informato dalla Direzione Generale sull'andamento della gestione, sulle attività aziendali e sulle principali iniziative realizzate. Il raccordo tra organo amministrativo e gestione operativa è considerato in AMOS un elemento centrale per garantire continuità, coerenza e presidio delle decisioni aziendali.

L'attività di indirizzo sulle strategie prospettiche della Società è proseguita con particolare attenzione alla centralità della persona, al rapporto tra azienda e territorio e alla creazione di valore sociale. In data 22 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'aggiornamento del [Piano strategico per il triennio 2026-2028](#), che rappresenta un riferimento per orientare le priorità aziendali dei prossimi anni.

Il presidio sui temi di sostenibilità prevede il [coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali](#), in raccordo con la Direzione Generale e, quando necessario, con gli organi competenti. Gli aspetti relativi a etica, integrità, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, sicurezza dei dati, qualità, salute e sicurezza sul lavoro, gestione delle persone e rapporti con i fornitori sono infatti seguiti dalle rispettive aree aziendali.

Il Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e la Salute e Sicurezza sul Lavoro è fondamentale per la gestione dei rischi e il miglioramento continuo dei processi. [Nel 2025 sono state rinnovate le certificazioni ISO 9001 e ISO 45001](#) e sono proseguite le attività di audit, verifica e valutazione dei rischi, con l'obiettivo di rafforzare il monitoraggio degli aspetti connessi alla qualità, alla sicurezza e alla continuità dei servizi.

Etica, integrità e cultura aziendale

ESRS G1

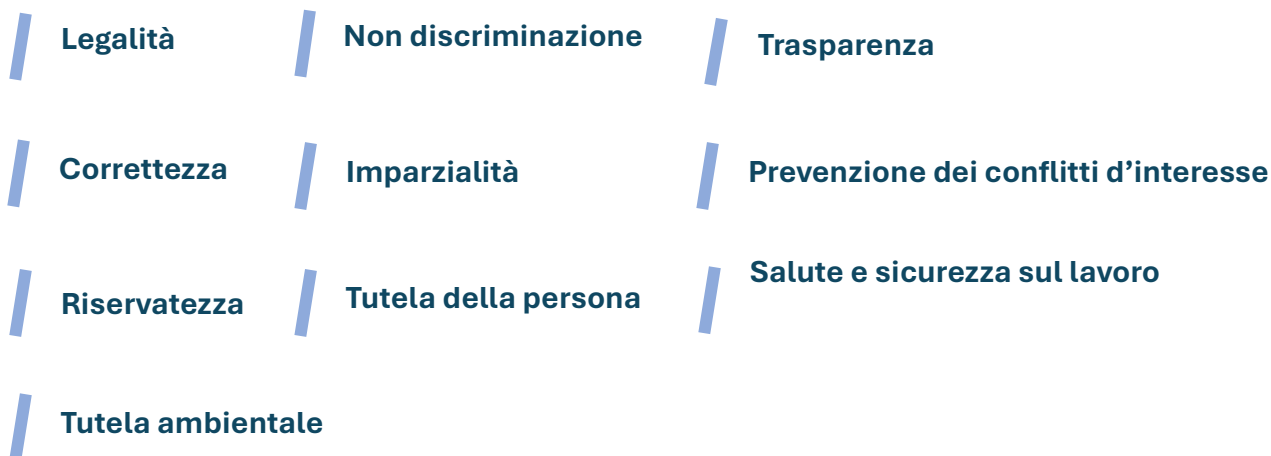
G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
G1-5 Influenza politica e attività di lobbying

Per AMOS i principi di legalità, correttezza, trasparenza, imparzialità e rispetto della persona rappresentano il fondamento della cultura aziendale. Il [Codice Etico di Comportamento](#) costituisce il principale riferimento valoriale e comportamentale di AMOS e si applica agli

organi sociali, ai dipendenti, ai collaboratori, ai Soci, ai fornitori e a tutti coloro che cooperano, a diverso titolo, al perseguimento delle finalità aziendali.

Attraverso il Codice Etico, la Società si impegna a promuovere comportamenti coerenti con il rispetto della legge, l'onestà, l'integrità, la non discriminazione, la riservatezza, la tutela della persona, la prevenzione dei conflitti di interesse e la correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con i soggetti con cui collabora e con la collettività.

In quanto società in house AMOS non può erogare contributi politici né può svolgere attività di lobbying. Nel periodo di rendicontazione non risultano nomine di componenti degli organi amministrativi, di gestione o di vigilanza che abbiano ricoperto posizioni equivalenti nell'amministrazione pubblica, inclusi enti regolatori. Si precisa inoltre che i membri del Consiglio di Amministrazione non rivestono e non hanno rivestito cariche politiche; la loro nomina avviene da parte dei Soci, costituiti da Aziende Sanitarie e Ospedaliere pubbliche del sistema sanitario regionale.



Il Codice Etico è parte integrante del sistema di controllo e si collega al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001. La sua diffusione avviene attraverso i canali aziendali rivolti al personale e agli altri destinatari, con l'obiettivo di favorire la conoscenza e l'applicazione dei principi di comportamento richiesti. Per le comunicazioni interne di maggiore rilievo, AMOS utilizza anche il portale aziendale, che consente di raggiungere il personale e tracciare la presa visione dei documenti condivisi.

Si assume, inoltre, la responsabilità di verificare il rispetto del Codice e, qualora si riscontrino violazioni, di adottare provvedimenti sanzionatori appropriati. Eventuali comportamenti contrari ai principi etici stabiliti possono essere segnalati secondo le procedure previste dal Modello Organizzativo 231 e dal sistema di whistleblowing aziendale. La gestione delle segnalazioni è affidata agli organismi competenti, secondo quanto previsto dal sistema di controllo interno.

Il Codice Etico, nella versione disponibile alla data di redazione del presente Report, risulta aggiornato al 19/01/2023 ed è disponibile sul sito web istituzionale, nella sezione “[Statuto, Regolamenti e Codice etico](#)”.

Il Modello di Organizzazione e Controllo

ESRS G1

G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Al fine di garantire trasparenza, correttezza e presidio dei rischi connessi all’attività, fin dal 2006 la Società si è dotata di un [Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo](#) ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e di un Codice Etico di Comportamento.

Il Modello 231 rappresenta lo strumento attraverso cui AMOS ha mappato le attività sensibili e le potenziali occasioni di rischio di commissione di reati all’interno dell’Organizzazione, individuando le procedure e i presidi necessari a governare tali ambiti. Il Modello è composto da una parte generale, dedicata alle regole di funzionamento del sistema, e da una parte speciale, nella quale sono analizzate le categorie di reato rilevanti in relazione alle attività sensibili individuate. Revisionato e aggiornato il 19/12/2024, il Modello è stato ulteriormente aggiornato nel corso del 2025 con riferimento all’Allegato 2 (relativo al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2025-2027) approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19/02/2025.

Tra gli ambiti maggiormente presidiati rientrano, in particolare, i rapporti con la Pubblica Amministrazione, i reati societari e tributari, la salute e sicurezza sul lavoro, l’antiriciclaggio e i rischi informatici. Il Modello si collega inoltre al sistema di comunicazione, informazione e formazione del personale e al Codice Etico, che definisce le regole generali di comportamento richieste ai destinatari.

L’attuazione del Modello 231 ha portato all’istituzione dell’[Organismo di Vigilanza](#), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e incaricato di vigilare sull’osservanza del Modello e di promuoverne l’aggiornamento, ove necessario. L’Organismo di Vigilanza è distinto dall’Organo Amministrativo e dal Collegio Sindacale ed è caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

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.

Lotta alla corruzione

ESRS G1

G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva

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 mira 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 l'Organizzazione rientra, AMOS si è dotata, a partire dal 2014, di un [Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione](#), redatto ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Deliberazione CIVIT n. 72 dell'11 settembre 2013, e di un Piano Triennale per la Trasparenza e Integrità, ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Nel corso del [2025](#) è proseguito l'aggiornamento dei presidi anticorruzione. In data 19/02/2025, il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'aggiornamento dell'Allegato 2 al Modello Organizzativo Gestionale, relativo al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2025-2027. Sono stati, inoltre, pubblicati sul sito istituzionale, nella sezione “Amministrazione Trasparente”, i Piani triennali 2026-2028 per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e Integrità.

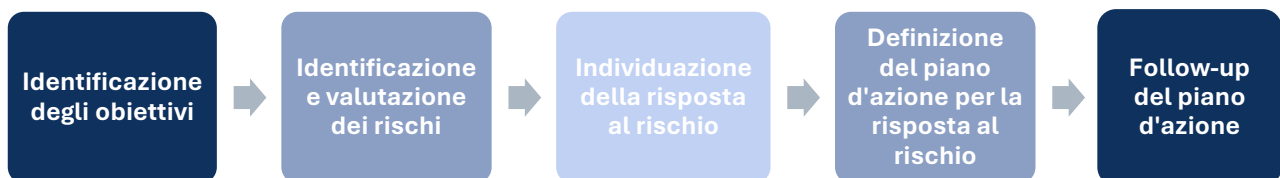
Il Piano, nel rispetto della normativa vigente, prevede che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza trasmetta annualmente all'Organo Amministrativo una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

La violazione di quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione costituisce una violazione del Modello 231 e, di conseguenza, è sanzionata secondo quanto previsto dal Modello stesso.

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 corruttivo;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, 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 AMOS e i soggetti con cui vengono stipulati contratti;
- Individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge

Per rafforzare l'impegno nella lotta alla corruzione, nel 2025 AMOS ha continuato il percorso di analisi e [mappatura dei rischi corruttivi connessi ai servizi gestiti in house e ai principali processi interni](#), individuando i processi aziendali, le relative fasi operative, i soggetti coinvolti e i possibili eventi di rischio, con l'obiettivo di individuare e adottare strategie e misure idonee a presidiare in modo proattivo le aree maggiormente esposte. L'attività di risk management si è sviluppata attraverso un percorso strutturato, articolato nelle seguenti fasi operative:



Per ciascun processo è stato valutato il livello di esposizione al rischio corruttivo, tenendo conto sia della probabilità di accadimento sia dell'impatto potenziale per l'Organizzazione. L'analisi ha consentito di individuare le misure di prevenzione già presenti nel sistema organizzativo e di definire eventuali interventi di rafforzamento. In continuità con le analisi già svolte, particolare attenzione è rivolta alle aree maggiormente esposte al rischio corruttivo, tra cui l'area risorse umane, con riferimento alla selezione del personale, l'area acquisti e i servizi sensibili, inclusi quelli connessi alle camere mortuarie. Inoltre, già nel 2024 era stato adottato un apposito Regolamento per la gestione delle situazioni di [conflitto di interesse](#), rafforzando così il sistema di prevenzione.

[Nel 2025 non sono state registrate condanne, sanzioni o ammende per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva.](#)

Whistleblowing e canali di segnalazione

ESRS G1

G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

Nel corso del 2023, in linea con le disposizioni legislative applicabili, è stato attivato un [sistema di segnalazione whistleblowing](#), volto a rafforzare 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 AMOS intende tutelare l'Organizzazione e promuovere una cultura della responsabilità, della conformità normativa e del rispetto degli stakeholder. Il presidio è collegato al Modello 231, al Codice Etico e al sistema di prevenzione della corruzione.

Nel 2023 è stato rafforzato il richiamo alla procedura whistleblowing nei rapporti contrattuali, inserendo nei contratti l'indicazione di fare riferimento alla procedura aziendale. Questo intervento si inserisce nel percorso di consolidamento dei presidi di condotta aziendale e controllo, con l'obiettivo di favorire una cultura sempre più orientata alla responsabilità, alla conformità normativa e alla tutela dell'Organizzazione.

Gestione dei fornitori e pratiche di pagamento

ESRS G1

G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori G1-6 Prassi di pagamento

AMOS gestisce i rapporti con i fornitori nel rispetto del quadro normativo applicabile alle società a totale partecipazione pubblica e delle regole del [Codice dei Contratti Pubblici](#). Contrattualizza tutte le forniture attraverso procedure coerenti con i principi di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza, proporzionalità, pubblicità e rotazione.

Nel 2025 la gestione della catena di fornitura è proseguita in continuità con l'anno precedente, con categorie di approvvigionamento strettamente connesse alla continuità dei servizi erogati ai Soci. La numerosità dei fornitori può variare in funzione dell'esito delle gare, della durata dei contratti e delle esigenze operative dei diversi servizi.

Nel corso dell'anno è stato avviato un percorso di [razionalizzazione di alcune procedure di gara](#), con l'obiettivo (ove possibile e nel rispetto del Codice dei Contratti Pubblici) di accorpate

acquisti omogenei e semplificare la gestione dei rapporti di fornitura. Si tratta di un percorso destinato a proseguire nei prossimi anni, orientato a migliorare l'efficienza operativa e la capacità di presidio dei contratti. La documentazione di gara e i capitolati tecnici rappresentano strumenti centrali per definire requisiti, condizioni contrattuali, specifiche di prodotto e modalità di controllo. In relazione ai contratti più rilevanti e di maggiore durata, AMOS può effettuare verifiche sui prodotti e audit presso i fornitori, con particolare attenzione alla qualità delle forniture e alla conformità dei processi rispetto a quanto previsto dalla documentazione contrattuale.

Il 2025 è stato un anno complessivamente più stabile rispetto ai precedenti, con [minori criticità sul fronte delle revisioni prezzi nei contratti in corso](#). È stata comunque mantenuta alta l'attenzione su alcune aree di possibili criticità, legate soprattutto alla volatilità di prezzo di specifiche categorie merceologiche in fase di nuova gara e al rischio di gare deserte quando vengono introdotti requisiti troppo restrittivi, ad esempio legati alla prossimità delle subforniture, con possibili effetti sulla continuità del servizio.

Con riferimento alle [prassi di pagamento](#), anche nel 2025 la Società ha gestito i rapporti con i fornitori nel rispetto delle condizioni contrattuali concordate e della normativa applicabile. Particolare attenzione è stata riservata ai pagamenti relativi alle derrate alimentari deperibili, soggetti a specifiche disposizioni normative in materia di termini di pagamento. Per la maggior parte degli affidamenti, le condizioni contrattuali prevedono il pagamento tramite bonifico bancario a [60 giorni data fattura fine mese](#) per servizi e forniture e a [30 giorni data fattura fine mese](#) per le forniture di derrate alimentari deperibili. Tali condizioni sono applicate in modo uniforme a tutti i fornitori, senza differenziazioni legate alla dimensione dell'impresa, incluse le PMI.

Cambiamenti climatici, energia ed emissioni

Approccio alla gestione dell'energia e delle emissioni

ESRS E1

E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

La tutela delle [risorse ambientali](#) rappresenta per AMOS uno dei suoi valori chiave. Il tema si collega in modo concreto alla gestione quotidiana dei servizi: il funzionamento delle sedi, gli spostamenti della flotta, la movimentazione di beni e materiali, la ristorazione e le attività svolte a supporto del sistema sanitario e socio-sanitario generano infatti consumi energetici ed emissioni che vengono monitorati attraverso la [Carbon Footprint di Organizzazione](#). [Sebbene non sia ancora stato formalizzato un piano di transizione energetica, né definiti obiettivi di riduzione delle emissioni di CO₂](#), la misurazione consente all'Organizzazione di rappresentare in modo ordinato le principali fonti di consumo e le emissioni associate alle attività aziendali, offrendo una base informativa utile per seguire l'andamento dei dati nel tempo e supportare le valutazioni interne su sedi, mezzi, energia acquistata e organizzazione dei servizi. È un'attività che assume particolare rilievo per una realtà caratterizzata da un modello operativo diffuso e da servizi molto diversi tra loro.

Le opportunità di intervento di AMOS dipendono anche dal contesto operativo in cui la Società svolge la propria attività. Molti dei servizi vengono erogati all'interno delle strutture dei Soci, che mantengono la responsabilità e la titolarità delle decisioni riguardanti edifici, impianti e approvvigionamenti energetici. In questa logica di collaborazione e valorizzazione dei rispettivi ruoli, AMOS orienta le proprie iniziative verso gli ambiti sui quali può agire più direttamente, quali il monitoraggio dei consumi, la gestione del parco mezzi, gli interventi sulle sedi direttamente presidiate e l'ottimizzazione di alcune attività operative.

Nel 2025 il perimetro relativo a sedi, mezzi e impianti è rimasto sostanzialmente stabile, senza nuove sedi o modifiche rilevanti agli impianti. L'intervento principale ha riguardato la sede amministrativa, dove è stato completato il [rifacimento del tetto con coibentazione di parte del sottotetto](#); i possibili effetti sui consumi saranno valutati attraverso l'analisi dei dati successivi alla conclusione dei lavori. Tra gli interventi di razionalizzazione che sfruttano le possibili economie di scala e che a regime potranno avere un impatto positivo anche sulla gestione dell'energia e la riduzione delle emissioni, si segnala l'avvio del processo di accorpamento del centro cottura di Alessandria a quello di Asti.

La [mobilità aziendale](#) resta un ambito rilevante, perché molti servizi richiedono spostamenti frequenti tra sedi, presidi e territori diversi. Nel corso dell'anno sono proseguite le valutazioni per il [rinnovo graduale della flotta](#), anche attraverso strumenti di analisi dei consumi e degli spostamenti. Per le autovetture standard l'orientamento è verso soluzioni ibride, mentre per i

veicoli commerciali o allestiti le scelte restano legate ai requisiti tecnici dei servizi, alle percorrenze, all'autonomia dei mezzi e alla necessità di garantire continuità operativa.

Anche la [gestione degli acquisti](#) può incidere sull'efficienza organizzativa. Nel 2025 è stato avviato un percorso di razionalizzazione di alcune gare, con l'obiettivo di accorpate, ove possibile, acquisti omogenei e semplificare la gestione dei fornitori, nel rispetto del Codice degli Appalti e dei principi di concorrenza. Per una società che opera a supporto del sistema sanitario pubblico, ogni scelta deve comunque tenere insieme sostenibilità economica, fattibilità tecnica e continuità del servizio.

Consumi energetici

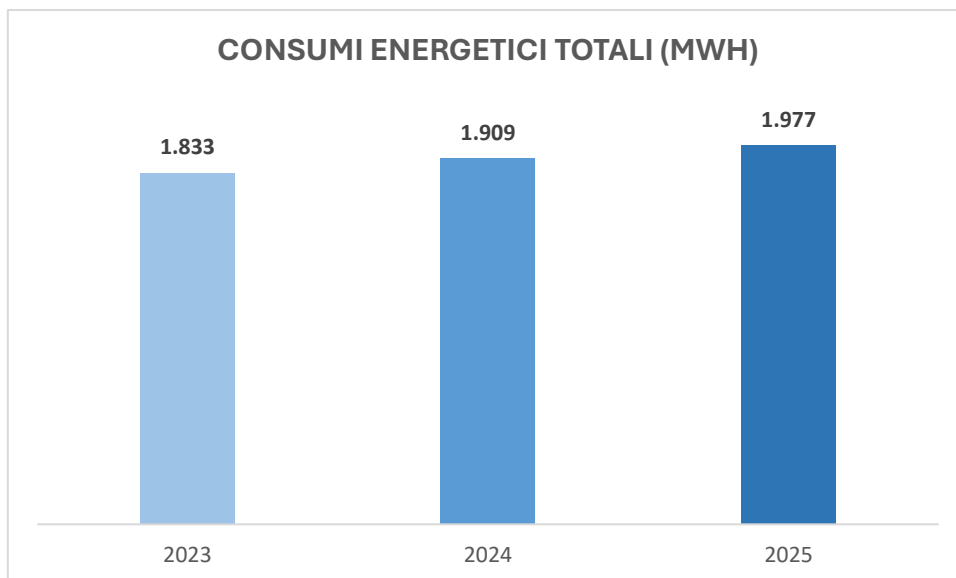
ESRS E1

E1-5 Consumo di energia e mix energetico

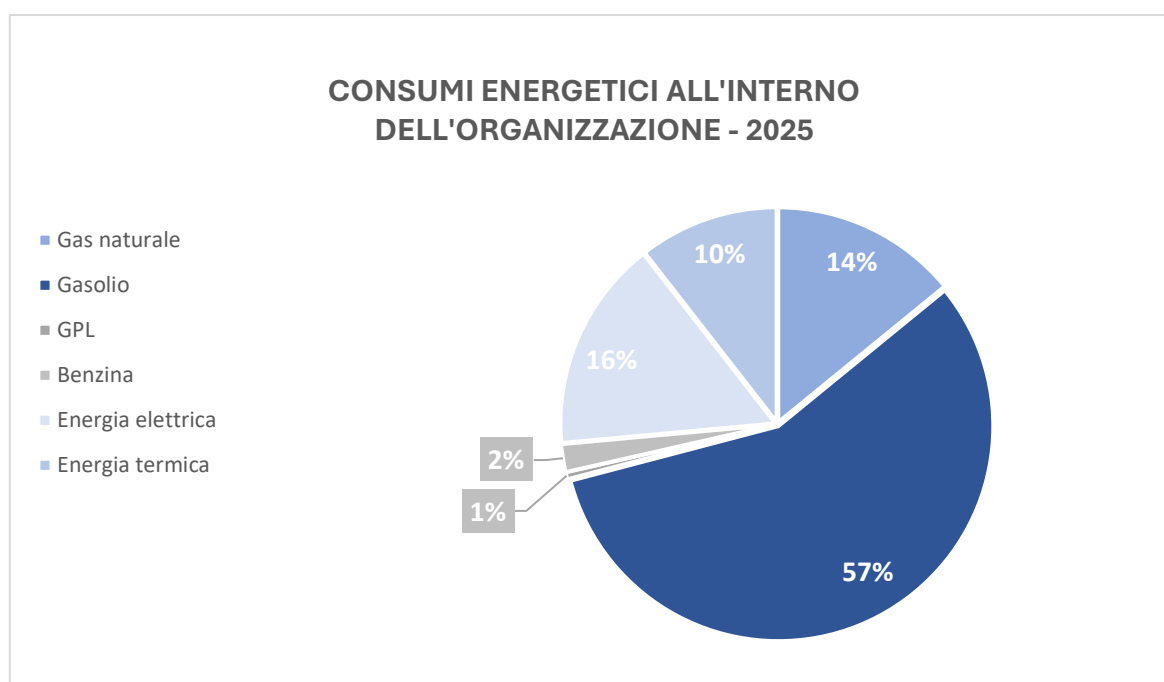
Nel 2025 i [consumi energetici](#) complessivi ammontano a **1.976,61 MWh**, rispetto a 1.909,17 MWh nel 2024 e a 1.833,06 MWh nel 2023. L'aumento rispetto all'anno precedente è pari al 3,5%.

I principali vettori energetici impiegati nelle attività quotidiane sono:

- [Energia elettrica](#): utilizzata per l'illuminazione, il funzionamento delle apparecchiature informatiche e operative, tra cui computer, server e 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 aziendali destinati ai servizi operativi, tra cui la logistica sanitaria, la movimentazione del farmaco e dei beni, l'approvvigionamento di materiale protesico e le attività di supporto ai presidi serviti. La flotta aziendale è composta principalmente da furgoni multispazio e da alcune vetture adibite al trasporto di persone.



La principale voce di consumo è rappresentata dal **gasolio** utilizzato dalla flotta aziendale, pari nel 2025 a 1.122,97 MWh e corrispondenti a circa il 57% dei consumi energetici complessivi. Seguono **l'energia elettrica acquistata** (314,83 MWh, 16%), il **gas naturale** (278,73 MWh, 14%), e **l'energia termica importata** (208,05 MWh, 10%). **Benzina** e **GPL** mantengono un'incidenza più contenuta, rispettivamente pari a 41,46 MWh (2%) e 10,56 MWh (1%).



Rispetto al 2024, i consumi di **gas naturale** passano da 147,50 MWh a 278,73 MWh, mentre i **combustibili della flotta** aumentano da 1.093,33 MWh a 1.174,99 MWh. Nello stesso periodo si riducono i consumi di **energia elettrica acquistata**, da 335,56 MWh a 314,83 MWh, e quelli di **energia termica importata**, da 332,78 MWh a 208,05 MWh.

Intensità energetica

L'**intensità energetica** consente di confrontare l'andamento dei consumi nel tempo rapportandoli a un denominatore comune. AMOS, in considerazione della propria natura di erogatore di servizi in un settore ad alta intensità di lavoro, monitora l'intensità energetica rapportando i consumi energetici complessivi alle ore lavorate, indicatore ritenuto maggiormente rappresentativo dell'andamento dell'efficienza operativa delle proprie attività.

L'indicatore, calcolato sui consumi energetici complessivi, è pari a **2,98 GJ/1.000 ore lavorate nel 2025**, rispetto a 2,91 GJ/1.000 ore lavorate nel 2024 e a 2,77 GJ/1.000 ore lavorate nel 2023.

Indice intensità energetica	UDM	2023	2024	2025
Consumi energetici all'interno dell'Organizzazione	GJ	6.599	6.874	7.116
Numero ore lavorate forza lavoro	Ore	2.377.104	2.364.587	2.390.176
Indice intensità energetica (*1.000)	GJ/1.000 ore lavorate	2,77	2,91	2,98

Per un approfondimento dei dati quantitativi relativi ai consumi energetici e al relativo mix nel triennio 2023-2025, si rimanda alla sezione finale del documento dedicata all'ESRS Reporting Package.

Emissioni di gas a effetto serra

ESRS E1

E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

Per analizzare in modo più approfondito gli impatti ambientali, in particolare quelli legati alle emissioni di gas a effetto serra, da tre anni AMOS conduce 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 le ulteriori emissioni indirette (Scope 3) associate alle attività svolte e alla catena del valore.

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

Le emissioni Scope 3 comprendono le ulteriori emissioni indirette generate lungo la catena del valore, a monte e a valle delle attività aziendali, secondo il perimetro definito nello studio di Carbon Footprint di Organizzazione. Possono includere, tra le altre, le emissioni associate a beni e servizi acquistati, trasporti, rifiuti, viaggi di lavoro, spostamenti casa-lavoro e processi a monte legati all'energia e ai combustibili utilizzati.

Le emissioni Scope 1 derivano principalmente dall'utilizzo di gas naturale e dai carburanti impiegati dalla flotta aziendale. Le emissioni Scope 2 sono invece associate all'energia acquistata e sono rappresentate secondo il metodo [location-based](#).

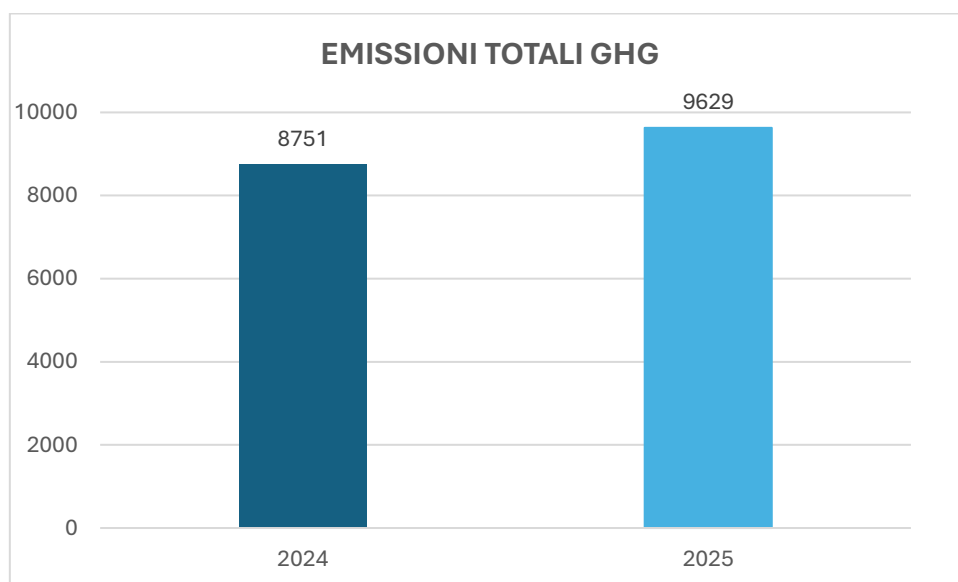
Il metodo [location-based](#) stima le emissioni associate all'energia acquistata sulla base del mix energetico medio del territorio in cui l'energia viene consumata. Per il 2025 viene riportato anche il dato [market-based](#), che considera le caratteristiche contrattuali della fornitura energetica e l'eventuale presenza di strumenti di mercato collegati all'acquisto di energia da fonti rinnovabili, in linea con l'impostazione prevista dagli standard ESRS per la rendicontazione delle emissioni Scope 2. La differenza tra i due valori dipende quindi dal diverso criterio di calcolo e non da una variazione dei consumi fisici di energia.

Nel 2025 le emissioni Scope 2 risultano pari a **125 tCO₂eq** secondo il metodo [location-based](#) e a **171 tCO₂eq** secondo il metodo [market-based](#). Considerando congiuntamente Scope 1 e Scope 2, il totale [location-based](#) è pari a **474 tCO₂eq**, mentre il totale [market-based](#) è pari a **520 tCO₂eq**.

Nel 2025 lo studio di Carbon Footprint di Organizzazione è stato completato includendo anche le emissioni Scope 3, relative alle ulteriori emissioni indirette generate lungo la catena del valore. Secondo l'approccio [location-based](#), le emissioni Scope 3 ammontano a **9.155 tCO₂eq**

e rappresentano la componente prevalente dell'inventario emissivo complessivo. Considerando Scope 1, Scope 2 e Scope 3, il totale dell'inventario GHG 2025 è pari a **9.629 tCO₂eq** secondo l'approccio location-based e a **9.674 tCO₂eq** secondo l'approccio market-based.

Rispetto al 2024, il **totale dell'inventario GHG location-based** aumenta da 8.751 tCO₂eq a 9.629 tCO₂eq, registrando un incremento di circa il 10%. L'andamento complessivo è determinato principalmente dallo Scope 3, che rappresenta la componente prevalente dell'inventario e passa da 8.262 tCO₂eq nel 2024 a 9.155 tCO₂eq nel 2025. Al contrario, le emissioni Scope 1 e Scope 2 location-based (considerate congiuntamente) si riducono lievemente, passando da 489 tCO₂eq a 474 tCO₂eq. L'aumento del totale emissivo è quindi riconducibile soprattutto alle emissioni indirette lungo la catena del valore, con particolare incidenza della categoria relativa al pendolarismo dei dipendenti e telelavoro.

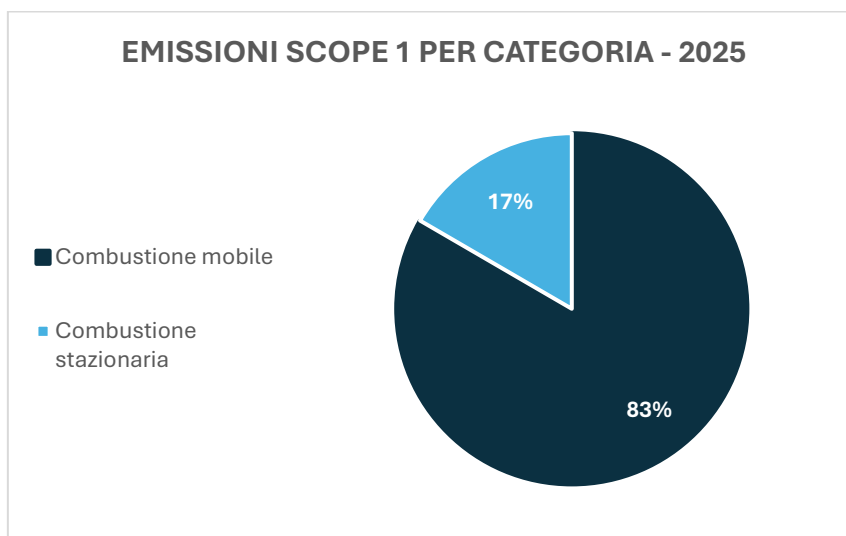


Per il dettaglio delle categorie incluse, delle assunzioni metodologiche, dei fattori di emissione utilizzati e dell'analisi di significatività si rimanda all'**Inventario GHG di Organizzazione 2025**, redatto secondo lo standard GHG Protocol.

Scope 1

Le emissioni Scope 1 sono nel 2025 pari a **349 tCO₂eq**. La componente prevalente è rappresentata dalla **combustione mobile**, pari a **291 tCO₂eq** e corrispondente all'**83%** delle emissioni Scope 1. La **combustione stazionaria**, riconducibile principalmente al consumo di gas naturale per il riscaldamento, contribuisce invece per **58 tCO₂eq**, pari al restante **17%**. Non

risultano emissioni dirette di processo, emissioni fuggitive o emissioni derivanti dall'utilizzo del suolo.

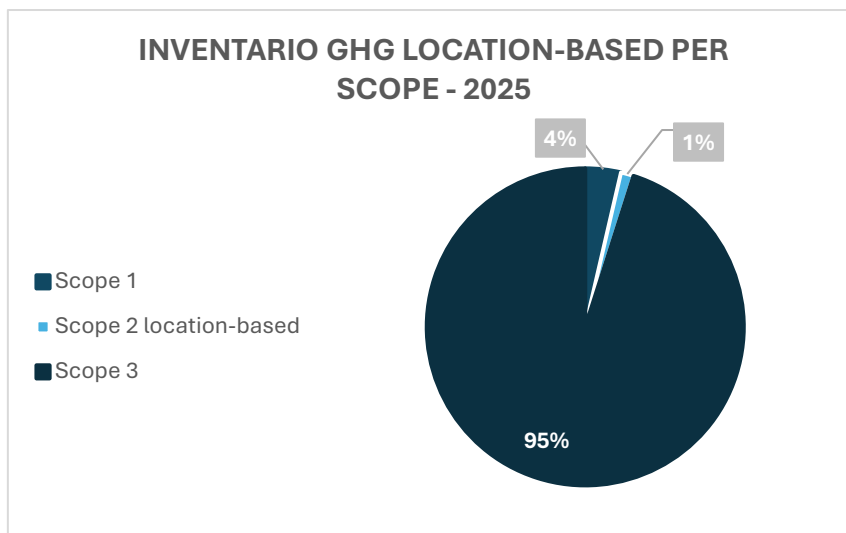


Scope 2

Le emissioni Scope 2 location-based, associate all'energia elettrica acquistata e all'energia termica importata, ammontano a **125 tCO₂eq** nel 2025. Nel dettaglio, lo Scope 2 location-based è composto da **88 tCO₂eq** derivanti dall'energia elettrica importata e da **37 tCO₂eq** associate all'energia termica importata.

Secondo il metodo market-based, le emissioni Scope 2 ammontano invece a **171 tCO₂eq**, di cui **133 tCO₂eq** associate all'energia elettrica importata e **37 tCO₂eq** all'energia termica importata.

Considerando l'intero inventario GHG location-based, il **profilo emissivo 2025** è riconducibile in prevalenza allo Scope 3, che rappresenta circa il 95% del totale. Lo Scope 1 contribuisce per circa il 4%, mentre lo Scope 2 location-based presenta un'incidenza pari a circa l'1%. Limitando l'analisi alle sole emissioni Scope 1 e Scope 2 location-based, **lo Scope 1 rappresenta circa il 74% del totale, mentre lo Scope 2 contribuisce per il restante 26%.**

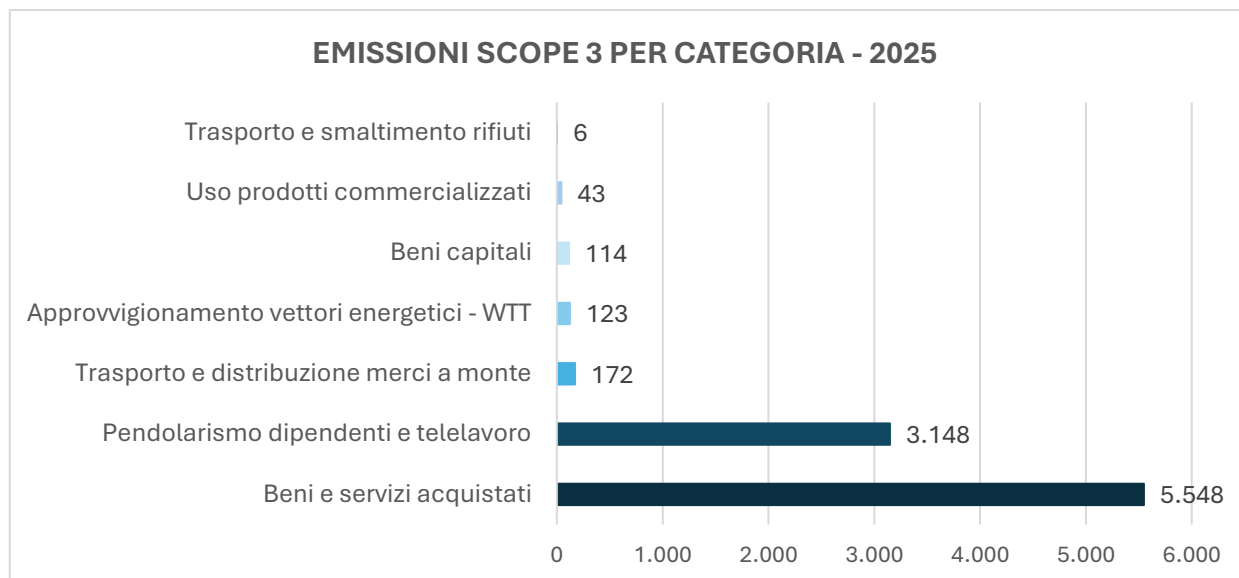


Scope 3

Le emissioni Scope 3 comprendono le ulteriori emissioni indirette generate lungo la catena del valore, a monte e a valle delle attività aziendali. Nel 2025 lo Scope 3 di AMOS è pari a **9.155 tCO₂eq** e rappresenta circa il **95%** dell'inventario GHG complessivo location-based.

Le principali componenti sono riconducibili ai **beni e servizi acquistati**, pari a **5.548 tCO₂eq**, e al **pendolarismo dei dipendenti e telelavoro**, pari a **3.148 tCO₂eq**. Seguono, con incidenze più contenute, il trasporto e la distribuzione merci a monte (**172 tCO₂eq**), l'approvvigionamento dei vettori energetici (**123 tCO₂eq**), i beni capitali (**114 tCO₂eq**), il trasporto e smaltimento dei rifiuti (**6 tCO₂eq**) e l'uso dei prodotti commercializzati (**43 tCO₂eq**).

Per il dettaglio completo delle categorie Scope 3 incluse ed escluse, dei dati di attività, delle assunzioni metodologiche e dei fattori di emissione utilizzati, si rimanda all'**Inventario GHG di Organizzazione 2025**.



Intensità emissiva

Per rendere più omogeneo il confronto tra i diversi esercizi, AMOS monitora l'**intensità emissiva** rapportando le emissioni alle ore lavorate dalla forza lavoro, indicatore ritenuto maggiormente rappresentativo per un'organizzazione di servizi ad alta intensità di lavoro. Nel presente Report sono riportati sia l'indicatore calcolato sulle emissioni Scope 1 e Scope 2 location-based, utile a mantenere continuità con le precedenti rendicontazioni, sia l'indicatore calcolato sull'inventario GHG complessivo location-based, comprensivo dello Scope 3.

Indice intensità emissioni	UDM	2024	2025
Emissioni Scope 1 + Scope 2 location-based	tCO ₂ eq	489	474
Emissioni totali GHG location-based Scope 1 + Scope 2 + Scope 3	tCO ₂ eq	8.751	9.629
Numero ore lavorate forza lavoro	Ore	2.364.587	2.390.176
Intensità Scope 1 + Scope 2 location-based (*1.000)	tCO₂eq/1.000 ore lavorate	0,21	0,20
Intensità totale GHG location-based (*1.000)	tCO₂eq/1.000 ore lavorate	3,70	4,03

Uso delle risorse ed economia circolare

Gestione efficiente dei materiali e circolarità nei servizi

ESRS E5

E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

Durante le attività quotidiane, l'attenzione all'**uso delle risorse** si esprime soprattutto nel modo in cui AMOS organizza i servizi e gestisce i materiali necessari alla loro erogazione. In questo senso, **economia circolare** significa ridurre gli sprechi alimentari, valorizzare le eccedenze ancora utilizzabili, favorire il riuso operativo di supporti/imballaggi e assicurare una gestione responsabile dei rifiuti prodotti.

Per quanto riguarda la **logistica**, il polo di Vignolo costituisce un punto di riferimento per la gestione dei materiali economici, dei beni di consumo e dei prodotti destinati ai presidi serviti. Nel 2025 è proseguito il percorso di razionalizzazione della funzione logistica, anche attraverso la distinzione tra area Est - area Ovest e una migliore organizzazione degli spazi. Sul piano operativo, il riuso avviene soprattutto nella gestione quotidiana dei flussi logistici: le scatole ricevute dai fornitori vengono riutilizzate per il picking e la preparazione dei materiali, mentre roll e carrelli sono impiegati in modo continuativo nei flussi di consegna e rientro.

Lotta allo spreco alimentare

AMOS produce quotidianamente, in cinque centri di cottura, 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 gruppo 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 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.

La lotta allo spreco alimentare rappresenta uno degli ambiti in cui AMOS contribuisce ai principi dell'economia circolare. Attraverso la donazione dei pasti preparati ma non consumati, infatti, si prolunga il valore delle risorse impiegate lungo la filiera alimentare, evitando che alimenti ancora idonei al consumo diventino rifiuti. Questa pratica consente di ridurre gli

sprechi, contenere gli impatti ambientali associati alla gestione dei rifiuti e generare al contempo un valore sociale a favore della comunità. Per questo motivo, a partire dal 2022, AMOS ha strutturato una 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, ha attivato nuove collaborazioni con la Caritas presso gli ospedali di Fossano e Saluzzo, rafforzando la propria presenza sul territorio e garantendo un supporto concreto a un numero sempre maggiore di persone in stato di bisogno. Realtà non profit del territorio come la Caritas e l'Associazione Papa Giovanni XXIII si occupano della raccolta e distribuzione dei pasti alle comunità locali nei comuni in cui sono attive le relative convenzioni, mentre la responsabilità del trasporto dei pasti, dai centri di cottura ai luoghi di consumo, resta integralmente a carico di AMOS.

Nel 2025, attraverso le attività di recupero e redistribuzione dei pasti non consumati, AMOS ha contribuito alla [donazione di 37.316 pasti](#), come dettagliato nella sezione *“Comunità interessate”*.

A completamento delle iniziative volte a contrastare lo spreco alimentare, AMOS ha sviluppato, in [collaborazione con l'Università di Torino](#), una serie di progetti finalizzati ad analizzare in modo sistematico i dati relativi agli scarti generati dalle proprie attività.

In particolare, è stato concluso uno studio pilota presso il centro di cottura di Asti, dedicato alla quantificazione degli sprechi alimentari prodotti. I risultati dell'analisi hanno consentito di acquisire una conoscenza più approfondita delle cause e delle caratteristiche degli scarti, fornendo indicazioni utili per individuare possibili azioni di miglioramento.

Si è inoltre concluso un progetto realizzato nell'ambito del [programma Erasmus](#), che ha previsto la collaborazione con una dietista per la mappatura dei ricettari utilizzati nei centri di cottura. L'attività ha permesso di analizzare e definire in modo puntuale le grammature dei pasti, contribuendo all'ottimizzazione delle porzioni e a una gestione più efficiente delle risorse alimentari, con ricadute positive nella prevenzione degli sprechi.

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.

Anche nel [vending](#) sono stati introdotti strumenti utili a migliorare la gestione delle scorte. La telemetria installata sui distributori consente agli operatori di verificare quali prodotti devono essere ricaricati, collocando sui mezzi solo ciò che serve; il rifornimento risulta così più mirato e allineato ai consumi effettivi, riducendo il rischio di eccedenze, prodotti invenduti e movimentazioni non necessarie. Il monitoraggio delle scadenze consente inoltre di rafforzare il controllo sui prodotti presenti nei distributori.

Materiali in ingresso

ESRS E5

E5-4 Flussi di risorse in entrata

Nel modello operativo di AMOS, le [risorse in entrata](#) coincidono principalmente con i beni necessari all'erogazione dei servizi: derrate alimentari, materiali economici, prodotti per il vending e per la pulizia, materiali sanitari di supporto, imballaggi e altri beni di consumo. La loro gestione è regolata da capitolati, affidamenti e procedure di gara, in coerenza con le esigenze operative dei Soci e con i vincoli del Codice degli Appalti.

Per questo motivo, oggi non è disponibile un unico indicatore fisico che misuri in modo aggregato peso, volume o composizione dei materiali utilizzati. Si tratta infatti di beni funzionali allo svolgimento delle attività operative, e non di materie prime destinate a un processo industriale di trasformazione.

Nel 2025 è proseguita la sperimentazione dell'automatizzazione della rilevazione delle conformità delle derrate alimentari provenienti dai fornitori, al fine di rendere più efficiente la fase di controllo, limitando le attività manuali, sia per renderla più oggettiva che per contenere i contenziosi.

Rifiuti

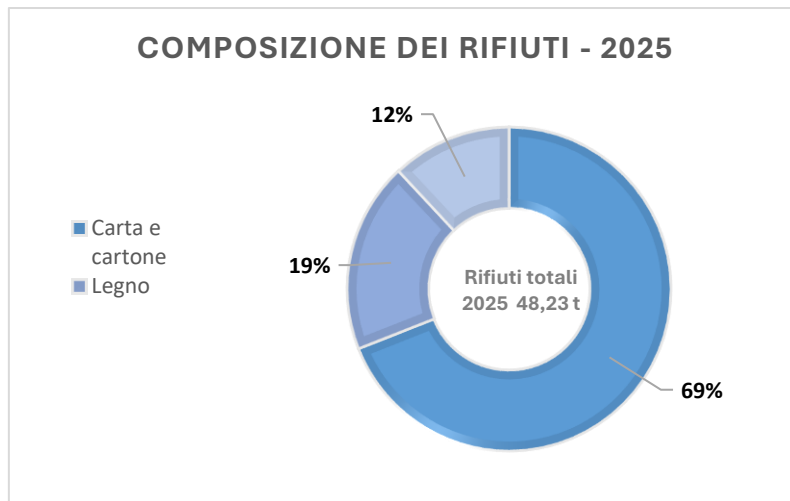
ESRS E5

E5-5 Flussi di risorse in uscita

I materiali in uscita sono costituiti principalmente dai rifiuti prodotti nell'ambito delle attività operative. Nel 2025 sono state registrate [48,23 tonnellate di rifiuti](#), interamente costituiti da rifiuti [non pericolosi](#).

Tutti i rifiuti sono stati avviati a operazione [R13](#), ossia messa in riserva finalizzata a successive operazioni di recupero.

[La componente principale è rappresentata da carta e cartone](#), pari complessivamente a 33,28 tonnellate, circa il 69% del totale 2025. Tale valore comprende sia gli imballaggi in carta e cartone sia la carta da macero. Seguono gli imballaggi in legno con 9,33 tonnellate e gli imballaggi in plastica con 5,62 tonnellate.



Nei magazzini, la raccolta delle principali frazioni avviene con il supporto di una ditta dedicata. La presenza di compattatori per carta e plastica consente di organizzare meglio la raccolta interna e di richiedere il ritiro al bisogno. La carta da macero proveniente dagli archivi segue invece un flusso separato, anche per garantire la corretta gestione della documentazione riservata.

Nel [vending](#) sono utilizzati bicchieri e palette biodegradabili e, nei punti a maggiore frequentazione, sono stati collocati punti di raccolta dedicati per favorire una gestione più ordinata dei materiali.

Forza lavoro propria

Composizione del personale

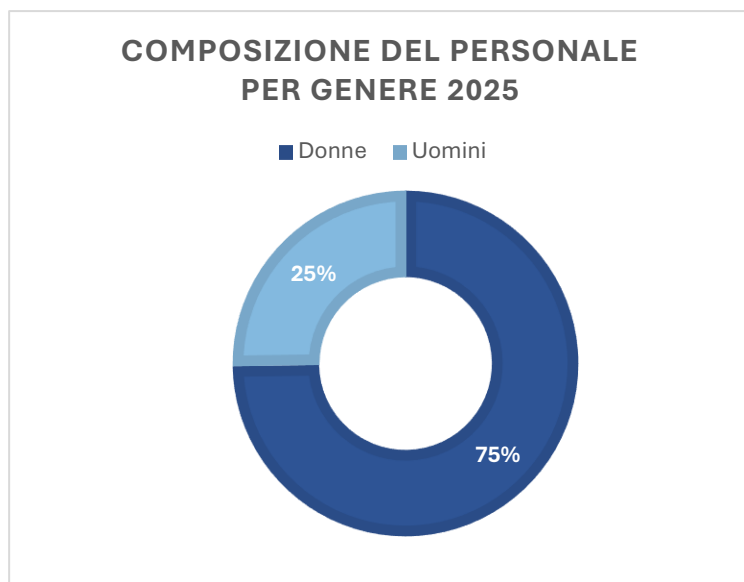
ESRS S1

S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

L'azienda considera il capitale umano un elemento essenziale per la creazione di valore nel lungo periodo. Il monitoraggio della composizione della forza lavoro consente di comprendere la struttura organizzativa, individuare eventuali aree di miglioramento e orientare le politiche di gestione e sviluppo delle persone. I dati relativi alla forza lavoro sono stati elaborati utilizzando le informazioni provenienti dai sistemi aziendali di amministrazione del personale e dalle basi dati gestite dall'Area Risorse Umane e organizzazione.¹

Il personale dipendente al 31/12/2025 era costituito da **1.882 persone, di cui il 75% donne e il 25% uomini**. Rispetto al 2024, l'organico è cresciuto di 78 unità (+4,3%) e la presenza maschile è leggermente aumentata. La distribuzione di genere riflette le caratteristiche delle attività svolte e dei profili professionali maggiormente rappresentati nell'Organizzazione. In particolare, la presenza femminile risulta più elevata nelle funzioni amministrative, di supporto, di coordinamento e nei servizi alla persona, aree che storicamente registrano una maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.



¹ Le informazioni relative alla consistenza della forza lavoro riportate nel presente paragrafo sono correlate alla voce "Costi per il personale" del Conto Economico e coerenti con il dato relativo al numero dei dipendenti riportato nella Nota Integrativa al Bilancio d'Esercizio 2025. Nell'anno di riferimento il costo del personale è stato pari a euro 52.135.847, in crescita (+2,1%) rispetto al 2024.

Tale composizione non deriva da politiche di selezione orientate al genere, ma dalla disponibilità di competenze e professionalità presenti nel bacino di riferimento e dalle specifiche esigenze organizzative dell'azienda.

Sul totale dei dipendenti al 31 dicembre 2025, **688 lavoratori sono inquadrati con la qualifica di operaio, 1.190 con la qualifica di impiegato e 4 con la qualifica di dirigente**. La composizione professionale riflette le caratteristiche del modello operativo di AMOS, fortemente orientato all'erogazione di servizi amministrativi, logistici, di ristorazione, socio-assistenziali e di supporto al sistema sanitario pubblico, attività che richiedono una presenza significativa di personale operativo e tecnico-amministrativo.

La stabilità dell'occupazione rappresenta un fattore rilevante per il benessere delle persone e per la continuità delle competenze all'interno dell'Organizzazione. La Società privilegia rapporti di lavoro stabili, promuovendo forme contrattuali che favoriscano la sicurezza occupazionale e la continuità professionale. **Oltre l'85% dei lavoratori dipendenti è assunto a tempo indeterminato**, percentuale rimasta sostanzialmente invariata tra i due anni. Se si guarda alla composizione per genere, però, si rileva un maggiore equilibrio nel 2025: le donne con contratto a tempo indeterminato salgono dall'85,1% all'85,7%, gli uomini scendono dall'87% all'84,6%.

Tipo di Contratto	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	393	1.151	1.544	402	1.206	1.608
Tempo determinato	59	201	260	73	201	274
Totale	452	1.352	1.804	475	1.407	1.882

Sebbene prevalgano i **rapporti di lavoro a tempo pieno, che rappresentano il 58% del totale**, risultano ampiamente diffuse anche le diverse forme di lavoro a tempo parziale, tra cui il part-time orizzontale, verticale, misto e ciclico.

Il ricorso al tempo parziale interessa prevalentemente le donne (**47% della forza lavoro femminile rispetto al 25% di quella maschile**). Questo dato riflette la persistente distribuzione non equilibrata delle responsabilità di cura e familiari, che continua a incidere in misura maggiore sui percorsi professionali femminili e sulle opportunità di piena partecipazione al mercato del lavoro. AMOS monitora questo fenomeno nell'ambito delle proprie politiche di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.

Accanto al numero complessivo di lavoratori, AMOS monitora la consistenza della propria forza lavoro anche attraverso l'indicatore Full-Time Equivalent (FTE), che consente di rappresentare la capacità lavorativa effettivamente disponibile tenendo conto dei diversi regimi orari applicati. L'FTE esprime infatti l'equivalente a tempo pieno delle ore contrattualmente previste

e permette di confrontare in modo omogeneo lavoratori impiegati con orario pieno e a tempo parziale.

L'analisi degli FTE offre una lettura complementare rispetto al dato in unità di personale, consentendo di cogliere con maggiore precisione l'effettiva distribuzione dell'attività lavorativa all'interno dell'Organizzazione. **Al 31.12.2025 i lavoratori FTE erano 1.607,04, 1.167,63 donne e 439,41 uomini.** L'analisi della forza lavoro in termini di FTE restituisce una distribuzione di genere leggermente diversa rispetto a quella rilevata sul numero di dipendenti. Sebbene gli uomini rappresentino il 25% dell'organico complessivo in termini di unità, la loro incidenza sale a oltre il 27% considerando gli FTE. Tale scostamento è attribuibile a una maggiore incidenza lavorativa media² della componente maschile (93%) rispetto a quella femminile (83%), conseguenza della più elevata diffusione dei regimi di lavoro a tempo parziale tra le lavoratrici.

Nel corso dell'anno hanno cessato il rapporto di lavoro 225 dipendenti, prevalentemente per dimissioni volontarie (68%), mentre i licenziamenti hanno rappresentato una quota residuale pari al 2%; le restanti uscite sono riconducibili principalmente alla scadenza dei contratti a termine e ad altre cause amministrative.

Nonostante il numero significativo di cessazioni, **l'indicatore di avvicendamento del personale si è attestato al 12,3%, evidenziando un miglioramento significativo, pari al 25% rispetto al 2024.** Tale andamento suggerisce una maggiore stabilità della forza lavoro e una **riduzione del turnover**, fenomeno particolarmente rilevante in un contesto caratterizzato da un'elevata incidenza di dimissioni volontarie. Sono proprio queste ultime a diminuire notevolmente, passando da 219 a 154. Il dato conferma l'efficacia delle iniziative adottate dall'Organizzazione per il consolidamento degli organici e il rafforzamento della capacità di trattenere le risorse professionali.

Nel 2025 hanno contribuito allo svolgimento delle attività aziendali attraverso **forme contrattuali diverse dal rapporto di lavoro subordinato** anche 43 lavoratori autonomi, dato in diminuzione del 12% rispetto all'esercizio precedente. Si tratta per la maggior parte di titolari di incarichi libero-professionali in ambito sanitario. Come nel 2024, non risultano presenti lavoratori interinali o stagisti.

Politiche di gestione e valorizzazione delle persone

ESRS S1

S1-1

Politiche relative alla forza lavoro propria

La gestione e la valorizzazione delle persone rappresentano un elemento centrale del modello organizzativo di AMOS. Tale impegno trova fondamento nel **Codice Etico**, che promuove i principi di legalità, trasparenza, imparzialità, pari opportunità, non discriminazione, tutela

² Rapporto tra FTE e numero di lavoratori, in questo caso suddiviso per genere.

della persona e valorizzazione delle competenze professionali, e nella [Politica per la Qualità e la Salute e Sicurezza sul Lavoro](#), che pone particolare attenzione al benessere dei lavoratori, alla crescita professionale, alla partecipazione del personale e al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Coerentemente con tali principi, la Società ha adottato a febbraio del 2025 un [Regolamento per il reclutamento del personale](#) che disciplina procedure di selezione fondate su criteri di trasparenza, pubblicità, imparzialità e meritocrazia, garantendo pari opportunità di accesso e valorizzando, ove possibile, la mobilità interna e lo sviluppo professionale delle risorse già presenti in azienda.

A conferma del percorso intrapreso in materia di inclusione e valorizzazione delle diversità, il 29 settembre 2025 AMOS ha conseguito la [Certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022](#), rilasciata dall'ente certificatore IMQ. La certificazione attesta l'adozione di politiche e pratiche orientate alla promozione delle pari opportunità nei principali ambiti della gestione delle risorse umane, tra cui la selezione e l'assunzione del personale, lo sviluppo di carriera, l'equità retributiva, la tutela della genitorialità e della cura familiare, nonché la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

Il risultato, raggiunto grazie al lavoro del Comitato Guida e al coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali, conferma la volontà della Società di promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze. Le attività di monitoraggio e miglioramento previste dal sistema di gestione della parità di genere proseguiranno negli anni successivi, con l'obiettivo di consolidare ulteriormente i risultati raggiunti e diffondere una cultura organizzativa sempre più orientata all'inclusione, al benessere e alla valorizzazione delle persone.

Tutela dei lavoratori, dialogo sociale e meccanismi di protezione

ESRS S1

S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

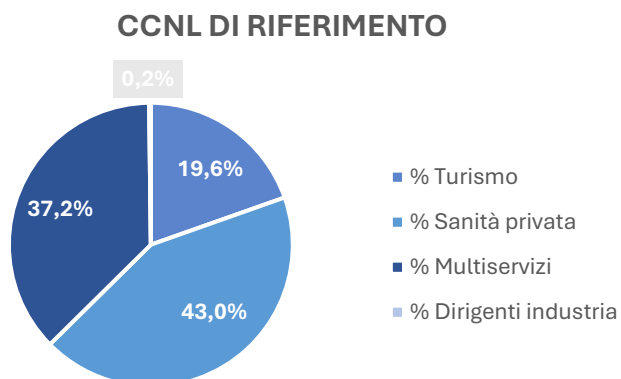
S1-10 Salari adeguati

S1-11 Protezione sociale

S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

La gestione delle condizioni di lavoro di tutto il 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 2025 risultano applicati: [810 contratti regolati dal CCNL Sanità Privata](#) per il personale non medico dipendente da IRCCS e strutture ospedaliere e centri di riabilitazione, [700 dal CCNL Multiservizi](#) per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, [368 dal CCNL Turismo](#) e [4 dal CCNL Dirigenti Industriali](#).

Tutti i lavoratori sono, dunque, inquadrati secondo il CCNL applicato e percepiscono retribuzioni in linea con la contrattazione collettiva.



Il CCNL del Turismo è stato rinnovato il 21 dicembre 2024 con decorrenza 1° gennaio 2025 e scadenza 31 dicembre 2027. A seguito del rinnovo le retribuzioni tabellari dei dipendenti del comparto hanno avuto un incremento retributivo medio dal 1° gennaio 2025 di € 92,82 mensili lordi e un ulteriore incremento retributivo medio dal 1° giugno 2025 di € 32,76 mensili lordi.

Il CCNL Multiservizi è stato rinnovato il 13 giugno 2025 con validità dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2028, prevedendo il rinnovo automatico per il 2029 in assenza di disdetta formale entro tre mesi dalla scadenza. Poiché Anip Confindustria non ha sottoscritto l'accordo di rinnovo, l'azienda ha comunicato ai lavoratori che, a partire dalla busta paga di luglio 2025, avrebbe comunque riconosciuto gli aumenti retributivi previsti dal nuovo CCNL, al fine di garantire l'adeguatezza delle retribuzioni. Tuttavia, ha precisato che tale scelta non costituisce adesione al nuovo contratto e che, fatta eccezione per gli incrementi salariali, continuerà ad applicare il CCNL Multiservizi del 2021, tuttora vigente per le imprese aderenti a Confindustria. A seguito del rinnovo le retribuzioni tabellari dei dipendenti del comparto hanno avuto un incremento retributivo medio dal 1° luglio 2025 di € 65,60 lordi mensili.

[L'accordo di secondo livello relativo al welfare aziendale riguarda la totalità dei dipendenti.](#)

Nel corso del 2025 sono stati attivati ulteriori tavoli sindacali riguardanti diversi ambiti aziendali. Per il personale soggetto al CCNL AIOP è stato avviato un confronto su banca ore, premio di incentivazione e tempo di vestizione, culminato il 31 luglio 2025 nella sottoscrizione di un accordo di secondo livello con le organizzazioni sindacali CGIL FP, CISL FP e UIL FP, finalizzato a una più puntuale regolamentazione dell'orario di lavoro e delle assenze.

Per il personale dei servizi di ristorazione, il confronto ha riguardato l'orario di lavoro e l'organizzazione dei turni. Per gli addetti alle Camere Mortuarie è stata avviata una trattativa per rivedere programmazione del lavoro, mansioni e aspetti economici legati a specifici istituti contrattuali, con l'obiettivo di uniformare le attività nelle province di Cuneo, Asti e Alessandria, coinvolgendo sia le rappresentanze sindacali provinciali sia la dirigenza regionale.

Infine, per il personale del servizio NUE 112, nel novembre 2025 sono stati siglati due accordi di secondo livello con CGIL Filcams Cuneo e CISL Fisascat Cuneo: il primo ha disciplinato il diritto di sciopero, mentre il secondo ha previsto l'aumento delle indennità economiche esistenti e l'introduzione di una nuova indennità per la disponibilità alla copertura di turni scoperti a causa di assenze del personale.

La percentuale di dipendenti aderenti a sindacati nel 2025, come nell'anno precedente, è stata pari al 42%. Nel 2025 sono state indette dalle OO.SS. sei giornate di sciopero generale con una percentuale media di adesione pari allo 0,92%.

Tutti i dipendenti dell'impresa sono coperti da protezione sociale per gli eventi di malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro e disabilità acquisita, congedo di maternità e pensionamento, in applicazione della normativa nazionale e dei relativi Contratti collettivi applicati in azienda.

Nel 2025 AMOS ha proseguito l'applicazione del sistema di welfare aziendale disciplinato dall'accordo integrativo vigente, senza introdurre nuove misure sostanziali ma consolidando strumenti già attivi e avviando una riflessione sulla loro revisione futura.

Le principali misure di welfare a supporto del benessere economico dei lavoratori comprendono:

Piattaforma welfare, con un credito annuale destinato all'acquisto di beni e servizi quali buoni spesa, buoni carburante, rimborso utenze, libri scolastici e rette universitarie. Gli utilizzi più frequenti riguardano il sostegno alle spese quotidiane delle famiglie. La quota destinata al Welfare aziendale per l'anno 2025 è stata pari a euro 564.567,74, pari all'1,5% del monte salari lordo dell'anno precedente. L'importo mediamente erogato ad un dipendente full-time ammonta a circa euro 395,00.

Servizio mensa o buono pasto, con possibilità per il dipendente di scegliere tra l'accesso alla mensa aziendale e un buono pasto sostitutivo.

Fondi sanitari integrativi, previsti dai diversi CCNL applicati, che offrono coperture sanitarie aggiuntive, servizi di prevenzione, visite specialistiche e rimborsi sanitari.

Anticipo del TFR, agevolato dall'estensione delle causali di richiesta e dalla riduzione del requisito di anzianità; la motivazione più ricorrente riguarda l'acquisto dell'automobile per gli spostamenti casa-lavoro.

Fondo di Solidarietà 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, dalle somme residue dell'anno precedente 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 specifico Regolamento per l'erogazione dei trattamenti di solidarietà, volto a garantire equità, trasparenza e coerenza nell'assegnazione delle risorse. Il saldo del fondo al 31 dicembre 2025 era pari a euro 42.603,21. Nel corso del 2025 sono state accolte due domande di accesso per un importo totale di euro 2.000.

12 borse di studio consegnate ai figli dei dipendenti per meriti scolastici, per un valore totale di euro 4.500. L'accordo prevedeva di assegnare le borse a 10 studenti che avevano ottenuto nell'A.S. 2024/2025 una media dei voti uguale o maggiore al 9. Poiché solo 6 studenti avevano questa caratteristica, il beneficio è stato esteso anche ad altri 6 figli di dipendenti, che hanno ottenuto per l'anno scolastico 2024/2025 una media dei voti maggiore di 8,5.

A tutela dei diritti dei lavoratori, AMOS ha adottato [procedure e canali dedicati alla raccolta, gestione e monitoraggio delle segnalazioni e dei reclami riguardanti possibili situazioni di discriminazione, molestie, violazioni delle pari opportunità o altri comportamenti non coerenti con i principi aziendali](#). Tali meccanismi sono disciplinati nell'ambito delle attività del Comitato per la Parità di Genere e consentono ai lavoratori di segnalare eventuali criticità, garantendo la presa in carico e la tracciabilità dei casi attraverso un apposito registro delle segnalazioni e dei reclami.

Come descritto nella sezione specifica, l'azienda dispone - inoltre - di un sistema di segnalazione whistleblowing, istituito in conformità alla normativa vigente e integrato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che consente a lavoratori e altri soggetti legittimati di segnalare, anche in forma riservata, violazioni normative o comportamenti illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa.

[Nel corso del 2025 non sono stati identificati incidenti o impatti gravi in materia di diritti umani relativi alla forza lavoro propria, né sono state accertate violazioni che abbiano comportato sanzioni o multe a carico dell'azienda](#). Nel medesimo periodo sono tuttavia pervenute 9 segnalazioni riconducibili a presunti episodi di discriminazione, gestite secondo le procedure interne definite dal Comitato per la Parità di Genere e registrate nell'apposito sistema di monitoraggio. Tutte le segnalazioni sono state oggetto di analisi e verifica da parte delle funzioni competenti, nell'ottica di prevenire il ripetersi di comportamenti non conformi e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso della dignità delle persone e improntato alle pari opportunità.

L'azienda prosegue inoltre il percorso di rafforzamento degli strumenti di ascolto e di raccolta delle istanze dei lavoratori attraverso questionari di clima organizzativo, procedure di segnalazione dedicate, che si aggiungono a iniziative di sensibilizzazione sui temi della parità di genere, dell'inclusione e del rispetto reciproco, con l'obiettivo di individuare tempestivamente eventuali criticità e adottare adeguate azioni correttive e preventive.

Work-life balance

ESRS S1

S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

AMOS promuove l'equilibrio tra vita professionale e vita privata attraverso misure organizzative volte a favorire la conciliazione delle esigenze personali e familiari dei lavoratori con i requisiti

operativi dei servizi erogati. Tra le principali misure a supporto dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata rientrano la flessibilità organizzativa dei turni, la possibilità di cambio turno e il part-time, che consente ai lavoratori di adattare maggiormente l'impegno professionale alle esigenze personali e familiari, contribuendo in particolare alla conciliazione dei carichi di cura. In un [contesto caratterizzato da un'elevata presenza di attività svolte su turni](#), l'azienda presta particolare attenzione alla programmazione degli orari di lavoro, cercando di tenere conto, ove compatibile con le esigenze del servizio, delle richieste espresse dal personale e consentendo la gestione di cambi turno concordati. In alcuni ambiti operativi, come la ristorazione, la frammentazione degli orari e la difficoltà di conciliazione possono rappresentare elementi critici sia per il benessere delle persone sia per la capacità di trattenere il personale.

Per il personale impiegato presso le sedi amministrative sono inoltre previste forme di flessibilità oraria in entrata, mentre alcuni contratti applicati consentono l'utilizzo della banca delle ore e di riposi compensativi. Fino al termine del 2025, per le mansioni compatibili, era inoltre prevista la possibilità di ricorrere allo smart working quale ulteriore strumento di conciliazione.

Tutti i dipendenti dell'impresa hanno diritto a congedi per motivi familiari in applicazione della normativa e dei relativi Contratti collettivi nazionali applicati in azienda.

Nel 2025 hanno usufruito di congedi per motivi familiari 314 dipendenti, pari al 16,7% dell'organico aziendale. La fruizione ha interessato 255 lavoratrici (18,1% della popolazione femminile) e 59 lavoratori (12,4% della popolazione maschile). 40 persone hanno fruito della maternità obbligatoria (2,13%), 12 persone del congedo di paternità obbligatorio (0,64%), 139 persone del congedo parentale (7,39%), per un totale di 191 persone (10,15%).

Nel corso del 2025 AMOS ha rafforzato gli strumenti di ascolto e monitoraggio del benessere organizzativo attraverso [questionari rivolti ai dipendenti e la sperimentazione di una piattaforma digitale che consente di rilevare periodicamente la percezione del personale su temi quali clima lavorativo, relazioni interne e conciliazione vita-lavoro, anche mediante segnalazioni anonime](#). I risultati di tali iniziative saranno utilizzati per orientare future azioni di miglioramento e l'evoluzione delle misure di welfare aziendale.

Diversità, inclusione e pari opportunità

ESRS S1

S1-9 Metriche della diversità

S1-12 Persone con disabilità

S1-16 Metriche di remunerazione

AMOS promuove una cultura organizzativa fondata sul rispetto delle persone, sulla valorizzazione delle diversità e sulla garanzia delle pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro. Un importante traguardo in questo percorso è stato raggiunto il 29 settembre 2025 con l'ottenimento della [Certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022](#), rilasciata

dall'Ente certificatore IMQ, a conferma dell'impegno aziendale nella diffusione di pratiche inclusive e nella prevenzione di ogni forma di discriminazione.

La certificazione ha riguardato i principali ambiti previsti dalla norma, tra cui la selezione e l'assunzione del personale, la gestione delle carriere e delle opportunità di crescita professionale, l'equità retributiva, la tutela della genitorialità e della cura e la conciliazione tra vita privata e lavorativa. Il risultato è stato conseguito grazie all'attività del Comitato Guida e al coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali, che hanno contribuito alla definizione di procedure, strumenti di monitoraggio e iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale.

Come visto nella sezione dedicata, la composizione della forza lavoro evidenzia una forte presenza femminile e il ricorso al [part-time risulta significativamente più diffuso tra le donne \(47%\) rispetto agli uomini \(25%\)](#). Tale differenza riflette la persistente incidenza dei carichi di cura e delle responsabilità familiari sulle lavoratrici, fattore che può influenzare la partecipazione al lavoro e i percorsi professionali. Per questo motivo AMOS considera il monitoraggio delle modalità di impiego e delle pratiche che favoriscono la conciliazione vita-lavoro un elemento rilevante delle proprie politiche di inclusione e pari opportunità.

Accanto alla dimensione di genere, la diversità della forza lavoro può essere letta anche attraverso la composizione anagrafica delle persone che operano in azienda, elemento che contribuisce alla ricchezza di competenze, esperienze e punti di vista presenti nell'Organizzazione.

L'analisi della distribuzione per fasce di età evidenzia stabilmente una maggiore [concentrazione di lavoratori nella fascia compresa tra i 30 e i 50 anni \(49,8% nel 2025\)](#), oltre che tra gli over 50 (40,8%).

Genere	Età	2024	2025	2024	2025
		(n)	(n)	(%)	(%)
Donne	< 30 anni	125	125	6,9%	6,6%
	Tra 30 e 50 anni	690	706	38,2%	37,5%
	> 50 anni	537	576	29,8%	30,6%
Totale Donne		1352	1407	74,9%	74,8%
Uomini	< 30 anni	56	51	3,1%	2,7%
	Tra 30 e 50 anni	224	232	12,4%	12,3%
	> 50 anni	172	192	9,5%	10,2%
Totale Uomini		452	475	25,1%	25,2%
Totale Dipendenti		1804	1882	100,0%	100,0%

La diversità della popolazione aziendale si riflette anche nella sua composizione culturale e nazionale. Nel 2025 circa il 13% dei dipendenti risultava nato all'estero, mentre le persone con cittadinanza diversa da quella italiana rappresentavano circa il 6% della forza lavoro. Complessivamente, all'interno dell'Organizzazione sono rappresentate 23 cittadinanze diverse

oltre a quella italiana, a testimonianza di un contesto lavorativo caratterizzato da pluralità di esperienze, culture e percorsi personali. Pur non essendo emerse particolari criticità legate all'integrazione culturale o linguistica, la Società mantiene attivi canali per la raccolta di segnalazioni, anche anonime, relative a eventuali comportamenti discriminatori.

L'attenzione all'inclusione si estende anche alle persone con disabilità, che nel 2025 rappresentavano il 5,53% della popolazione aziendale (104 dipendenti), in crescita del 5% rispetto al 2024.

I dati relativi alla remunerazione evidenziano una sostanziale equità retributiva di genere: nel 2025 la retribuzione oraria lorda media delle donne (10,26 euro) risulta leggermente superiore a quella degli uomini (10,02 euro), confermando l'assenza di un divario retributivo sfavorevole alle lavoratrici.

Il tasso di remunerazione totale - calcolato rapportando la remunerazione totale annua della persona maggiormente retribuita alla remunerazione totale annua media di tutti gli altri dipendenti dell'Organizzazione, escludendo dal calcolo il soggetto con la remunerazione più elevata - risultava, invece, nel 2025 pari al 732%, in lieve calo rispetto al 2024 (738%).

Con riferimento alla rappresentanza di genere nelle posizioni di vertice, nel 2025 il top management della Società, identificato con il [personale con qualifica dirigenziale, era composto al 25% da donne \(1 su 4\)](#). La dirigente ricopre anche il ruolo di procuratrice; complessivamente le procure aziendali risultano attribuite in misura equilibrata tra donne e uomini (due e due). Con riferimento agli organi di governance, il Consiglio di Amministrazione ha registrato un'evoluzione positiva della composizione di genere, passando da una composizione interamente maschile nel 2024 a una composizione costituita da due uomini e una donna nel 2025.

Formazione e sviluppo delle competenze

ESRS S1

S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

AMOS considera la formazione e lo sviluppo delle competenze un elemento strategico per garantire la qualità dei servizi erogati e l'adeguamento continuo delle professionalità aziendali. La pianificazione dei percorsi formativi si basa sull'analisi dei fabbisogni associati alle diverse mansioni e commesse, gestita attraverso il sistema informativo Active Tree, integrata dalle segnalazioni provenienti dai responsabili operativi, dal Servizio di Prevenzione e Protezione e dal Referente Privacy. [I percorsi formativi comprendono sia attività obbligatorie sia iniziative di sviluppo professionale, tecnico-specialistico e organizzativo, con una crescente attenzione ai temi della digitalizzazione, della cybersecurity, della parità di genere e del miglioramento continuo dei sistemi di gestione.](#)

Nel 2025 AMOS ha realizzato 33 percorsi formativi articolati in 230 edizioni, coinvolgendo 1.383 lavoratori ed erogando complessivamente **11.422 ore di formazione**, delle quali 2.190 ore svolte presso le Aziende Sanitarie socie. Tra i principali temi trattati figurano salute e sicurezza sul lavoro, privacy, anticorruzione, cybersecurity, parità di genere, audit ISO 9001 e ISO 45001, oltre a percorsi tecnico-operativi dedicati alla movimentazione dei carichi, alla movimentazione dei pazienti, al traino e spinta e ad altre competenze specialistiche connesse ai servizi aziendali.

Con riferimento alla **formazione non obbligatoria**, AMOS ha erogato **6.446 ore nel 2025**, confermando l'impegno nel rafforzamento delle competenze professionali, organizzative e manageriali della propria popolazione aziendale. Nel corso del 2025, inoltre, la Società ha investito nello sviluppo di competenze interne in materia di audit, qualità e sicurezza, certificando un numero significativo di auditor interni e rafforzando l'autonomia organizzativa nelle attività di verifica e miglioramento dei processi.

Complessivamente nel 2025 le ore medie di formazione per dipendente sono state pari a 6. Il valore riflette le sfide organizzative connesse all'erogazione di attività formative pratiche e specialistiche, nonché la necessità di garantire la partecipazione dei lavoratori senza compromettere la continuità operativa dei servizi e la copertura dei turni di lavoro.

L'efficacia delle attività formative viene monitorata attraverso test finali, verifiche dell'apprendimento e questionari di gradimento somministrati ai partecipanti. I risultati vengono analizzati dall'Ufficio Formazione e condivisi con le funzioni competenti al fine di migliorare contenuti, metodologie didattiche e qualità della docenza. AMOS attribuisce particolare importanza al feedback dei lavoratori e intende sviluppare ulteriormente modalità formative innovative, tra cui l'e-learning e percorsi di formazione on the job. Sempre al fine di garantire un accesso maggiormente inclusivo alle opportunità formative, ove possibile la Società decentralizza l'erogazione dei corsi, promuovendo lo svolgimento delle attività formative anche presso le sedi territoriali oltre che presso la sede centrale.

Il processo formalizzato di valutazione delle prestazioni e dello sviluppo professionale riguarda le figure con responsabilità gestionali. I dipendenti coinvolti nel sistema di performance management sono stati 67 nel 2024 e 75 nel 2025, corrispondenti a circa il 4% dell'intera popolazione aziendale, con una lieve crescita tra i due anni. La valutazione è effettuata sulla base di obiettivi e indicatori definiti annualmente, in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Organizzazione e pubblicato nella sezione Trasparenza del sito istituzionale.

Salute e sicurezza sul lavoro

ESRS S1

S1-2 Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria

S1-14 Metriche di salute e sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza delle persone rappresenta un elemento centrale del modello organizzativo di AMOS. La Società garantisce la gestione sistematica dei rischi professionali attraverso un [Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme UNI EN ISO 9001 \(Sistema di Gestione per la Qualità\) e UNI ISO 45001 \(Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro\)](#), certificazioni conseguite nel 2019 e applicate a tutte le sedi e attività aziendali. Il sistema copre il 100% della forza lavoro, pari a 1.882 dipendenti nel 2025 (1.804 nel 2024), assicurando la piena conformità ai requisiti normativi e agli standard riconosciuti in materia di salute e sicurezza.

Nel corso del 2025 AMOS ha ulteriormente consolidato il proprio Sistema di Gestione Integrato attraverso un processo di revisione e miglioramento che ha interessato la struttura documentale, la mappatura dei rischi, la verifica delle conformità delle sedi aziendali e l'aggiornamento delle procedure operative. Tale percorso si è concluso positivamente con la [ricertificazione del sistema](#) da parte dell'ente IMQ, a seguito di un audit svolto dal 20 al 24 ottobre 2025 da un team di cinque auditor esterni. L'audit si è concluso senza l'emissione di non conformità, confermando la solidità dell'assetto organizzativo e l'efficacia dei presidi adottati. Le sole osservazioni formulate sono state recepite come opportunità di miglioramento e integrate nei programmi di sviluppo del sistema.

L'attenzione di AMOS si è concentrata anche sul rafforzamento delle competenze interne, attraverso un importante programma formativo finalizzato alla qualificazione di auditor interni per gli standard ISO 9001 e ISO 45001. Tale investimento ha contribuito ad aumentare l'autonomia organizzativa nella conduzione degli audit interni e a diffondere una maggiore cultura della qualità, della prevenzione e della sicurezza a tutti i livelli aziendali.

Prevenzione dei rischi

L'attività di prevenzione dei rischi di AMOS si fonda su un approccio integrato che combina valutazione continua dei rischi, aggiornamento delle misure di prevenzione, formazione del personale e monitoraggio delle condizioni di salute e sicurezza nei diversi contesti operativi. In considerazione della natura articolata delle proprie attività, [AMOS non adotta un unico Documento di Valutazione dei Rischi \(DVR\), ma un sistema di DVR specifici sviluppati per le diverse mansioni e per i differenti macro-ambiti di servizio](#). L'Organizzazione opera infatti in settori eterogenei, caratterizzati da profili di rischio differenti. Tale approccio consente di valutare in modo puntuale i rischi specifici associati alle singole attività lavorative e di definire misure di prevenzione e protezione maggiormente efficaci e coerenti con le effettive condizioni

operative. I DVR sono oggetto di aggiornamento periodico in relazione all'evoluzione dei processi, delle attrezzature, dell'organizzazione del lavoro e dei risultati delle attività di monitoraggio e valutazione dei rischi.

Nel corso del 2025 AMOS ha proseguito l'aggiornamento dei Documenti di Valutazione dei Rischi relativi alle diverse mansioni e ai macro-gruppi di attività, dedicando particolare attenzione ai rischi ergonomici e biomeccanici connessi alla movimentazione manuale di persone e carichi, ai movimenti ripetitivi, alle posture incongrue e alle attività di traino e spinta svolte dal personale addetto ai trasporti sanitari. Le misure preventive sono state supportate da programmi di formazione e addestramento teorico-pratico, con particolare riferimento alla movimentazione dei pazienti e dei carichi, alla diffusione di corrette procedure operative e alla sensibilizzazione sui rischi specifici delle diverse attività aziendali.

A supporto della tutela complessiva della persona, AMOS ha inoltre consolidato le iniziative dedicate al benessere psicologico e organizzativo, sviluppando un percorso strutturato di valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato con il supporto di uno psicologo del lavoro e delle organizzazioni e mediante analisi rivolte a gruppi omogenei di lavoratori. La Società ha inoltre consolidato i servizi di supporto psicologico già attivi per il personale impiegato nei servizi di emergenza e avviato iniziative finalizzate ad ampliare progressivamente tali strumenti all'intera popolazione aziendale, riconoscendo il benessere mentale come componente integrante della salute e sicurezza sul lavoro.

Partecipazione e consultazione dei lavoratori

AMOS promuove un approccio partecipativo alla gestione della sicurezza, coinvolgendo attivamente Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), preposti, dirigenti e lavoratori nei processi di valutazione dei rischi, diffusione delle procedure e individuazione delle azioni di miglioramento. Come sancito all'interno della sua Politica Interna per la Qualità e la Salute e Sicurezza sul lavoro, AMOS si impegna a riesaminare periodicamente il Sistema di Gestione integrato implementato, sensibilizzare tutte le parti interessate, coinvolgere tutti gli stakeholder nella definizione e nell'attuazione del sistema di gestione e ad effettuare formazione continua in materia di salute e sicurezza ai dipendenti.

Nel corso del 2025 AMOS ha erogato complessivamente 4.976 ore di formazione e addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le attività formative hanno riguardato principalmente la movimentazione dei pazienti e dei carichi, la gestione dei rischi radiologici per il personale addetto ai trasporti sanitari e la prevenzione dello stress lavoro-correlato. A tali interventi si sono affiancate attività di addestramento pratico sulle corrette modalità operative e iniziative di informazione e sensibilizzazione finalizzate alla diffusione delle istruzioni operative e degli standard di comportamento nei diversi contesti di lavoro.

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, a loro parere, potrebbero risultare fonte di rischio.

Sorveglianza sanitaria

Nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, AMOS ha provveduto a individuare 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 dipendenti. I Medici Competenti e la Segreteria collaborano quindi con l'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 2025 sono state complessivamente registrate 100 denunce di infortunio sul lavoro, rispetto alle 75 del 2024. Le tipologie più frequenti hanno riguardato eventi quali schiacciamenti, sforzi fisici, tagli, punture accidentali, aggressioni e contatti con liquidi biologici (67 casi), seguiti da infortuni in itinere (18 casi), cadute e scivolamenti (9 casi), urti (6 casi). Non si sono verificati decessi correlati al lavoro né tra i dipendenti né tra altri lavoratori operanti presso i siti aziendali. **Pur a fronte dell'incremento del numero di infortuni denunciati, il numero complessivo di giornate perse per infortunio o malattia professionale è diminuito da 2.421 a 1.789 giornate (-26,1%), evidenziando una riduzione della gravità media degli eventi registrati.** I casi di malattia professionale denunciati sono passati da 2 a 8, prevalentemente riconducibili a problematiche legate alla movimentazione dei carichi. Sebbene la maggior parte delle denunce di malattia professionale presentate negli ultimi anni non abbia trovato conferma da parte degli enti competenti e sia stata pertanto rigettata,³ AMOS mantiene elevata l'attenzione verso i fattori di rischio connessi alle attività lavorative. In particolare, l'Organizzazione continua a investire in iniziative di prevenzione e formazione dedicate alla movimentazione di persone e carichi, avvalendosi del supporto di un fisioterapista per promuovere corrette posture e tecniche operative, con l'obiettivo di ridurre il rischio di sovraccarico biomeccanico e tutelare il benessere dei lavoratori.

³ Al momento della chiusura del presente documento, tutte le denunce di malattie professionali presentate nel 2025 sono state archiviate con esito negativo.

Comunità interessate

Rapporto con il territorio e le comunità locali

ESRS S3

S3-1 Politiche relative alle comunità interessate

S3-2 Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti

S3-4 Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate

Essendo una società in house a totale partecipazione pubblica e per il ruolo svolto a supporto delle Aziende Sanitarie Socie, [il rapporto con il territorio è una componente sostanziale dell'identità di AMOS](#). La Società genera un impatto socioeconomico positivo nelle comunità del Piemonte meridionale, in particolare nelle province di Cuneo, Asti e Alessandria, attraverso la gestione di servizi essenziali a supporto del sistema sanitario pubblico. Operando in favore delle Aziende Sanitarie socie mediante affidamenti in house, [AMOS contribuisce alla creazione di valore pubblico attraverso economie di scala, innovazione organizzativa e sviluppo di nuovi servizi a supporto delle Aziende Sanitarie socie, favorendo una gestione più efficiente delle risorse pubbliche e generando benefici indiretti per cittadini, utenti del sistema sanitario e comunità locali, con ciò contribuendo al benessere collettivo e alla resilienza del sistema sanitario territoriale.](#)

Le comunità coinvolte dalle attività della Società comprendono i territori in cui essa opera, gli enti pubblici e sanitari con cui collabora, le realtà associative e del Terzo Settore presenti a livello locale e, più in generale, tutti i soggetti che beneficiano di servizi efficienti, accessibili e coerenti con le esigenze dei Soci e degli enti di riferimento.

L'impatto sociale più rilevante è rappresentato dal supporto quotidiano alle attività ospedaliere e territoriali attraverso servizi di logistica sanitaria, ristorazione ospedaliera, accoglienza, CUP, call center, trasporto pazienti, assistenza alla persona degente e supporto ai servizi clinici. [Attraverso una presenza capillare in 230 luoghi di lavoro e 11 presidi ospedalieri, AMOS garantisce la continuità di attività fondamentali per il funzionamento del sistema sanitario locale. Nel corso del 2025 la Società ha erogato oltre 2,5 milioni di pasti, movimentato più di 600 mila item nell'ambito dei servizi logistici, trasportato circa 250 mila degenti e contribuito all'effettuazione di oltre 6 milioni di analisi di laboratorio.](#) Tali attività consentono alle Aziende Sanitarie socie di concentrare risorse e competenze sulle funzioni di cura, contribuendo indirettamente al miglioramento dell'accessibilità, dell'efficienza e della qualità dell'assistenza sanitaria offerta alla popolazione.

Dal punto di vista [economico e occupazionale](#), AMOS rappresenta una delle principali realtà del territorio. Al 31 dicembre 2025 la Società impiegava 1.882 dipendenti, di cui il 75% donne, generando occupazione stabile e qualificata negli ambiti sanitario, amministrativo, logistico e alberghiero. L'85% dei contratti a tempo indeterminato testimonia il contributo della Società alla stabilità economica delle famiglie e alla valorizzazione del capitale umano locale.

In questo contesto, AMOS persegue un equilibrio tra continuità del servizio, qualità operativa, sostenibilità economica e attenzione agli impatti generati sul territorio. Le decisioni con potenziali ricadute sulle comunità sono orientate dalla natura pubblica della Società, dagli indirizzi dei Soci e dal quadro normativo di riferimento, inclusi il Codice dei Contratti Pubblici e i vincoli di spesa applicabili alla gestione dei servizi. L'attenzione alle esigenze del territorio si integra pertanto nelle attività ordinarie e nelle scelte operative, privilegiando [soluzioni capaci di coniugare qualità del servizio, tutela delle risorse e beneficio sociale](#).

Tali aspetti sono presidiati trasversalmente dalle diverse funzioni aziendali e dai responsabili delle attività locali. Bisogni, criticità e opportunità di miglioramento emergono principalmente dal confronto continuo con i Soci, con i referenti dei servizi e con gli altri soggetti coinvolti nelle iniziative realizzate sul territorio, consentendo alla Società di orientare progressivamente le proprie attività verso una risposta sempre più efficace alle esigenze delle comunità di riferimento.

Se il contributo di AMOS si realizza principalmente attraverso l'erogazione dei servizi affidati dai Soci, vi sono anche alcune iniziative specificamente rivolte alle comunità locali.

Un ulteriore impatto positivo riguarda il contrasto allo spreco alimentare e il sostegno alle persone fragili. Attraverso collaborazioni con organizzazioni del Terzo Settore, [AMOS ha donato 37.316 pasti nel 2025 \(+7% rispetto ai 34.769 pasti distribuiti nel 2024\), recuperando eccedenze alimentari e contribuendo al supporto delle fasce più vulnerabili della popolazione](#).

Il rapporto con associazioni quali la [Caritas](#) e [l'Associazione Papa Giovanni XXIII](#) è un esempio virtuoso di collaborazione tra servizio pubblico, organizzazioni del terzo settore e comunità locali: il recupero dei pasti valorizza risorse alimentari ancora utilizzabili e, al tempo stesso, rafforza il legame tra AMOS e il contesto sociale in cui opera.

Numero pasti donati	2022	2023	2024	2025	Associazione
Cuneo	21.900	21.900	21.960	21.900	Caritas
Savigliano	-	3.567	4.496	15.416	Papa Giovanni XXIII
Mondovì	6.200	5.981	6.168		Caritas
Fossano	-	-	1.417		Caritas
Saluzzo	-	-	728		Caritas
Totale	28.100	31.448	34.769	37.316	

Un altro ambito di attenzione riguarda le [iniziative di inserimento e reinserimento sociale sviluppate nel tempo all'interno dei centri cottura](#). Grazie alla collaborazione con i servizi socio-assistenziali locali, AMOS mette a disposizione contesti operativi in cui [persone provenienti da situazioni di difficoltà o svantaggio possono avvicinarsi a un ambiente di lavoro strutturato](#), acquisire competenze di base e vivere un percorso di [responsabilizzazione e](#)

inclusione. Non si tratta di percorsi diretti di assunzione, ma di opportunità di formazione e accompagnamento in un contesto organizzato e seguito con attenzione.

L'attenzione al territorio si riflette anche nelle scelte fatte nell'ambito della ristorazione collettiva. Pur operando entro i vincoli del Codice degli Appalti e dei limiti di spesa definiti dai Soci, AMOS cerca di valorizzare (ove compatibile con le regole di gara) la continuità del servizio e la sostenibilità economica complessiva, anche attraverso il ricorso a prodotti e filiere locali. In questa prospettiva si inserisce il **progetto regionale "Cibo sano, cura vicina: il chilometro zero in corsia"**, nel quale **AMOS è stata indicata come best practice**, un'esperienza coerente con l'obiettivo di connettere qualità dell'alimentazione, prossimità territoriale e servizio pubblico.

Privacy, sicurezza dei dati e cybersecurity

AMOS considera la privacy, la sicurezza dei dati e la cybersecurity aspetti rilevanti nella gestione dei rischi connessi alle comunità interessate, poiché eventuali incidenti informatici, accessi non autorizzati o violazioni dei dati potrebbero generare impatti negativi non solo sull'Organizzazione, ma su una generalità di soggetti. Nello svolgimento delle proprie attività, infatti, la Società gestisce e tratta - a supporto del sistema sanitario pubblico - dati personali e sensibili, la cui tutela è fondamentale per la salvaguardia dei diritti delle persone. In questo contesto, la **protezione delle informazioni e dei sistemi informatici rappresenta un presidio essenziale per prevenire e mitigare gli impatti potenzialmente negativi sulle comunità con cui l'Organizzazione interagisce**. Essa contribuisce a garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati, nonché la continuità e l'affidabilità dei servizi erogati, rafforzando il **rapporto di fiducia con cittadini**, utenti e altri stakeholder e sostenendo la resilienza del contesto sociale in cui AMOS opera. A conferma della rilevanza strategica delle proprie attività e della necessità di garantire elevati standard di sicurezza informatica, nel 2025 la Società è stata identificata come soggetto essenziale ai fini della **normativa NIS2** sulla cybersicurezza.

La **tutela dei dati personali e la sicurezza delle informazioni** sono temi seguiti dall'Area Legale e dal Dirigente Operativo, con il supporto del Responsabile della Protezione dei Dati esterno, figura qualificata e indipendente in materia di privacy.

La procedura per la gestione dei **Data Breach** stabilisce attività, ruoli e responsabilità in caso di violazione dei dati personali. Ciò consente di prevenire, individuare e gestire con maggiore efficacia eventuali incidenti che possano compromettere riservatezza, integrità o disponibilità delle informazioni trattate. Il processo di gestione dei Data Breach è sintetizzato nello schema seguente, che rappresenta le principali fasi operative previste dalla procedura aziendale.

Fase preliminare dell'incident e di sicurezza	Avvio della procedura di Data Breach	Gestione della segnalazione e valutazione del rischio	Notifica agli organi competenti e comunicazione agli interessati	Documentazione
--	--	---	--	----------------

Nel 2025, le attività realizzate in ambito cybersecurity si sono concentrate prevalentemente sull'implementazione degli adempimenti e delle misure richieste dalla normativa NIS2, guidate dal calendario fissato dall'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale. Il percorso ha incluso una iniziale gap analysis, l'analisi del rischio, il monitoraggio dello stato di avanzamento degli adempimenti e la predisposizione, passo dopo passo, della documentazione richiesta.

L'adeguamento alla NIS2 non ha riguardato solo aspetti tecnici, ma anche quelli organizzativi e procedurali: è stato designato il CSIRT⁴, mentre il punto di contatto era già stato individuato in precedenza. AMOS si è avvalsa anche del supporto di una società specializzata (già incaricata per la sicurezza informatica) con incontri periodici per [verificare](#) l'avanzamento delle attività e coinvolgere, quando necessario, anche altre funzioni aziendali.

Parallelamente, è stata condotta la formazione in materia di privacy e cybersicurezza per le persone coinvolte nella gestione dei processi e dei servizi. Per il resto è proseguito l'aggiornamento dei registri delle attività di trattamento (sia come Titolari sia come Responsabili). Inoltre, è stata adottata una [Social Media Policy](#) per disciplinare l'utilizzo dei social network e degli strumenti di comunicazione digitale, sia nella gestione dei canali istituzionali che nei comportamenti del personale.

Sul piano infrastrutturale l'Organizzazione si è concentrata sul rafforzamento della [resilienza ICT](#): coerentemente con le esigenze di maggiore cybersicurezza e continuità operativa, è stata avviata la migrazione degli asset informatici verso soluzioni cloud certificate. In questa direzione si inserisce anche [l'adesione al Consorzio CSI Piemonte](#), che permette ad AMOS di utilizzare una piattaforma certificata e rafforzare progressivamente la gestione della continuità operativa e del disaster recovery. In particolare, per i processi ritenuti più delicati, come le cure domiciliari e la mobilità intraospedaliera, il percorso sul cloud è accompagnato dalla richiesta di ulteriori misure di protezione, come un backup immutabile, così da disporre di una copia sicura anche in caso di attacco ransomware.

⁴ Nel contesto della NIS2, il Referente CSIRT è la persona fisica designata dall'organizzazione per interfacciarsi operativamente con il CSIRT Italia (Computer Security Incident Response Team), la struttura nazionale che coordina la gestione degli incidenti informatici.

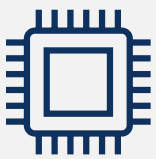
Obiettivi futuri

ESRS E1
E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
ESRS E5
E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare
ESRS S1
S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
ESRS S3
S3-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Per il 2026 AMOS ha definito una serie di obiettivi che riflettono la sua volontà di consolidare l'impegno verso la sostenibilità in tutte le sue dimensioni: ambientale, sociale e di governance (ESG).

In particolare, sono state individuate le seguenti priorità:

	<u>Dipendenti</u> • Completare il percorso formativo sulla parità di genere, estendendo la formazione sulla UNI/PdR 125:2022 a tutto il personale entro il primo semestre 2026. • Proseguire il lavoro di revisione dei mansionari/job description e degli strumenti collegati alla valorizzazione delle persone.
	<u>Comunità e territorio</u> • Avviare, per quanto di competenza di AMOS, il nuovo servizio regionale di logistica integrata per i presidi per assorbenza destinati agli utenti aventi diritto in Piemonte, attraverso l'attivazione del magazzino dedicato e il presidio delle attività interne di ricevimento, stoccaggio, controllo, picking e preparazione dei prodotti. • Estendere l'iniziativa della donazione dei pasti al P.O. di Asti
	<u>Governance</u> • Proseguire la revisione della documentazione aziendale, delle procedure e delle istruzioni operative dei singoli servizi. • Rafforzare il monitoraggio della qualità dei servizi attraverso la revisione dei KPI di commessa e l'integrazione progressiva della customer satisfaction. • Proseguire il percorso di razionalizzazione delle procedure di acquisto, valutando l'accorpamento di acquisti omogenei e la semplificazione gestionale delle gare, nel rispetto del Codice degli Appalti.

	<u>ICT</u> • Proseguire il percorso di migrazione verso il cloud e verso servizi SaaS, rafforzando la continuità operativa e la resilienza dell'infrastruttura informatica. • Proseguire la digitalizzazione della documentazione aziendale, anche attraverso strumenti di archiviazione sostitutiva, workflow autorizzativi e sistemi di data management e business intelligence. • Completare progressivamente gli adempimenti connessi alla Direttiva NIS2 e al D.Lgs. 138/2024, rafforzando il presidio documentale, organizzativo e tecnico della sicurezza informatica.
	<u>Salute e Sicurezza</u> • Adeguare il sistema formativo in materia di salute e sicurezza alle novità introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 24 maggio 2025. • Proseguire le attività di valutazione e prevenzione dei rischi collegati alla movimentazione di carichi, beni e persone e allo stress lavoro-correlato.
	<u>Ambiente</u> • Proseguire il percorso di rinnovo della flotta aziendale, orientando la scelta dei veicoli standard verso soluzioni mild hybrid o full hybrid, ove compatibili con le esigenze operative. • Monitorare consumi e spostamenti della flotta, anche attraverso gli strumenti informatici disponibili, a supporto delle valutazioni sull'efficienza dei mezzi e sugli impatti emissivi.

Nota metodologica

ESRS 2

BP-1 Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità

BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche

Il presente Bilancio di Sostenibilità rappresenta il terzo documento di rendicontazione volontaria di AMOS S.C.R.L., è riferito all'esercizio 2025, con periodo di rendicontazione compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025, ed è pubblicato nel 2026.

Il contenuto della rendicontazione è stato definito sulla base del processo di analisi di doppia materialità condotta nel 2025, volto a identificare gli impatti, i rischi e le opportunità materiali per la Società e i suoi stakeholder.

Il presente bilancio di sostenibilità è stato predisposto facendo riferimento agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) di cui al Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 nella versione attualmente in vigore, che hanno costituito il principale framework metodologico per l'identificazione e la rappresentazione delle informazioni di sostenibilità. Tuttavia, come specificato nell'Appendice B, alcuni requisiti informativi previsti dagli standard non risultano integralmente applicati. Il Bilancio è redatto su base volontaria e non costituisce una Dichiarazione di Sostenibilità ai sensi della Direttiva (UE) 2022/2464 – Corporate Sustainability Reporting Directive, recepita in Italia con il D.Lgs. 6 settembre 2024, n. 125, poiché AMOS, alla data di redazione del documento, non è soggetta agli obblighi di rendicontazione previsti dalla normativa.

Rispetto ai precedenti Report di Sostenibilità, redatti con riferimento agli Standard GRI, il presente documento adotta una diversa articolazione dei contenuti, coerente con l'impostazione ESRS. Ciò ha comportato una riorganizzazione delle informative e un maggiore collegamento tra temi materiali, impatti, rischi e opportunità, pur mantenendo continuità con il percorso di rendicontazione già avviato.

Il perimetro di rendicontazione include AMOS S.C.R.L. nel suo complesso e riguarda principalmente le attività svolte direttamente dalla Società nell'ambito dei servizi affidati dalle Aziende Sanitarie Socie e delle ulteriori attività gestite nei presidi e nei territori di riferimento. Le informazioni rendicontate riflettono quindi le operazioni proprie di AMOS e, ove pertinente, considerano anche elementi relativi alla catena del valore a monte e a valle. Per quanto riguarda i dati quantitativi, è quasi sempre presente il riferimento all'esercizio precedente, ove possibile anche al 2023, se ritenuto opportuno ai fini di una migliore comprensione delle dinamiche aziendali.

Non sono state applicate omissioni relative a informazioni classificate, sensibili o tutelate da vincoli di riservatezza, né risultano esclusi contenuti riconducibili a proprietà intellettuale, know-how, risultati dell'innovazione o informazioni concernenti sviluppi imminenti o oggetto di negoziazione.

Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato nel sito ufficiale di AMOS: <https://AMOS.piemonte.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.

ESRS E1 - Cambiamenti climatici

E1-5 Consumo di energia e mix energetico

Consumo energetico e mix [MWh]	2023	2024	2025
Consumo totale di energia da fonti fossili	1833,06	1909,17	1976,61
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	1072,50	1093,33	1.174,99
Benzina	35,00	31,67	41,46
Gasolio	1027,50	1051,94	1122,97
GPL	10,00	9,72	10,56
Consumo di combustibile da Gas Naturale	15,56	147,50	278,73
Gas naturale	15,56	147,50	278,73
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	745,00	668,34	522,88
Energia elettrica acquistata da rete/acquisita	333,33	335,56	314,83
Calore acquistato/acquisito	411,67	332,78	208,05
Consumo totale di energia da fonti nucleari	0,00	0,00	0,00
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	0,00	0,00	0,00
Consumo totale di energia	1833,06	1909,17	1.976,61

Eventuali differenze minime tra la somma delle singole voci e i totali riportati sono dovute agli arrotondamenti dei valori.

E1-6 Emissioni lorde di gas a effetto serra di ambito 1, 2 e 3 ed emissioni totali di GHG

I dati emissivi sono riportati sul biennio 2024-2025, in quanto l'Inventario GHG aggiornato consente un confronto omogeneo tra i due esercizi, secondo il medesimo perimetro e la stessa metodologia di calcolo, comprensiva delle emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3. Il 2023 non è stato ricostruito con lo stesso livello di dettaglio e non viene quindi incluso nel confronto, al fine di evitare comparazioni non pienamente omogenee.

I valori emissivi sono espressi in tCO₂eq e arrotondati all'unità. Eventuali differenze tra la somma delle singole voci e i totali riportati sono dovute agli arrotondamenti dei valori di calcolo; i totali coincidono con quelli dell'Inventario GHG di Organizzazione 2025.

Emissioni GHG Scope 1 – tCO ₂ eq ⁵	2024	2025
Combustione stazionaria	30	58
Combustione mobile	292	291
Emissioni dirette di processo	0	0
Emissioni fuggitive	0	0

⁵ Per la quantificazione delle emissioni Scope 1 sono stati utilizzati i dati di attività relativi ai consumi di gas naturale e carburanti aziendali e i fattori di emissione previsti dall'Inventario GHG di Organizzazione 2025, redatto secondo lo standard GHG Protocol. Per il dettaglio dei fattori di emissione, delle assunzioni metodologiche e dei dati di attività utilizzati si rimanda all'Inventario GHG di Organizzazione 2025 e al relativo Allegato A – GHG Protocol.

Emissioni da utilizzo del suolo	0	0
Totale Scope 1	322	349

Emissioni GHG Scope 2 Location based – tCO ₂ eq	2024	2025
Energia elettrica importata	95	88
Energia termica importata	72	37
Totale Scope 2	167	125

Emissioni GHG Scope 2 market-based – tCO ₂ eq	2024	2025
Energia elettrica importata	149	133
Energia termica importata	72	37
Totale Scope 2	221	171

Emissioni GHG Scope 3 – tCO ₂ eq	2024	2025
Beni e servizi acquistati	5.591	5.548
Beni capitali	134	114
Approvvigionamento vettori energetici - WTT	102	123
Trasporto e distribuzione merci a monte	219	172
Trasporto e smaltimento rifiuti	5	6
Pendolarismo dipendenti e telelavoro	2.178	3.148
Uso prodotti commercializzati	33	43
Totale Scope 3	8.262	9.155

Totale inventario GHG	2024 location-based	2025 location-based	2024 market-based	2025 market-based
Scope 1	322	349	322	349
Scope 2	167	125	221	171
Scope 3	8.262	9.155	8.313	9.155
Totale Scope 1, 2 e 3	8.751	9.629	8.857	9.674

ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare

E5-5 Flussi di risorse in uscita

Codice CER	Tipologia di rifiuto	Classificazione	2025 (t)	Incidenza sul totale	Destino
15 01 01	Imballaggi in carta e cartone	Non pericoloso – imballaggio	7,58	16%	R13
15 01 02	Imballaggi in plastica	Non pericoloso – imballaggio	5,62	12%	R13
15 01 03	Imballaggi in legno	Non pericoloso – imballaggio	9,33	19%	R13

20 01 01	Carta e cartone	Non pericoloso – frazione merceologica	25,70	53%	R13
Totale	-	-	48,23	100%	-

ESRS-G1 Condotta delle imprese

G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Casi di corruzione attiva o passiva	2024	2025
Numero di condanne per violazioni delle leggi anticorruzione	0	0
Numero di sanzioni per violazioni delle leggi anticorruzione	0	0
Importo delle ammende	0	0

G1-5 Influenza politica e attività di lobbying

Influenza politica e attività di lobbying	2024	2025
Totale dei contributi politici finanziari versati	0	0
Totale dei contributi politici in-kind versati	0	0
Totale dei contributi politici versati	0	0

	2024	2025
Numero di nomine di eventuali membri degli organi amministrativi, di gestione e di vigilanza che abbiano ricoperto una posizione equivalente nell'amministrazione pubblica (inclusi regolatori)	0	0

G1-6 Prassi di pagamento

Prassi di pagamento	2024	2025
Tempo medio di pagamento delle fatture per derrate alimentari deperibili	30 GG DFMM	30 GG DFMM
Tempo medio di pagamento delle fatture per le altre categorie di fornitura	60 GG DFFM	60 GG DFFM
Percentuale di pagamenti che rispetta i termini standard	n.d.	n.d.
Procedimenti giudiziari pendenti dovuti a ritardi di pagamento	n.d.	n.d.

ESRS-S1 Forza lavoro propria

S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Paese in cui è stipulato il contratto di lavoro	2024			2025			2025 vs 2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Scostamento % uomini	Scostamento % donne	Scostamento % totale
Italia	452	1.352	1.804	475	1.407	1.882	+5,1%	+4,1%	+4,3%
Totale	452	1.352	1.804	475	1.407	1.882			
% sul totale	25,1%	74,9 %	100 %	25,2 %	74,8 %	100 %	-	-	-

Tipo di Contratto	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	393	1.151	1.544	402	1.206	1.608
Tempo determinato	59	201	260	73	201	274
Totale	452	1.352	1.804	475	1.407	1.882
% Lav. T.Indeterminato	87%	85,1%	85,6%	84,6%	85,7%	85,4%

Tasso di avvicendamento personale	2024			2025		
	N. cessazioni	N. medio dipendenti	Tasso di avvicendamento	N. cessazioni	N. medio dipendenti	Tasso di avvicendamento
Licenziamento	14	1.797	0,78%	4	1.829	0,22%
Dimissioni volontarie	219	1.797	12,19%	154	1.829	8,42%
Pensionamento	0	1.797	0,00%	0	1.829	0,00%
Decesso	2	1.797	0,11%	1	1.829	0,05%
Altro (fine contratto a termine, mancato superamento periodo di prova, risoluzione consensuale)	58	1.797	3,23%	66	1.829	3,61%
Totale	293	1.797	16,3%	225	1.829	12,3%

S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

Tipologia di contratto	2024	2025	Scostamento % 2025 vs 2024
	N. lavoratori NON dipendenti	N. lavoratori NON dipendenti	
Staff esterno			-
Lavoratori autonomi	49	43	-12,2%
Interinali			-
Stagisti/tirocinanti			-
Altri			-
Totale	49	43	-12,2%

S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

	2024		2025	
	Numero	% sul totale	Numero	% sul totale
Dipendenti coperti da contratti collettivi di secondo livello	1.804	100%	1.882	100%
Dipendenti che aderiscono a sindacati	757	42%	782	41,6%

S1-9 – Metriche della diversità

Composizione dei dipendenti per età e genere	Età	2024	2025	2024	2025
		(n)	(n)	(%)	(%)
Donne	< 30 anni	125	125	6,9%	6,6%
	Tra 30 e 50 anni	690	706	38,2%	37,5%
	> 50 anni	537	576	29,8%	30,6%
Totale Donne		1352	1407	74,9%	74,8%
Uomini	< 30 anni	56	51	3,1%	2,7%
	Tra 30 e 50 anni	224	232	12,4%	12,3%
	> 50 anni	172	192	9,5%	10,2%
Totale Uomini		452	475	25,1%	25,2%
Totale Dipendenti		1804	1882	100,0%	100,0%

Distribuzione del top management per genere	2024	2025
Uomini	3	3
Donne	1	1
Totale	100%	100 %
% TM del genere meno rappresentato sul totale	25%	25%

S1-12 – Persone con disabilità

Dipendenti con disabilità	2024		2025	
	Numero	% sul totale	Numero	% sul totale
	95	5,3%	104	5,5%

S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Dipendenti che hanno partecipato a valutazioni formalizzate delle prestazioni e dello sviluppo di carriera	2024		2025	
	Numero	% sul totale	Numero	% sul totale
	67	3,7%	75	4%

Formazione obbligatoria e non obbligatoria	2024		2025	
	Ore di formazione	Dipendenti coinvolti	Ore di formazione	Dipendenti coinvolti
	14.256	2.247	11.422	1.383

S1-14 – Metriche di salute e sicurezza

Dipendenti coperti dal sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro dell'impresa basato sui requisiti legali e/o su standard o linee guida riconosciuti	2024		2025	
	Numero	% sul totale	Numero	% sul totale
	1.804	100%	1.882	100%

Infortuni	Unità di misura	2024	2025	Scostamento % 2025 vs 2024
Numero di decessi da infortuni sul lavoro registrabili tra tutte le persone della forza lavoro propria	n.	0	0	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	n.	75	100	33,3%
Ore lavorate	h	2.364.587	2.390.176	1%
Tasso di infortuni sul lavoro registrati ⁶	-	31,7	41,8	31,9%
Urto	n.	5	6	20%
Caduta e scivolamento	n.	6	9	50%
Infortunio in itinere	n.	15	18	20%
Altro (schiacciamento, dolore da sforzo, taglio, puntura, aggressione, contatto con liquidi)	n.	49	67	36,7%

Malattie professionali	Unità di misura	2024	2025	Scostamento % 2025 vs 2024
Decessi da malattie professionali registrabili (solo per la forza lavoro propria)	n.	0	0	-
Casi di malattia professionale (solo per la forza lavoro propria)	n.	2	8	300%

Malattie professionali	Unità di misura	2024	2025	Scostamento % 2025 vs 2024
Giornate di lavoro perse per malattia o infortuni	n.	2.421	1.789	-26,1%

⁶ Il tasso di infortuni è un indice normalizzato rapportando il numero di infortuni registrabili alle ore lavorate nell'esercizio moltiplicato per 1.000.000.

Appendice A: 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	●	●	●
		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		●	
	Energia	Elevati consumi di energia elettrica, necessaria per il normale svolgimento delle attività aziendali e per l'erogazione dei servizi.	Negativo Effettivo	●	●	●
ESRS E5 - Economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	Elevato consumo di carta negli uffici dovuto ad un sistema di conservazione dei documenti cartaceo e non digitalizzato	Negativo Effettivo		●	
	Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	Riduzione degli sprechi alimentari grazie al recupero della Caritas delle derrate alimentari non consumate presso le mense ospedaliere	Positivo Effettivo			●
	Rifiuti	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	<i>Negativo Effettivo</i>		●	
		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	<i>Positivo Effettivo</i>		●	
		Riduzione del carico di stress-lavoro correlato grazie all'avvio, nel 2025, di un progetto in collaborazione con uno psicologo	<i>Positivo Potenziale</i>		●	
		Promozione, formazione e sensibilizzazione dei dipendenti sul tema della salute e sicurezza sul lavoro	<i>Positivo Effettivo</i>		●	
		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)	<i>Negativo Effettivo</i>		●	
	Altri diritti connessi al lavoro	Attiva collaborazione con le rappresentanze sindacali mediante un aperto dialogo con i sindacati	<i>Positivo Effettivo</i>		●	

TEMA	SOTTOTEMA	IMPATTI	TIPOLOGIA	CATENA DEL VALORE		
				UPSTREAM	OWN OPERATIONS	DOWNSTREAM
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 redistribuzione dei pasti e delle derrate alimentari non consumate presso le mense ospedaliere	Positivo Effettivo			●
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 stoccato nei magazzini di proprietà causati da eventi meteorologici 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 meteorologici 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	●			
		Rischio di interruzione operativa e rischio di perdita irreversibile del materiale cartaceo in caso di situazioni di emergenza (incendio, allagamento, furto)			●	
	Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	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)				●

TEMA	SOTTOTEMA	RISCHI/ OPPORTUNITÀ	TIPOLOGIA			
			RISCHIO	RISCHIO DI TRANSIZIONE	RISCHIO FISICO	OPPORTUNITÀ
		Riduzione dei costi grazie alla riduzione degli sprechi alimentari resa possibile dalla somministrazione dei pasti ai degenti secondo le adeguate porzioni e quantità				●
	Rifiuti	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.				●
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				●
ESRS G1 – Condotta	Cultura d'impresa	Miglioramento della reputazione verso gli stakeholder di riferimento grazie alla promozione della trasparenza nei processi attraverso un Piano Triennale per la Trasparenza				●

TEMA	SOTTOTEMA	RISCHI/ OPPORTUNITÀ	TIPOLOGIA			
			RISCHIO	RISCHIO DI TRANSIZIONE	RISCHIO FISICO	OPPORTUNITÀ
		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)				●
		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				●
	Protezione degli informatori	Riduzione di eventuali danni reputazionali ed eventuali costi derivanti da controversie, sanzioni e denunce.				●
		Minori costi di gestione di attacchi informatici subiti grazie all'adozione di un piano di identificazione e mitigazione dei rischi legati alla cybersicurezza				●
	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Accesso a prezzi vantaggiosi e riservati per l'approvvigionamento grazie alle adesioni alle convenzioni Consip/SCR				●

Appendice B – Indice dei contenuti ESRS

IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa

Contenuti ESRS e relativi obblighi di informativa	Riferimento ⁷
[ESRS 2] Informazioni generali	
[BP-1] Criteri per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	Nota metodologica
[BP-2] Informativa in relazione a circostanze specifiche	Nota metodologica
[GOV-1] Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo in relazione alla sostenibilità	Assetto di governance e sistema dei controlli
[GOV-2] Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	Ruolo degli organi nella strategia e nella gestione dei rischi
[GOV-3] Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Non rendicontato
[GOV-4] Dichiarazione sul dovere di diligenza	Non rendicontato
[GOV-5] Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	Non rendicontato
[SBM-1] Strategia, modello aziendale e catena del valore	I servizi offerti; Il percorso di sostenibilità; La catena del valore
[SBM-2] Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Identificazione e coinvolgimento degli stakeholder
[SBM-3] Interazione di impatti, rischi e opportunità rilevanti con la strategia e il modello aziendale ed effetti finanziari	Analisi di doppia materialità
[IRO-1] Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti e informazioni rilevanti da comunicare	Analisi di doppia materialità
[IRO-2] Impatti, rischi e opportunità rilevanti e obblighi di informativa inclusi nella dichiarazione sulla sostenibilità	Appendice A: Impatti, Rischi e Opportunità; Appendice B – Indice dei contenuti ESRS
[ESRS E1] Cambiamenti climatici	
[E1-1] Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	Approccio alla gestione dell'energia e delle emissioni
[E1-2] Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Approccio alla gestione dell'energia e delle emissioni
[E1-3] Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	Approccio alla gestione dell'energia e delle emissioni
[E1-4] Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Obiettivi futuri
[E1-5] Consumo di energia e mix energetico	Consumi energetici; ESRS reporting package
[E1-6] Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	Emissioni di gas a effetto serra; ESRS reporting package
[E1-7] Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	Non applicabile
[E1-8] Fissazione del prezzo interno del carbonio	Non applicabile
[E1-9] Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima	PHASE-IN
[ESRS E2] Inquinamento	Tema non materiale
[E2-1] Politiche relative all'inquinamento	Non materiale
[E2-2] Azioni e risorse connesse all'inquinamento	Non materiale

⁷ Riferimento: paragrafo del Report / PHASE-IN / non materiale / non applicabile / non rendicontato. Per PHASE-IN si intendono le informative soggette alle disposizioni di introduzione graduale previste dagli ESRS, che ne consentono l'applicazione differita o l'omissione temporanea secondo le condizioni previste dallo Standard.

Contenuti ESRS e relativi obblighi di informativa	Riferimento ⁷
[E2-3] Obiettivi relativi all'inquinamento	Non materiale
[E2-4] Inquinamento di aria, acqua e suolo	Non materiale
[E2-5] Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti	Non materiale
[E2-6] Effetti finanziari attesi di impatti, rischi e opportunità legati all'inquinamento	Non materiale
[ESRS E3] Acque	Tema non materiale
[E3-1] Politiche relative alle acque	Non materiale
[E3-2] Azioni e risorse connesse alle acque	Non materiale
[E3-3] Obiettivi relativi alle acque	Non materiale
[E3-4] Metriche relative alle acque	Non materiale
[E3-5] Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi alle acque e alle risorse marine	Non materiale
[ESRS E4] Biodiversità ed ecosistemi	Tema non materiale
[E4-1] Piano di transizione relativo alla biodiversità e agli ecosistemi	Non materiale
[E4-2] Politiche relative alla biodiversità e agli ecosistemi	Non materiale
[E4-3] Azioni e risorse relative alla biodiversità e agli ecosistemi	Non materiale
[E4-4] Obiettivi relativi alla biodiversità e agli ecosistemi	Non materiale
[E4-5] Metriche relative ai cambiamenti della biodiversità e degli ecosistemi	Non materiale
[E4-6] Effetti finanziari attesi derivanti da rischi e opportunità connessi alla biodiversità e agli ecosistemi	Non materiale
[ESRS E5] Uso delle risorse ed economia circolare	
[E5-1] Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Gestione efficiente dei materiali e circolarità nei servizi
[E5-2] Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Gestione efficiente dei materiali e circolarità nei servizi
[E5-3] Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Obiettivi futuri
[E5-4] Flussi di risorse in entrata	Materiali in ingresso
[E5-5] Flussi di risorse in uscita	Rifiuti; ESRS reporting package
[E5-6] Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	PHASE-IN
[ESRS S1] Forza lavoro propria	
[S1-1] Politiche relative alla forza lavoro propria	Politiche di gestione e valorizzazione delle persone
[S1-2] Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	Salute e sicurezza sul lavoro
[S1-3] Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Tutela dei lavoratori, dialogo sociale e meccanismi di protezione
[S1-4] Azioni relative alla forza lavoro propria	Salute e sicurezza sul lavoro
[S1-5] Obiettivi relativi alla forza lavoro propria	Obiettivi futuri
[S1-6] Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Composizione del personale; ESRS reporting package
[S1-7] Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Composizione del personale; ESRS reporting package
[S1-8] Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Tutela dei lavoratori, dialogo sociale e meccanismi di protezione; ESRS reporting package

Contenuti ESRS e relativi obblighi di informativa	Riferimento ⁷
[S1-9] Metriche della diversità	Diversità, inclusione e pari opportunità; ESRS reporting package
[S1-10] Salari adeguati	Tutela dei lavoratori, dialogo sociale e meccanismi di protezione; ESRS reporting package
[S1-11] Protezione sociale	Tutela dei lavoratori, dialogo sociale e meccanismi di protezione; ESRS reporting package
[S1-12] Persone con disabilità	Diversità, inclusione e pari opportunità; ESRS reporting package
[S1-13] Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Formazione e sviluppo delle competenze; ESRS reporting package
[S1-14] Metriche di salute e sicurezza	Salute e sicurezza sul lavoro; ESRS reporting package
[S1-15] Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Work-life balance
[S1-16] Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	Diversità, inclusione e pari opportunità
[S1-17] Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Tutela dei lavoratori, dialogo sociale e meccanismi di protezione
[ESRS S2] Lavoratori nella catena del valore	Tema non materiale
[S2-1] Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore	Non materiale
[S2-2] Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	Non materiale
[S2-3] Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	Non materiale
[S2-4] Azioni relative ai lavoratori nella catena del valore	Non materiale
[S2-5] Obiettivi relativi ai lavoratori nella catena del valore	Non materiale
[ESRS S3] Comunità interessate	
[S3-1] Politiche relative alle comunità interessate	Rapporto con il territorio e le comunità locali
[S3-2] Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	Rapporto con il territorio e le comunità locali
[S3-3] Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	Non rendicontato
[S3-4] Azioni relative alle comunità interessate	Rapporto con il territorio e le comunità locali
[S3-5] Obiettivi relativi alle comunità interessate	Obiettivi futuri
[ESRS S4] Consumatori e utilizzatori finali	Tema non materiale
[S4-1] Politiche relative ai consumatori e agli utilizzatori finali	Non materiale
[S4-2] Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Non materiale
[S4-3] Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Non materiale

Contenuti ESRS e relativi obblighi di informativa	Riferimento ⁷
[S4-4] Azioni relative ai consumatori e agli utilizzatori finali	Non materiale
[S4-5] Obiettivi relativi ai consumatori e agli utilizzatori finali	Non materiale
[ESRS G1] Condotta d'impresa	
[G1-1] Politiche relative alla condotta d'impresa	Etica, integrità e cultura aziendale; Il Modello di Organizzazione e Controllo; Whistleblowing e canali di segnalazione
[G1-2] Gestione dei rapporti con i fornitori	Gestione dei fornitori e pratiche di pagamento
[G1-3] Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Il Modello di Organizzazione e Controllo; Lotta alla corruzione
[G1-4] Casi accertati di corruzione attiva o passiva	Lotta alla corruzione; ESRS reporting package
[G1-5] Influenza politica e attività di lobbying	Etica, integrità e cultura aziendale; ESRS reporting package
[G1-6] Prassi di pagamento	Gestione dei fornitori e pratiche di pagamento; ESRS reporting package

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

