



BILANCIO DI
SOSTENIBILITA'

2024



E



Gestione responsabile e trasparente degli impatti ambientali grazie al **Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001 ed EMAS**

60% del fabbisogno elettrico coperto con impianto di **cogenerazione** e il resto con energia acquistata, proveniente al **100% da fonti rinnovabili**



Consumo **gas +2,5%** ma **KPI relativo è migliorato** ad indicare **maggior efficienza**

Consumo **idrico in calo del -1,4%**, in linea con il trend degli ultimi anni



Emissioni CO2 **+2,5%**
Emissioni da acquisto energia elettrica azzerate grazie ad acquisto per il 100% da fonti rinnovabili

Significativa riduzione dei **rifiuti totali -2%**, con solo lo **0,18%** classificati come **pericolosi**



S

Gestione responsabile e proattiva della salute e sicurezza sul lavoro grazie ad un sistema conforme ai criteri del **modello OT23**, ispirato allo standard **ISO 45001**



142 dipendenti



8% donne
92% uomini



7 nuove assunzioni
99% a tempo indeterminato



Erogati 5 moduli formativi sulla sicurezza per un totale di **188 ore complessive**

Impegno verso la comunità

- Olimpiadi Verdiane
- Sponsorizzazione della squadra Ciria Calcio



Benessere organizzativo

Miglioramenti maggiormente significativi rispetto al 2023:

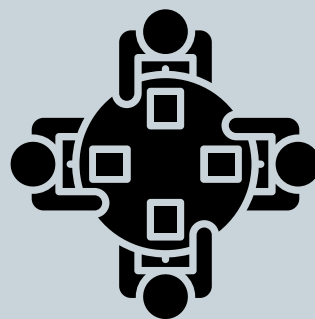
- Senso di appartenenza
- Valutazione dei colleghi
- Immagine dell'azienda



G

Consiglio di Amministrazione

1 donna



età media **53 anni**

4 membri

Collegio Sindacale

3 sindaci effettivi



età media **61 anni**

1 donna



Etica Aziendale

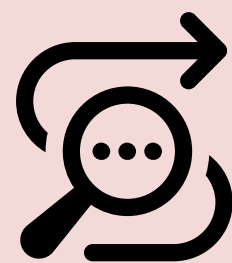
Whistleblowing
Applicazione codice della crisi d'impresa



Obiettivi 2025:
Gestione rischi informatici (NIS2) e politiche di welfare



Qualità e sicurezza alimentare



Gestione integrata della **rintracciabilità** e della **sicurezza alimentare** grazie alla certificazione **ISO 22005** e all'adozione dello standard **International Food Standard (IFS)**.

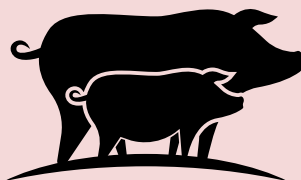
4.500 controlli interni



2.245 controlli analitici di laboratori esterni

34 audit esterni da organismi di certificazione

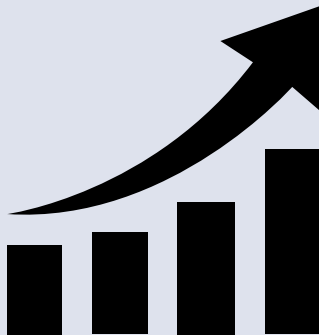
certificazione **Animal Welfare** secondo il disciplinare del NAMI



Politica di Benessere Animale

Performance economica

Valore della produzione
248.082.371 €
Valore Aggiunto
12.530.761 €
EBIT
2.492.494 €



2024-2025 investimenti in corso di realizzazione:
2.795.000 €



2024 investimenti completati:
1.306.000 €



2025 investimenti programmati:
619.000 €



Lettera agli stakeholder	5
Nota metodologica	6

1. L'IDENTITÀ E LE STRATEGIE DI ANNONI	
a. La missione, la visione e i valori	8
b. La storia: il perfetto equilibrio tra tradizione e modernità	9
c. Il valore del territorio e la filiera	12

2. IL PERCORSO VERSO LA SOSTENIBILITÀ	
a. Il contesto di riferimento e le ambizioni dell'Unione Europea	15
b. La sostenibilità per Annoni	16
c. L'analisi di doppia materialità	17

3. LA SOSTENIBILITÀ DELLA GOVERNANCE	
a. Corporate governance	23
b. La struttura organizzativa	24

4. SOSTENIBILITÀ DEL PROCESSO E DEL PRODOTTO	
a. Qualità e sicurezza alimentare	26
b. Benessere e nutrizione	31
c. La catena di fornitura	33
d. I clienti	34

5. LE PERSONE E IL LEGAME CON IL TERRITORIO	
a. Le persone	36
b. Benessere organizzativo	39
c. La responsabilità verso il territorio e la comunità	42

6. LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	
a. L'impegno verso l'ambiente	44
b. Consumi energetici ed emissioni	45
c. Consumi idrici	48
d. Rifiuti	49

7. LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	
a. La creazione e la distribuzione di valore economico	52
b. Gli investimenti sostenibili	53

Indice dei contenuti GRI e ESRS	55
---------------------------------	----



Care lettrici, cari lettori,

quando si parla di sostenibilità, si rischia spesso di usare parole grandi. Eppure, per noi del Gruppo Annoni, la sostenibilità si gioca nei dettagli: nelle scelte quotidiane, nella coerenza tra ciò che dichiariamo e ciò che facciamo, nel modo in cui trattiamo gli animali, nel rispetto per il lavoro delle persone, nell'attenzione alle risorse che utilizziamo.

Il 2024 è stato un anno di domande importanti. Ci siamo chiesti come possiamo continuare a lavorare in un settore complesso come quello della macellazione, senza rinunciare a una visione etica e responsabile. Ci siamo interrogati su cosa significhi davvero "qualità", e abbiamo capito che non si misura solo nel prodotto finito, ma nel processo che lo genera: un processo che dev'essere trasparente, tracciabile e rispettoso.

Siamo convinti che le imprese abbiano un ruolo concreto nella transizione ecologica e sociale. E che il nostro settore, spesso raccontato solo per le sue criticità, possa invece diventare terreno di innovazione, rigenerazione e consapevolezza. È una strada che non possiamo percorrere da soli. Per questo, anche quest'anno, abbiamo scelto di rendicontare con onestà ciò che stiamo facendo, sapendo che la fiducia si costruisce solo nel tempo, e con i fatti.

Nel corso del 2024 abbiamo investito energie nel miglioramento continuo: nella gestione dell'impatto ambientale, nella tutela del benessere animale, nella qualità del prodotto, nella valorizzazione del capitale umano. Ma, soprattutto, abbiamo cercato di ascoltare di più. Le comunità locali, i nostri clienti, i fornitori, le istituzioni, le persone che lavorano con noi ogni giorno.

Questo Bilancio non è un punto di arrivo. È uno strumento per continuare a fare meglio. Grazie per essere parte di questo percorso.



La **terza edizione** del Bilancio di Sostenibilità di **Annoni SpA** riguarda l'intera attività svolta nel 2024 dalla singola entità legale, in coerenza con il perimetro del relativo bilancio d'esercizio al 31.12.2024, non redatto in forma consolidata.

Tuttavia, al fine di fornire un inquadramento più ampio delle attività e delle interconnessioni della società, il documento include anche **elementi descrittivi relativi al contesto del Gruppo Annoni**, in particolare in relazione a tematiche strategiche e di sostenibilità condivise.

Questa scelta è coerente con l'impostazione degli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, che promuovono una rendicontazione estesa alla **catena del valore**, e riflette l'impegno dell'organizzazione a evolvere progressivamente verso una **rendicontazione di filiera**.

I contenuti sono redatti in conformità ai GRI Standards (Global Reporting Initiative, 2021) secondo l'opzione "in accordance-core", con l'integrazione – ove possibile – dei principi previsti dagli **ESRS** (European Sustainability Reporting Standards), grazie all'**Interoperability Index GRI-ESRS**. Inoltre, in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, il Bilancio evidenzia il contributo dell'azienda al raggiungimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**.

Il documento, aggiornato annualmente, riporta nella tabella "**Indice dei contenuti GRI e ESRS**" il riferimento alla copertura degli indicatori GRI e ESRS relativi a ciascuna tematica materiale. La selezione dei contenuti rendicontati si basa sull'**analisi di materialità**, che ha individuato gli aspetti rilevanti per la società e i suoi stakeholder. Dove disponibili, **i dati sono stati confrontati con quelli dell'anno precedente per monitorare i progressi compiuti**.

La progettazione e la stesura del Bilancio di Sostenibilità sono state curate da un **team multidisciplinare** rappresentativo delle diverse aree aziendali, incaricato di raccogliere i dati dai sistemi informativi e gestionali interni. Tale team è stato affiancato da consulenti esterni.

Il processo seguito può dirsi volto al rafforzamento, al consolidamento e alla diffusione della visione sostenibile all'interno dell'azienda.





1



a. La missione, la visione e i valori	8
b. La storia: il perfetto equilibrio tra tradizione e modernità	9
c. Il valore del territorio e la filiera	12

Annoni SpA, realtà consolidata e riconosciuta nel settore, è parte integrante del Gruppo Annoni, con cui condivide la missione, la visione e i valori fondanti.

Questi elementi costituiscono la base dell'agire quotidiano della società, orientando le scelte strategiche e operative verso la sostenibilità, l'innovazione e la creazione di valore condiviso.



MISSION

Il Gruppo Annoni si propone di continuare a promuovere e diffondere la **qualità** dei propri prodotti. Se, da un lato, mira a un significativo potenziamento delle infrastrutture e della rete commerciale, dall'altro rimane fedele al valore su cui si sono sempre basate le scelte strategiche più importanti: il **rispetto**. Rispetto per le risorse, l'ambiente, le persone.



VISION

Il Gruppo Annoni intende essere riconosciuto come un punto di riferimento per la qualità e la **sostenibilità**, contribuendo a orientare il settore alimentare verso modelli di sviluppo più responsabili, sostenibili e rispettosi delle persone, dell'ambiente e delle risorse.

VALORI E POLITICA ETICO SOCIALE

I principali valori di Annoni SpA, come espressi nella propria **Politica Etico-Sociale**, revisionata nel 2024, riflettono l'identità dell'azienda e guidano le sue scelte quotidiane. In coerenza con l'appartenenza al Gruppo Annoni, questi principi costituiscono la base di un agire responsabile, sostenibile e trasparente di Gruppo.

➔ Legalità e trasparenza

Annoni SpA si impegna a rispettare tutte le normative vigenti, gli standard di settore e le convenzioni internazionali, promuovendo comportamenti trasparenti, corretti e tracciabili in ogni ambito della propria attività.

➔ Rispetto dei diritti umani e delle persone

L'azienda fonda le proprie relazioni interne ed esterne sul rispetto della dignità umana, riconoscendo i diritti fondamentali dei lavoratori e rifiutando ogni forma di coercizione, sfruttamento, intimidazione o violenza.

➔ Equità e pari opportunità

Viene garantita l'assenza di ogni forma di discriminazione nei processi di selezione, gestione, formazione e crescita del personale, promuovendo condizioni eque e inclusive in ogni fase del rapporto di lavoro.

➔ Tutela della salute e sicurezza

L'organizzazione adotta sistemi di gestione e misure preventive volte a garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri, promuovendo la cultura della sicurezza e la partecipazione attiva di tutti i lavoratori.

➔ Sostenibilità ambientale

Annoni SpA rispetta la normativa ambientale e adotta le migliori pratiche disponibili per ridurre l'impatto delle proprie attività, attraverso una gestione attenta delle risorse, dei rifiuti e delle emissioni.

➔ Integrità e contrasto alla corruzione

Ogni forma di corruzione o comportamento illecito è vietata e condannata. L'azienda promuove un approccio etico nelle relazioni con tutti gli stakeholder, basato su correttezza e responsabilità.

➔ Riservatezza e protezione dei dati

La riservatezza delle informazioni è tutelata con rigore, mediante la custodia sicura dei dati e il controllo degli accessi, assicurando che tutte le informazioni sensibili non siano divulgate a soggetti non autorizzati.

LE ORIGINI

Il Gruppo Annoni rappresenta l'integrazione fra due storiche realtà della provincia di Parma:

➔ **Annoni SpA – macellazione e trasformazione carne suina**

➔ **Ugo Annoni SpA industrie alimentari – lavorazione e stagionatura prosciutti.**

Alle origini c'è la storia di una famiglia profondamente legata alla tradizione del territorio parmense ed emiliano, e animata dallo stesso entusiasmo della figura da cui tutto ha avuto inizio: Ugo Annoni.

Guidato oggi dalla terza generazione, il Gruppo Annoni ha conseguito importanti risultati in termini di crescita e innovazione.



1838 ➔ La storia del Gruppo Annoni ha inizio nei pressi di Busseto, quando la famiglia Annoni, già proprietaria di un **caseificio**, decide di affiancare all'attività di trasformazione casearia un **piccolo allevamento di suini**.

1916 ➔ Nasce **Ugo Annoni**, figura destinata a giocare un ruolo fondamentale nello sviluppo futuro dell'azienda di famiglia.

1940 ➔ Ancora giovanissimo e con uno spirito imprenditoriale vivace, Ugo Annoni avvia la **commercializzazione dei prodotti derivati dalla trasformazione casearia**.

Anni '60 ➔ Sulla scia del boom economico, viene **inaugurato lo stabilimento di Collecchio**, dedicato alla stagionatura del Parmigiano Reggiano e del prosciutto crudo. Ancora in attività, è uno dei **più antichi e storici del distretto**.

1963 ➔ Ugo Annoni diventa **socio fondatore del Consorzio del Prosciutto di Parma** e nello stesso anno dà avvio alla commercializzazione con la denominazione Ugo Annoni SpA.

PROMESSE, PROGETTI, PERCORSI



1976



Con il sostegno della famiglia, Ugo Annoni decide di investire in quello che si sta rivelando essere a tutti gli effetti il core business aziendale: a Madonna dei Prati, vicino a Busseto, viene costruito un **moderno impianto di macellazione** con una capacità media settimanale di 500 capi.

Anni '80
e '90



La produzione di Parmigiano Reggiano viene progressivamente abbandonata per **concentrarsi sul settore delle carni**. Una scelta che determina la **specializzazione produttiva dei diversi stabilimenti**.

1997 e
2002



Dopo la ristrutturazione e l'ampliamento dello stabilimento di Collecchio, il Gruppo acquisisce **due nuovi impianti per la stagionatura**: Sala Baganza nel 1997 e Castellaro di Sala Baganza nel 2002. Con l'ultimo stabilimento, **la capacità produttiva raggiunge i 600.000 pezzi all'anno**.

NUOVE GENERAZIONI

Guidato attualmente dalla **terza generazione**, il Gruppo Annoni ha conseguito significativi risultati in termini di **crescita** e **innovazione**, migliorando progressivamente:



- la **capacità produttiva**, attraverso l'ampliamento delle infrastrutture e lo sviluppo della rete commerciale,



- la **puntualità del servizio**, grazie a solide partnership con vettori di fiducia,



- la **qualità dei prodotti**, nel rispetto delle normative vigenti, con l'adozione di certificazioni volontarie e la garanzia di tracciabilità,



- l'**export**, supportato dall'ottenimento di certificazioni specifiche per i mercati di Giappone, Hong Kong, Canada, Brasile, Thailandia e USA.

I NUMERI DI ANNONI OGGI

- 4 strutture produttive
- oltre 50.000 mq
- circa 140 dipendenti
- + 600.000 prosciutti stagionati all'anno



Per filiera agroalimentare s'intende

«l'insieme degli agenti che direttamente o indirettamente operano lungo tutto l'itinerario economico di un prodotto dallo stadio iniziale della produzione a quello finale dell'utilizzazione»¹

Per il Gruppo Annoni, la gestione integrata e coordinata di ogni fase della filiera è fondamentale per assicurare qualità, sicurezza alimentare e rispetto del benessere animale e dei consumatori finali.

Il Gruppo Annoni copre l'intero ciclo produttivo: **dalla macellazione e trasformazione delle carni suine alla stagionatura naturale dei prosciutti DOP**. Produce ed esporta tagli di carne suina di alta qualità, sia freschi sia congelati, personalizzando i prodotti secondo le specifiche richieste dei clienti.

MACELLAZIONE

Dall'accettazione degli animali alla spedizione dei prodotti, ciascuna fase della moderna e ben strutturata linea produttiva si distingue per: costante attenzione a sicurezza e tracciabilità, e tutela nei confronti delle risorse umane e naturali. L'**efficiente sistema di approvvigionamento, produzione e distribuzione** consente al Gruppo di fornire puntualmente tutti i tagli di carne suina – sia freschi che congelati – a grossisti e GDO, a livello internazionale.

Lo **stabilimento** dedicato alla macellazione, al sezionamento e alla fusione grassi di carne suina si trova a **MADONNA DEI PRATI** (frazione di Busseto, Parma). Costruito nel **1976**, oggi si estende su una superficie di **30.000 mq** ed è ubicato in un'area di tutela, recupero e valorizzazione, con altissimi controlli di vigilanza e vanta una **capacità di macellazione media settimanale di 15.000 capi**.



¹Saccomandi V. Istituzioni di economia del mercato dei prodotti agricoli. Roma: REDA, 1991. 527 p.

STAGIONATURA

La **stagionatura naturale**, basata su tecniche tradizionali tramandate nel tempo, è determinante per la qualità del prodotto finale. Il **sale** è l'unico conservante ammesso: dopo la salatura iniziale, le cosce riposano in celle frigorifere prima di entrare nel ciclo di stagionatura, che si articola in sei fasi.

Tra queste: la **sugnatura** manuale per preservare la morbidezza delle parti muscolari; il **trasferimento in cantina** dopo circa sette mesi, dove temperatura e umidità favoriscono lo sviluppo delle caratteristiche organolettiche; una **durata** che varia da 10 mesi a 2-3 anni; il **sondaggio** olfattivo con ago di osso di cavallo; la **marchiatura** a cura dell'ente di certificazione CSQA; e infine l'**attribuzione delle certificazioni** necessarie per l'export verso mercati come Giappone, Hong Kong, Canada, Brasile e Thailandia.

L'attività di stagionatura prosciutti avviene in **tre stabilimenti** situati nella provincia di Parma e nelle zone collinari limitrofe, abilitati alla produzione esclusiva del Prosciutto di Parma, per una capacità complessiva di **600.000 prosciutti all'anno**:

COLLECCHIO
(1960)
6.000 mq



SALA BAGANZA
(1997)
10.000 mq



CASTELLARO DI SALA BAGANZA
(2002)
6.000 mq





2



a. Il contesto di riferimento e le ambizioni dell'Unione Europea	15
b. La sostenibilità per Annoni	16
c. L'analisi di doppia materialità	17

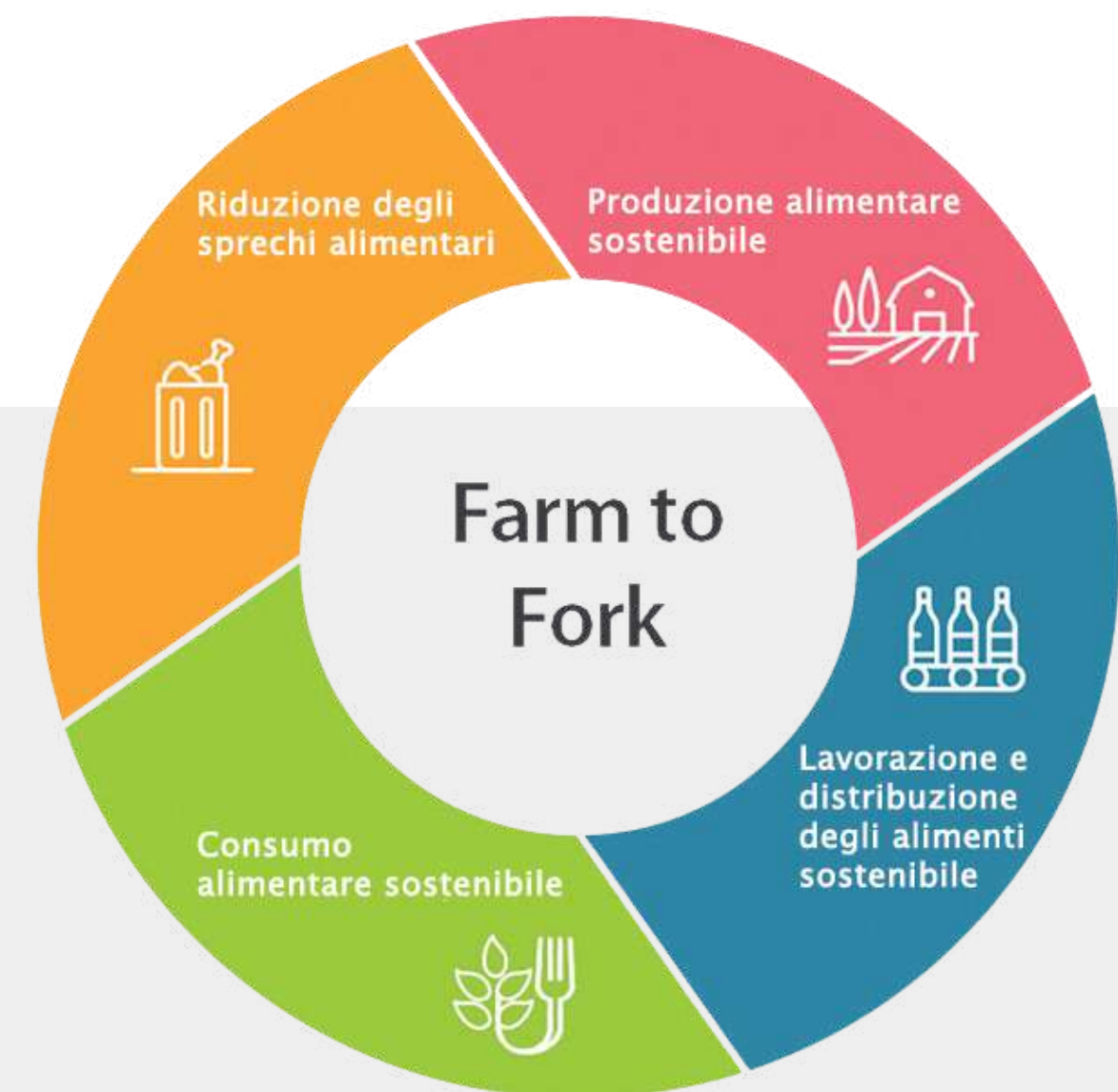
Di fronte a sfide globali come il cambiamento climatico, la perdita di biodiversità, l'esaurimento delle risorse naturali e le disuguaglianze sociali, la sostenibilità si afferma come priorità imprescindibile.

Governanti e istituzioni internazionali hanno avviato strategie e politiche per promuovere uno sviluppo sostenibile nei settori chiave. In questo quadro, i **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (SDGs) dell'**Agenda 2030** sono diventati un riferimento per l'Unione Europea e molti Stati membri.

La Commissione Europea ha adottato iniziative strategiche, come il Green Deal, per fronteggiare in modo integrato le crisi ambientali e sociali. Tra gli obiettivi principali: il **raggiungimento della neutralità climatica entro il 2050 lungo tutta la filiera agroalimentare** e una maggiore armonia tra natura, sistemi alimentari e biodiversità, a tutela della salute umana e animale e a beneficio dei produttori più virtuosi.

In quest'ottica si inserisce la strategia **“Farm to Fork” (dal produttore al consumatore)**, che estende le politiche di sostenibilità al sistema alimentare, con i seguenti obiettivi:

- ➡ **1.** Favorire l'accesso a cibo sano e sostenibile;
- ➡ **2.** Contrastare il cambiamento climatico;
- ➡ **3.** Tutelare ambiente e biodiversità;
- ➡ **4.** Promuovere equità economica nella filiera alimentare;
- ➡ **5.** Incentivare l'agricoltura biologica.
- ➡ **6.** Garantire il benessere animale.



Per il Gruppo Annoni, la **sostenibilità è parte integrante del proprio modello di business**. L'impegno si traduce in azioni concrete lungo tutta la filiera, con particolare attenzione all'innovazione dei processi, all'efficienza energetica e alla riduzione dell'impatto ambientale.

In linea con le ambizioni dell'Unione Europea e con i valori del Gruppo, Annoni SpA ha individuato **quattro pilastri di sostenibilità prioritari**, sui quali si impegna a concentrare i propri sforzi nei prossimi anni.



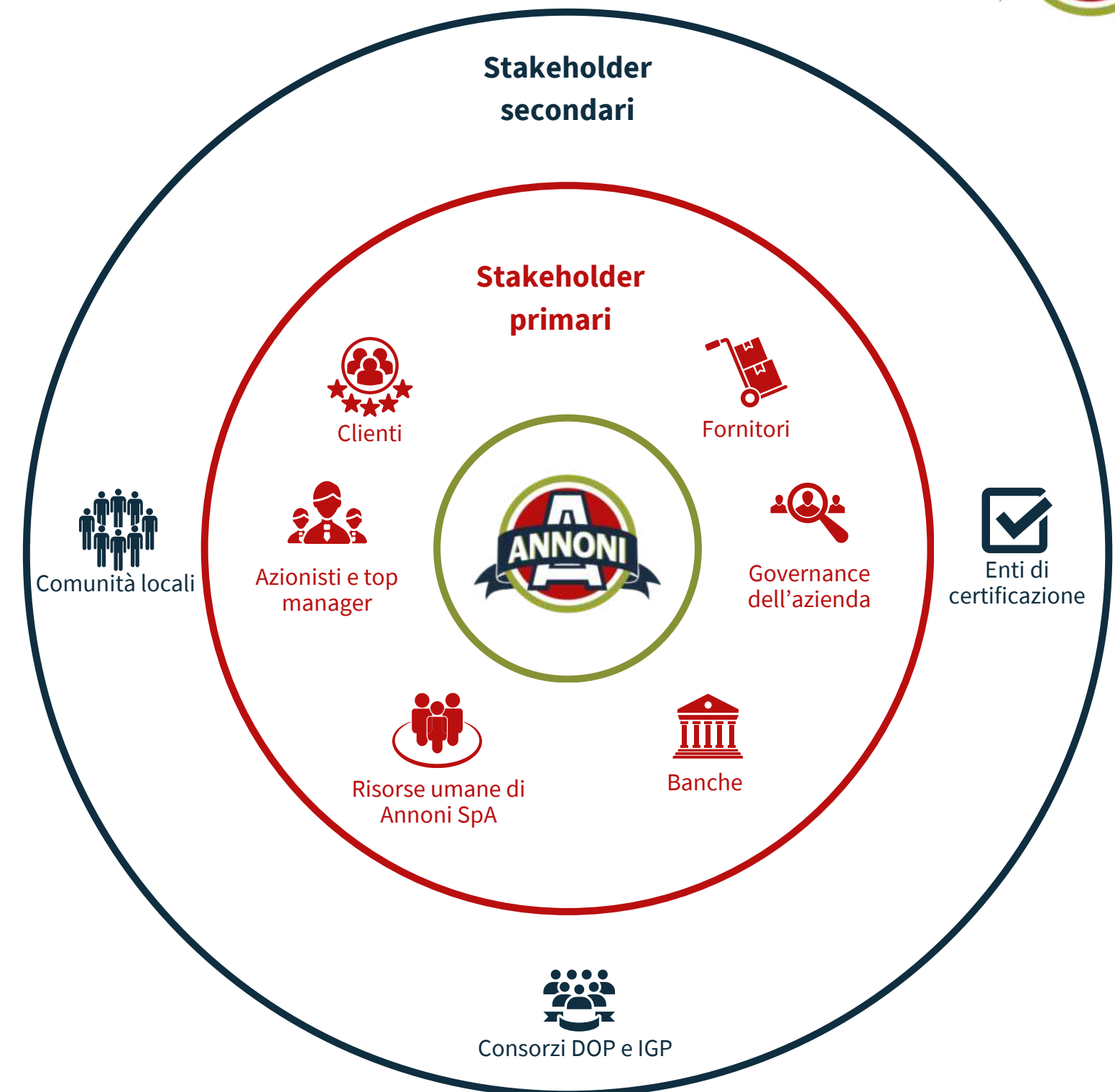
MAPPATURA E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Nel corso delle sue attività, Annoni SpA **entra in relazione con molteplici stakeholder che, in modi diversi, influenzano l'azienda e ne sono a loro volta influenzati**. Questo approccio si basa sulla **Stakeholder Theory** elaborata da R. Edward Freeman, secondo cui per creare valore a lungo termine un'organizzazione deve considerare le esigenze e le aspettative di tutti i portatori di interesse, non solo degli azionisti.

A partire da un'analisi del contesto e delle proprie attività, Annoni SpA ha identificato due categorie principali:

- **Stakeholder primari**, direttamente coinvolti nella vita aziendale e nel raggiungimento degli obiettivi;
- **Stakeholder secondari**, che non sono operativamente coinvolti, ma che possono comunque influenzare o essere influenzati dalle scelte dell'impresa.

Nel 2024, Annoni SpA **ha coinvolto tutte le principali categorie di stakeholder primari attraverso una survey**, utile a raccogliere le loro opinioni sui temi più rilevanti. I risultati sono stati utilizzati per aggiornare la **matrice di materialità**, uno strumento guida per orientare la strategia aziendale in chiave sostenibile.

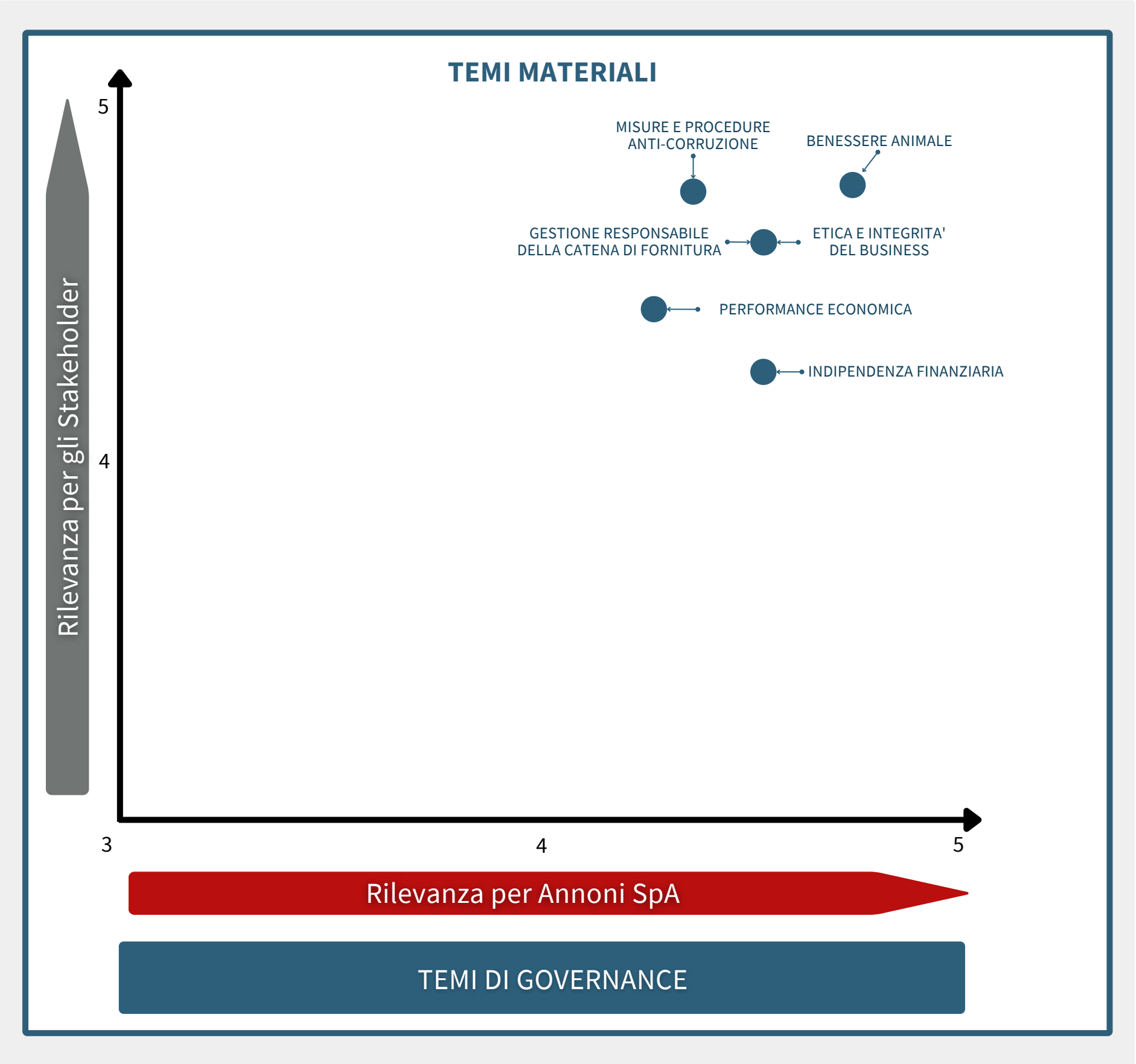


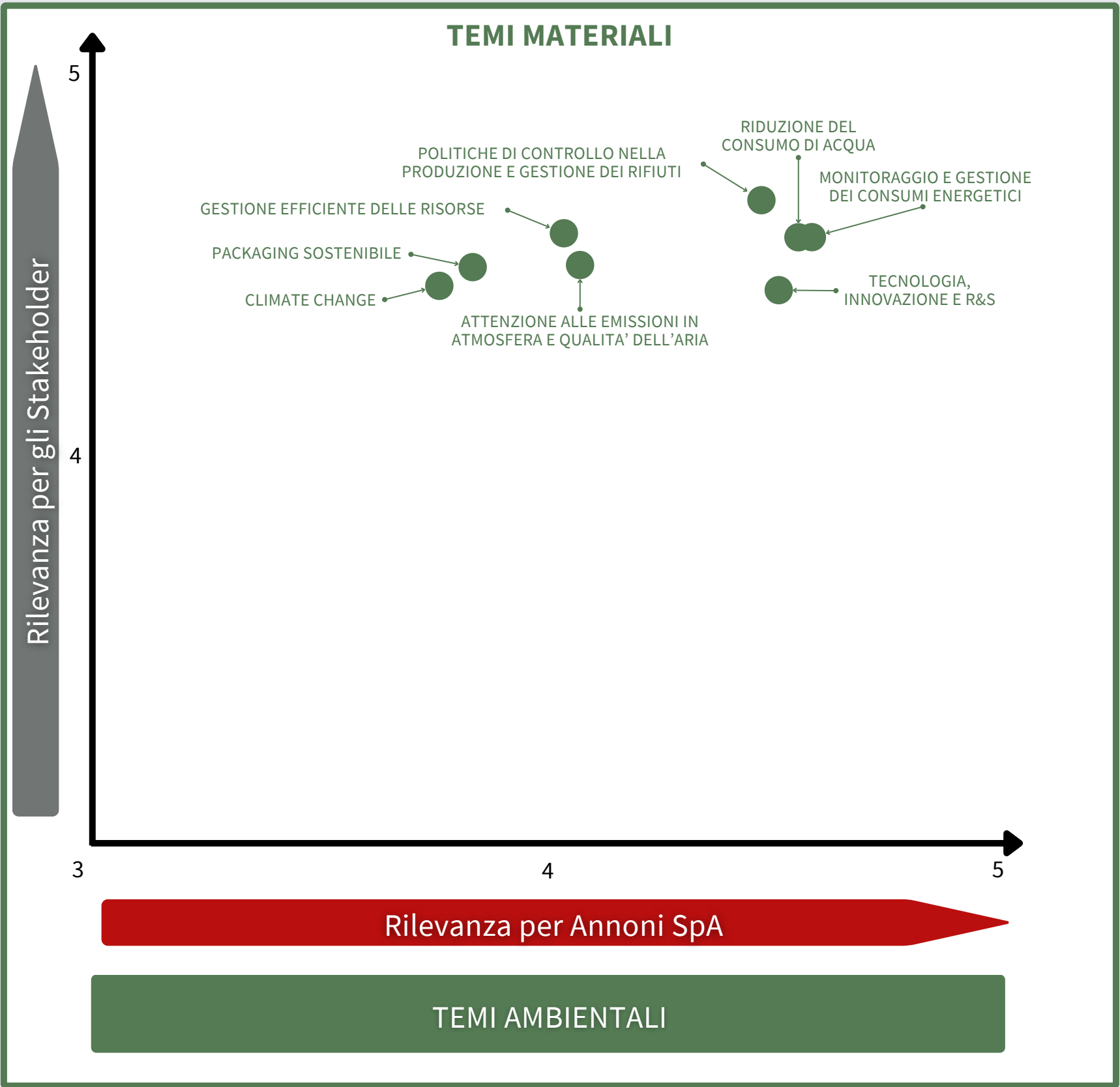
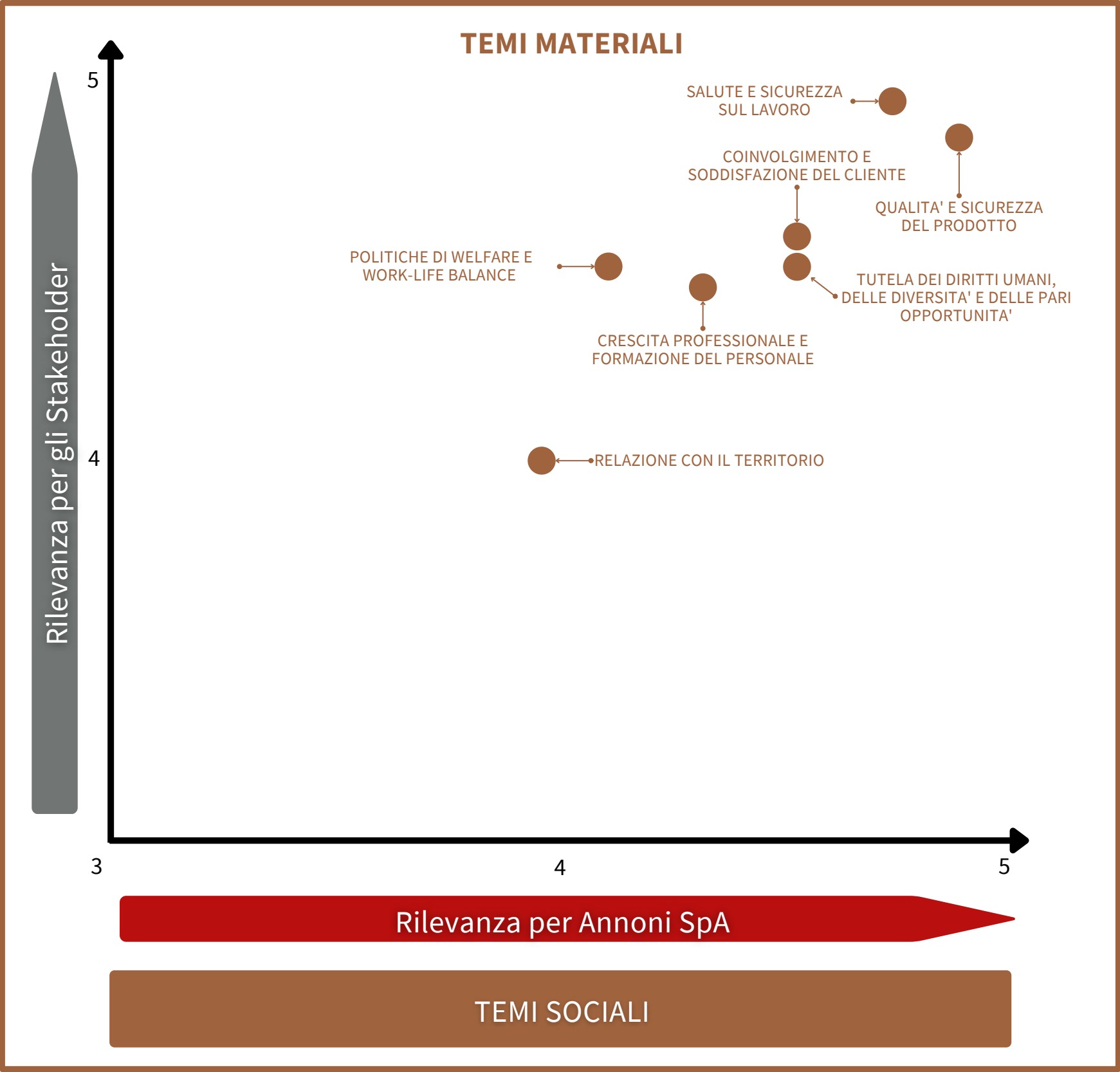
c. L'ANALISI DI DOPPIA MATERIALITA'

LA MATRICE DI MATERIALITA'

La matrice di materialità è uno strumento strategico utilizzato per identificare, classificare e valutare i temi di sostenibilità più rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder. Analizzare i risultati attraverso questa matrice permette di **verificare l'allineamento o disallineamento tra le aspettative interne ed esterne sui temi ESG**, individuando le aree su cui pianificare le attività di sostenibilità a medio-lungo termine.

Il questionario per la realizzazione della matrice di materialità di Annoni SpA, somministrato nel corso del 2025 agli stakeholder, è stato suddiviso nelle **tre dimensioni ESG: Environmental, Social e Governance**. Per ciascun tema, agli stakeholder è stato richiesto di assegnare un punteggio su una **scala Likert** da 1 (irrilevante) a 5 (strategico), in base all'importanza attribuita alla tematica. I principi di **inclusività, materialità e responsabilità** hanno guidato il processo di stakeholder engagement, con il massimo grado di trasparenza.





Dall'analisi della matrice di materialità emerge un **forte allineamento tra le priorità degli stakeholder interni ed esterni**. In particolare, i **temi legati alla governance** si confermano come la **massima priorità per entrambi i gruppi**, ottenendo i punteggi complessivi più alti. Seguono i temi di carattere sociale e poi ambientale, che rimangono comunque rilevanti.

Per quanto riguarda le specifiche priorità, gli stakeholder interni hanno attribuito maggiore importanza a “*qualità e sicurezza del prodotto*” e “*benessere animale*”, mentre gli stakeholder esterni pongono particolare attenzione a “*salute e sicurezza sul lavoro*” e confermano la rilevanza della “*qualità e sicurezza sul lavoro*”, tema condiviso anche dagli interni.

LA DOPPIA MATERIALITA'

Nel 2024 Annoni SpA ha applicato per la prima volta il principio della **doppia materialità**, in linea con quanto richiesto dagli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. Questo approccio permette di analizzare i temi rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder da due prospettive complementari:

- la **materialità d'impatto** (inside-out), che considera gli effetti che le attività aziendali generano sull'ambiente e sulla società;
- la **materialità finanziaria** (outside-in), che valuta come cambiamenti esterni possano generare **rischi** o **opportunità** per la continuità e la performance dell'azienda.

L'analisi è stata condotta da un team interno, che ha approfondito alcuni dei temi emersi come prioritari nella matrice di materialità, con l'obiettivo di integrare sempre più la sostenibilità nel processo decisionale aziendale.



c. L'ANALISI DI DOPPIA MATERIALITA'



Temi materiali	Impatti	Rischi	Opportunità	SDGs
Benessere animale	Adozione di una Politica sul Benessere Animale e di standard volontari per il benessere animale (es. Animal Welfare), nomina di un responsabile alla guida del Team del Benessere Animale	Cambiamenti normativi che rendono obsoleti gli impegni attuali	Miglioramento processi e qualità di prodotto, accesso a certificazioni etiche, vantaggio competitivo grazie al rafforzamento della reputazione	
Qualità e sicurezza del prodotto	Controlli sanitari, sistema di tracciabilità conforme alla ISO 22005, gestione HACCP, certificazioni IFS	Rischio di richiami di prodotto, contaminazioni, crisi di fiducia del consumatore	Innovazione digitale per una tracciabilità più efficiente e digitalizzazione processi, certificazione di qualità	
Salute e sicurezza sul lavoro & Politiche di welfare e work-life balance	Impegno verso la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori con politiche dedicate anche considerando la natura impegnativa e i turni caratteristici del settore	Possibilità di incidenti sul lavoro o infortuni, rischi legati a un alto turnover che possono compromettere la continuità	Miglioramento del clima aziendale e attrazione di forza lavoro qualificata attraverso politiche di welfare e sicurezza, rafforzamento dell'immagine aziendale	
Relazione con il territorio	Impegno nel mantenere rapporti con le comunità locali, attraverso il sostegno a iniziative locali	Potenziali criticità derivanti da incomprensioni o mancanza di comunicazione con le comunità locali	Rafforzare il dialogo e la collaborazione con il territorio come leva di sviluppo sostenibile, creare partnership strategiche con enti locali per progetti innovativi	
Climate change	Impegno costante nell'adozione di pratiche sostenibili per ridurre l'impatto ambientale, includendo l'efficientamento energetico e la gestione responsabile delle risorse	Normative ambientali e regolamentazioni UE sempre più stringenti con possibili sanzioni in caso di non conformità	Potenziare la produzione più sostenibile attraverso l'adozione di energie rinnovabili, tecnologie innovative e la valorizzazione delle filiere corte	
Attenzione alle emissioni & Produzione e gestione dei rifiuti	Sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 e registrazione EMAS, monitoraggio delle emissioni di CO ₂ , CH ₄ , sottoprodotti e rifiuti organici	Aumento dei costi di smaltimento e pressione da norme più stringenti, potenziale sanzione in caso di non compliance	Investimenti in impianti di biogas, promozione dell'economia circolare, uso di sottoprodotti per altri settori	
Riduzione del consumo dell'acqua	Monitoraggio e gestione efficiente dei consumi idrici e dei reflui, in un contesto produttivo con fabbisogni rilevanti di risorse, Investimenti in tecnologie per ridurre l'impatto ambientale legato all'uso di acqua	Possibili limitazioni o restrizioni nell'accesso alle risorse idriche dovute a cambiamenti climatici o normative più stringenti, costi crescenti per il consumo e il trattamento delle acque	Adottare pratiche di economia circolare come sistemi di ricircolo, migliorare ulteriormente l'efficienza idrica con innovazioni tecnologiche e processi ottimizzati	



	3	a. Corporate governance 23 b. La struttura organizzativa 24
--	---	---

a. CORPORATE GOVERNANCE



Annoni SpA ha un modello di corporate governance di stampo tradizionale, definito e regolamentato dallo Statuto della società, all'interno del quale vengono identificati gli organi, i relativi poteri e le rispettive funzioni.

L'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L'assemblea degli azionisti è il luogo in cui si esprime la volontà collettiva della proprietà dell'azienda, poi tradotta in azione dal Consiglio di amministrazione. Riunita con regolarità secondo quanto previsto dalla legge e dallo statuto, l'assemblea prende decisioni fondamentali per la vita societaria, tra cui la **nomina dei membri del CdA** e l'**approvazione del bilancio d'esercizio**.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di amministrazione guida la **crescita sostenibile dell'azienda** nel medio-lungo periodo, assicurando un sistema efficace di controllo e gestione dei rischi, inclusi quelli legati alla sostenibilità. Garantisce la massima trasparenza verso il mercato e gli investitori, con particolare attenzione ai cambiamenti nelle prospettive di business e alle aree di rischio.

È composto da **quattro consiglieri** nominati dall'Assemblea dei Soci, di cui **una donna**. L'età media è di **53 anni**: tre membri hanno tra **30 e 50 anni** (75%) e uno è **over 50** (25%).

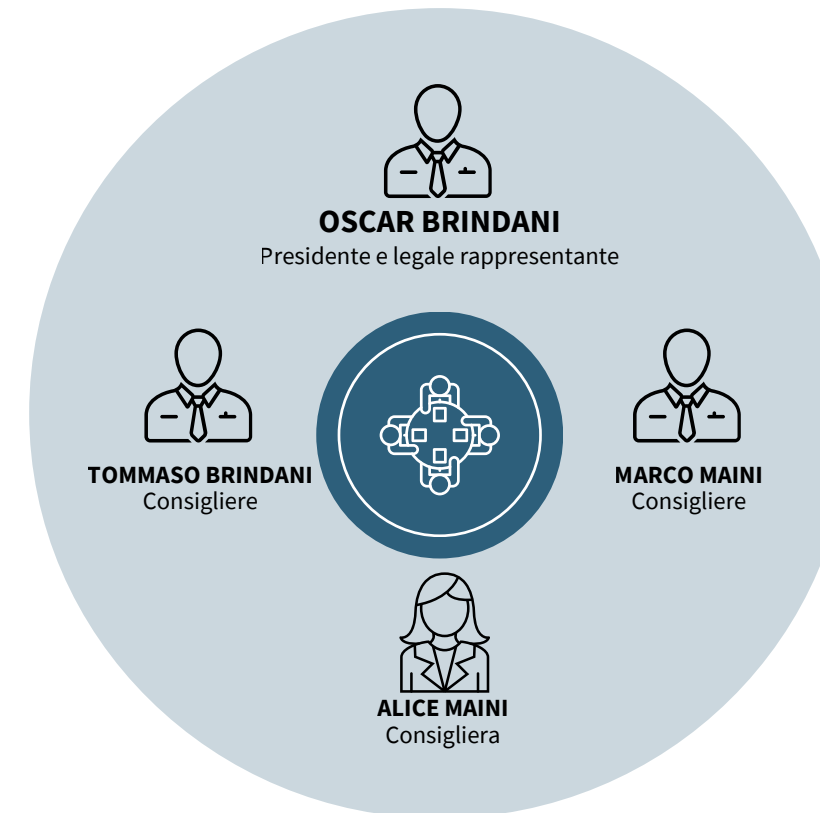
Il **Presidente**, eletto tra i consiglieri, ha la rappresentanza legale della società e opera nel rispetto della missione aziendale, garantendo **imparzialità, buon andamento e trasparenza**.

IL COLLEGIO SINDACALE

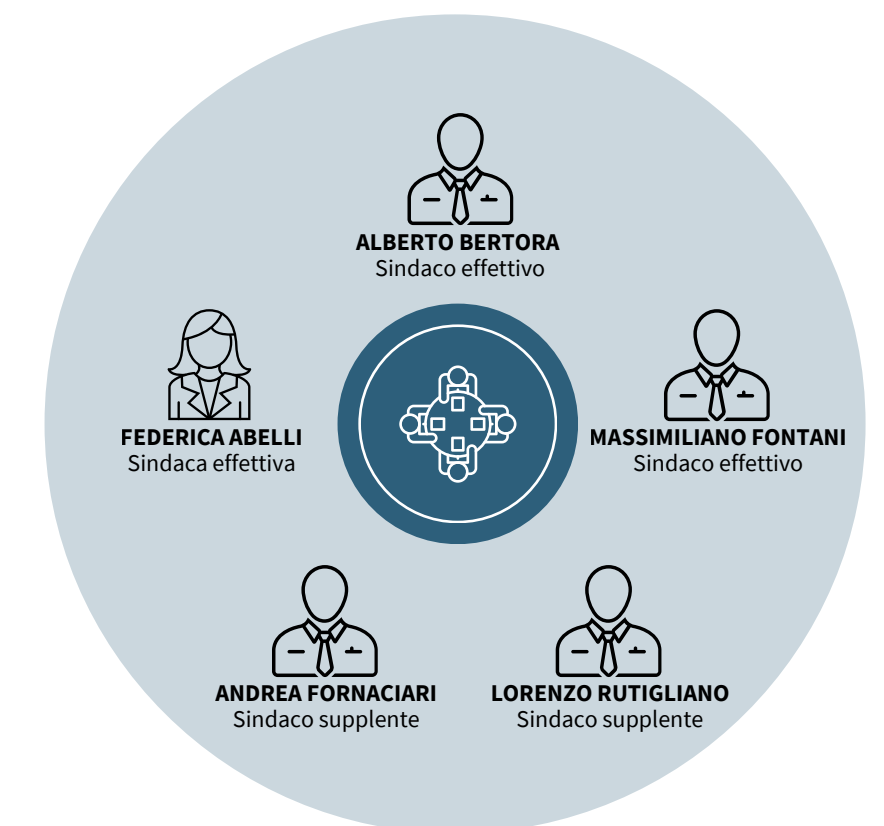
Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adequatezza del sistema di controllo interno, di revisione contabile e del sistema organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società.

È composto da **tre membri effettivi**, di cui **una donna**, con un'età media di **61 anni**. Tutti i membri effettivi appartengono alla fascia **over 50**.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



IL COLLEGIO SINDACALE



Annoni SpA, in linea con i principi del Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza, adotta strumenti di monitoraggio preventivo volti a garantire la continuità aziendale e la solidità finanziaria, rafforzando così la trasparenza e la sostenibilità della propria governancei poteri e le rispettive funzioni.



In ottemperanza alla Direttiva NIS 2, Annoni SpA ha rafforzato le proprie misure di cybersecurity e resilienza digitale, a tutela dei dati, dei processi produttivi e della continuità operativa

L'ETICA AZIENDALE

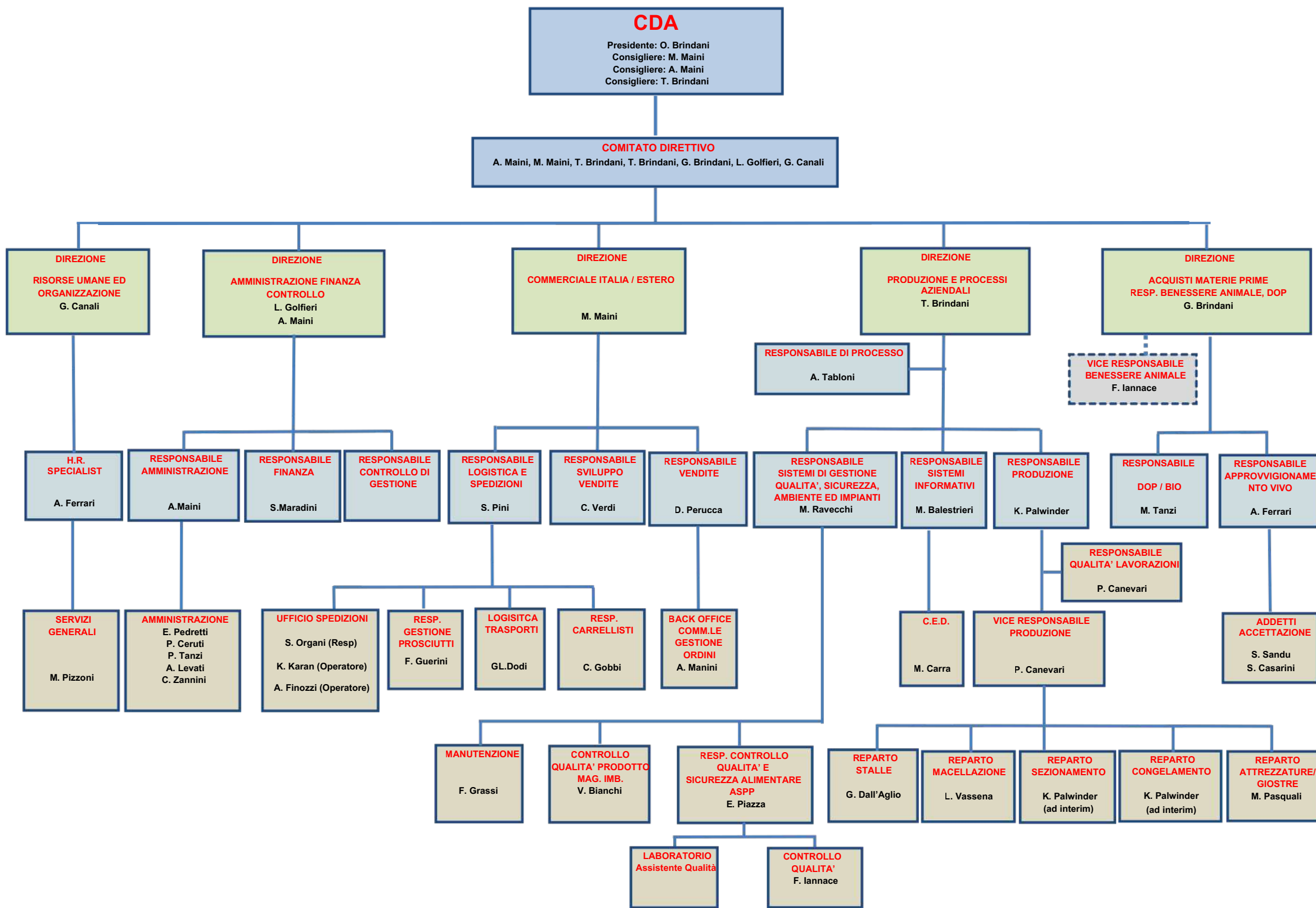
Annoni SpA promuove una cultura aziendale improntata all'**etica**, alla **trasparenza** e al rispetto delle **normative**. A tal fine, è attivo un canale di **whistleblowing**, che consente la segnalazione riservata di comportamenti non conformi ai principi aziendali o alla legge, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 24/2023.

Tra gli obiettivi vi è l'adozione del **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, quale ulteriore presidio di **legalità e responsabilità**.

b. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



ORGANIGRAMMA



Il sistema organizzativo di Annoni SpA assicura **chiarezza, comunicazione efficace** e una netta **separazione dei ruoli**, elementi fondamentali per una **gestione aziendale efficiente**. Attraverso **organigrammi** e **comunicazioni interne**, sono definite con precisione le responsabilità, la rappresentanza, la struttura gerarchica e le attività operative, garantendo trasparenza sia all'interno dell'azienda sia verso l'esterno, con una chiara delimitazione di compiti, poteri e responsabilità per ogni funzione.

Un ruolo di particolare rilievo è svolto dal **Comitato Direttivo**, che rappresenta un punto di raccordo strategico tra il Consiglio di Amministrazione e le diverse Direzioni operative. Tale organo contribuisce a rafforzare la governance aziendale, coordinando le decisioni più rilevanti, promuovendo la condivisione delle informazioni e garantendo l'allineamento delle strategie con gli obiettivi di sostenibilità e di crescita. La sua presenza in organigramma testimonia l'impegno di Annoni SpA verso una **leadership collegiale, partecipata e orientata al lungo periodo**.

La **leadership** di Annoni SpA è direttamente impegnata nella gestione e nel monitoraggio delle **performance ESG**. Per questo, l'azienda si avvale della consulenza di un **partner esterno specializzato** nel supportare l'**efficienza energetica** e la **riduzione dell'impatto ambientale** dei processi produttivi. I **report mensili** forniti dal partner vengono analizzati internamente durante **riunioni periodiche**, in cui i risultati ESG sono condivisi e discussi con la proprietà e i responsabili di funzione.



4



a. Qualità e sicurezza alimentare	26
b. Benessere e nutrizione	31
c. La catena di fornitura	33
d. I clienti	34



Annoni SpA promuove da sempre una cultura aziendale orientata alla **qualità**, alla **sicurezza alimentare** e alla **responsabilità sociale e ambientale**, ponendo particolare attenzione alla **tutela dei consumatori** e alla **salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori**. Grazie alla presenza in **mercati altamente regolamentati** – come Unione Europea, Stati Uniti, Canada e Giappone – e all’adozione dei principali **standard volontari di sicurezza alimentare**, l’azienda ha sviluppato **sistemi e tecniche avanzate** per garantire i più elevati livelli di igiene e sicurezza lungo tutta la filiera.

LE CERTIFICAZIONI

Nel tempo, Annoni SpA ha scelto di dotarsi di sistemi di gestione certificati per garantire qualità, sicurezza e sostenibilità lungo la filiera produttiva. L’azienda ha implementato un **Sistema di Gestione per la Sicurezza Alimentare** conforme alla normativa vigente e agli standard riconosciuti dal GFSI, in particolare **IFS Food**. Ha inoltre ottenuto la certificazione UNI EN **ISO 22005**:2008, relativa alla rintracciabilità dei suini nati e allevati in Italia e macellati presso l’azienda.

A questi strumenti si affianca un **Sistema Integrato Ambiente e Sicurezza sul Lavoro**, che unisce la **Politica per la Qualità e Sicurezza Alimentare**, la **Politica Ambientale e di Sicurezza** e la **Politica Etico-Sociale**, contribuendo alla diffusione di una solida **cultura della sicurezza alimentare**, fondata su conoscenza, miglioramento continuo, attenzione al cliente e verifiche periodiche.

Di seguito sono elencate le certificazioni attualmente detenute da Annoni SpA:

CERTIFICAZIONE	DESCRIZIONE
UNI EN ISO 22005:08	Sistema di rintracciabilità nelle filiere agroalimentari
INTERNATIONAL FOOD STANDARD (IFS FOOD)	Standard di qualità e sicurezza alimentare igienico-sanitaria
UNI EN ISO 14001:2015	Sistema di gestione ambientale
REGOLAMENTO EUROPEO EMAS	Sistema di ecogestione e audit ambientale
CONFORMITÀ AL REG.(UE) 848/2018	Certificazione per la produzione biologica e l’etichettatura dei prodotti biologici
ANIMAL WELFARE NORTH AMERICAN MEAT INSTITUTE (NAMI)	Certificazione di gestione del benessere animale

I CONTROLLI

Il sistema di gestione integrato per la sicurezza alimentare di Annoni SpA è fondato su un'accurata **valutazione dei rischi microbiologici, chimici e fisici**. Questo sistema è supportato da un esteso programma di analisi di laboratorio e da piani di controllo interni ed esterni.

Analisi di laboratorio

Ogni fase del processo produttivo è costantemente monitorata attraverso analisi di laboratorio e attività di verifica, con l'obiettivo di garantire la piena tracciabilità e conformità dei processi e dei prodotti. Questi controlli mirano a proteggere clienti, consumatori, lavoratori e ambiente da qualunque rischio di contaminazione o alterazione nociva.

I **test analitici e i controlli ispettivo-sanitari** sono programmati annualmente su più livelli della linea produttiva e coinvolgono sia i prodotti (materie prime, semilavorati, prodotti finiti) sia l'ambiente (superfici di lavoro, acque potabili e di scarico, emissioni in atmosfera).

Nel solo 2024 sono stati effettuati:

- **4.500 controlli interni** documentati,
- **2.245 controlli analitici affidati a laboratori esterni**.

Audit interni ed esterni

La conformità dei processi viene inoltre verificata quotidianamente dal **Team Qualità e Sicurezza**, attraverso **ispezioni interne sistematiche**. A queste si affiancano audit realizzati da consulenti indipendenti e da enti terzi nell'ambito delle certificazioni volontarie.

Nel 2024 sono stati svolti **34 audit esterni da parte di organismi di certificazione**.



MIGLIORAMENTO CONTINUO E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

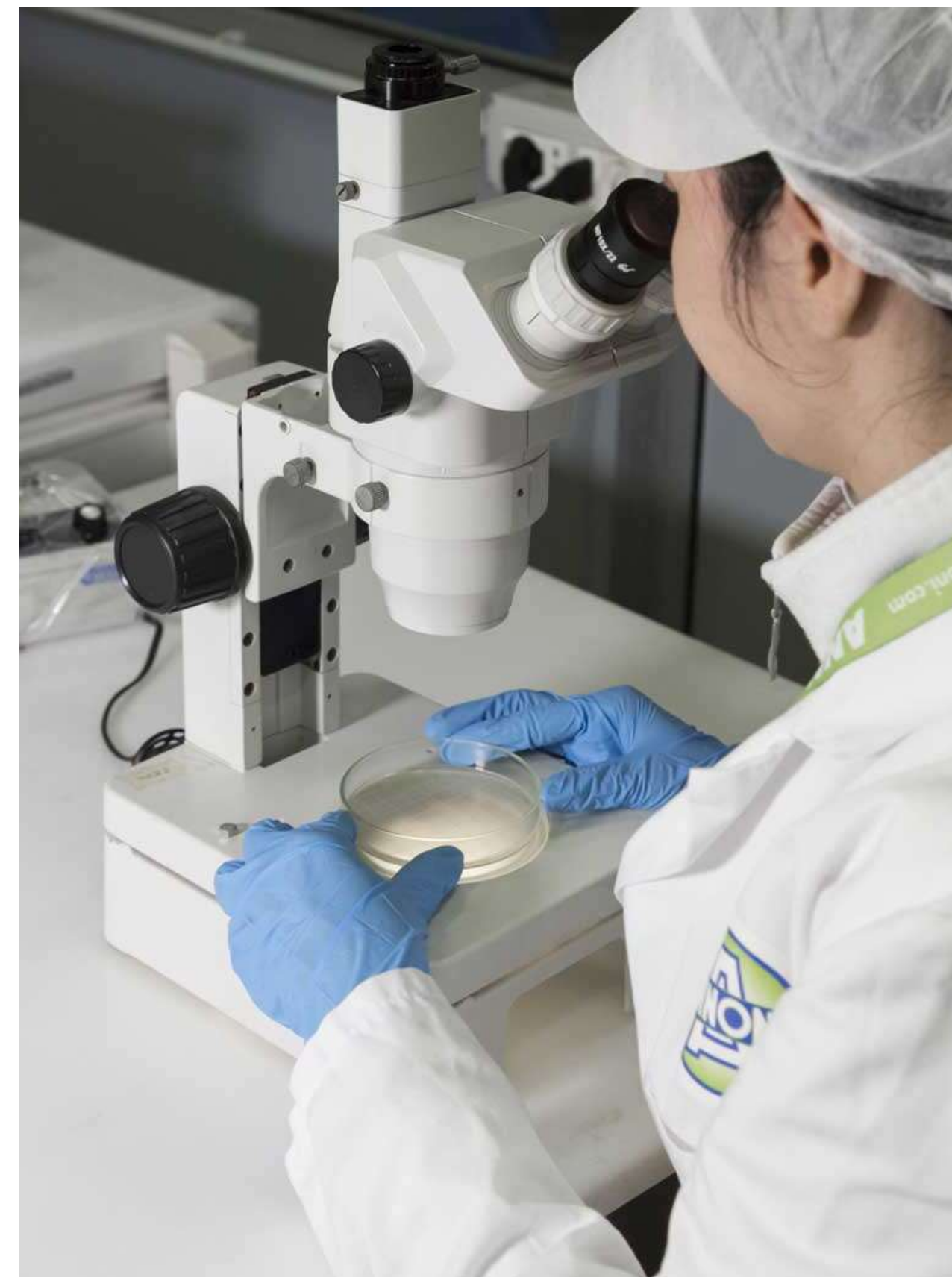
Annoni SpA adotta una procedura strutturata per gestire **non conformità, reclami, azioni correttive e di miglioramento**, con l'obiettivo di garantire la **soddisfazione del cliente** e il **miglioramento continuo dei processi**. Le non conformità, che possono essere rilevate sia internamente che da enti esterni, vengono registrate e affrontate tempestivamente. Ogni intervento è seguito da una verifica dell'efficacia per assicurarsi che il problema sia stato risolto.

Nei casi più complessi, Annoni SpA applica un'**analisi approfondita delle cause**, utilizzando il metodo dei **"5 perché"** per identificare la radice del problema e pianificare azioni correttive mirate. Queste azioni possono comprendere modifiche a impianti, processi o documentazione, formazione del personale o interventi sulla salute e sicurezza.

Infine, tutte le azioni correttive sono sottoposte a una **verifica finale** per valutare la loro efficacia, mentre le **azioni di miglioramento**, spesso suggerite da audit interni o esterni, vengono **documentate e monitorate nel tempo** per assicurare un continuo avanzamento della qualità aziendale.

In questo contesto, la Direzione ha definito una serie di **obiettivi di miglioramento generali per il triennio 2024-2026**, che rappresentano la naturale prosecuzione del percorso di qualità e responsabilità intrapreso. Tali obiettivi mirano al raggiungimento di risultati condivisi e concreti, e si articolano nei seguenti ambiti:

1. **Miglioramento continuo degli impianti e delle strutture di lavoro;**
2. **Sviluppo di applicativi gestionali avanzati** a supporto del sistema di tracciabilità;
3. **Adozione di soluzioni per l'efficienza energetica**, compatibili con i principi della sostenibilità ambientale e orientate al miglioramento delle performance operative;
4. **Promozione del benessere animale** lungo l'intera filiera, nel rispetto degli standard etici e normativi;
5. **Consolidamento della redditività aziendale**, accompagnato dalla **fidelizzazione dei clienti**.



I PRODOTTI

Innovazione e tradizione si fondono armoniosamente per dare vita a un'**ampia gamma di prodotti**.

I principali tagli di carne lavorati da Annoni SpA rientrano nelle seguenti categorie:

PROSCIUTTI

LOMBI

COPPE

SPALLA

TRITI

GRASSI E PANCETTE

FRATTAGLIE



Annoni SpA è inoltre autorizzata alla produzione di numerose **specialità italiane DOP e IGP**, tra cui:

➔ **Prosciutti DOP:** Parma, San Daniele, Carpegna, Toscano, Veneto Berico-Euganeo, Culatello di Zibello

➔ **Coppe:** Coppa Piacentina DOP, Coppa di Parma IGP

➔ **Pancetta:** Pancetta Piacentina DOP

➔ **Salami:** Salame Piacentino DOP, Salamini Italiani alla Cacciatora DOP, Salame Felino IGP, Salame di Varzi DOP, Salame Brianza DOP, Salame Cremona IGP, Finocchiona IGP



Infine, i **tagli di carne suina fresca sono certificati BIO**, nonostante nel 2024 non siano state fatte produzioni interessate.

Annoni SpA promuove una **Politica di Benessere Animale** che considera non solo la salute fisica dei suini, ma anche il loro benessere psicologico e la possibilità di esprimere comportamenti naturali. Questa politica si ispira alle **Cinque Libertà** formalizzate dal Brambell Report (1965) e dal British Farm Animal Welfare Council (1979):

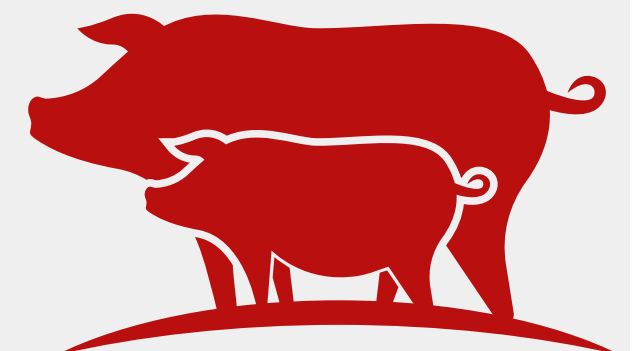
- ➡ Libertà da fame, sete e malnutrizione;
- ➡ Libertà da disagi ambientali;
- ➡ Libertà da dolore, malattie e ferite;
- ➡ Libertà di manifestare comportamenti naturali;
- ➡ Libertà da paura e stress.



La Direzione ha nominato un **Responsabile del Benessere Animale** e un team dedicato che garantiscono l'applicazione di queste **linee guida**, assicurando:

- ➡ accesso costante ad acqua fresca e alimentazione equilibrata;
- ➡ ambienti sicuri e confortevoli, con adeguate condizioni di riposo, ariazione e illuminazione;
- ➡ monitoraggio sanitario continuo con supporto veterinario su richiesta;
- ➡ spazi adeguati durante trasporto e stabulazione, con compagnia di animali compatibili;
- ➡ prevenzione della sofferenza psicologica individuale e di gruppo.

Il Responsabile monitora regolarmente indicatori specifici, riportando gli esiti alla Direzione attraverso attività di riesame, e mantiene aggiornato il **Registro delle Azioni Correttive**, in linea con quanto stabilito dal Manuale di Gestione del Benessere Animale.



Annoni SpA investe inoltre in **formazione continua sul benessere animale**, per rafforzare le competenze del personale e assicurare un elevato livello di sensibilità e professionalità. I dipendenti sono supportati da **tecnici specializzati** che visitano settimanalmente tutti i centri di allevamento, garantendo assistenza diretta agli allevatori. Tutto il personale coinvolto nella gestione degli animali è in possesso del **Certificato di idoneità** ai sensi dell'art. 21 del Reg. (CE) 1099/09, rilasciato dal Servizio Veterinario competente. Il percorso formativo prevede il superamento di un corso teorico presso l'ente I.Z.S.L.E.R., seguito da una **verifica pratica sul campo**. Per garantire aggiornamenti costanti, è previsto un **corso di formazione biennale** – tenuto da formatori interni qualificati – rivolto agli operatori che gestiscono animali vivi. Il programma include aspetti normativi, richieste specifiche dei clienti, conoscenza della Politica sul Benessere Animale e istruzioni per segnalare eventuali anomalie.

Infine, come già evidenziato, Annoni SpA ha ottenuto la certificazione **Animal Welfare** secondo il disciplinare del **North American Meat Institute** ("Animal Handling Guidelines January 2021 – Swine Slaughter"), a conferma dell'impegno aziendale in questo ambito.



Annoni SpA approvvigiona e macella principalmente suini **nati e allevati nella macroregione del Nord Italia**, con una netta prevalenza di capi appartenenti al circuito delle **produzioni tutelate DOP**, in particolare del **Consorzio di Parma e San Daniele**. Questa scelta consente ad Annoni SpA di strutturare una **catena di fornitura diretta, breve e altamente controllata**, composta esclusivamente da **allevatori, trasportatori e il macello**. L'appartenenza al circuito DOP rappresenta un criterio prioritario per la qualifica del fornitore, in quanto **garantisce il rispetto di requisiti specifici in merito a genetica, alimentazione, modalità di accrescimento, prerequisiti igienico-sanitari e tracciabilità, con una sorveglianza aggiuntiva da parte degli enti preposti al controllo dei Disciplinari**.

Annoni SpA adotta una **procedura strutturata per la qualifica e il monitoraggio continuo dei fornitori**, basata su criteri che variano in funzione della tipologia di prodotto o servizio. In fase di selezione, Annoni SpA valuta offerte e preventivi sulla base dei seguenti **parametri**:

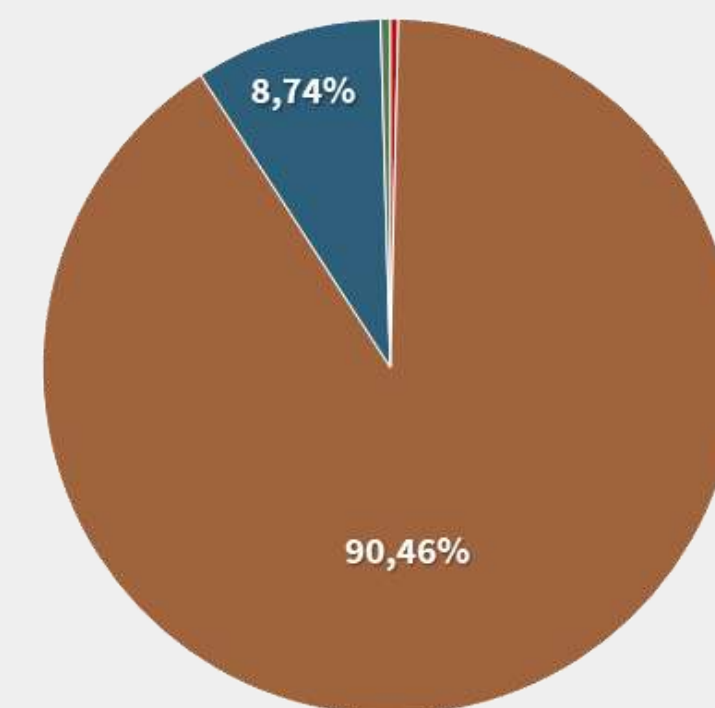
- caratteristiche del prodotto o servizio offerto;
- quantità;
- prezzo;
- tempi e modalità di consegna o evasione;
- tempi e modalità di pagamento;
- presenza di certificazioni o attestazioni di garanzia relative al prodotto o servizio ordinato.

Gli **allevatori DOP** sono classificati da Annoni SpA come **fornitori a rischio basso** e, una volta superate le verifiche documentali, veterinarie e tecniche (incluse le visite da parte del Servizio Veterinario ASL e i prelievi), vengono inseriti nell'elenco dei **fornitori qualificati**.

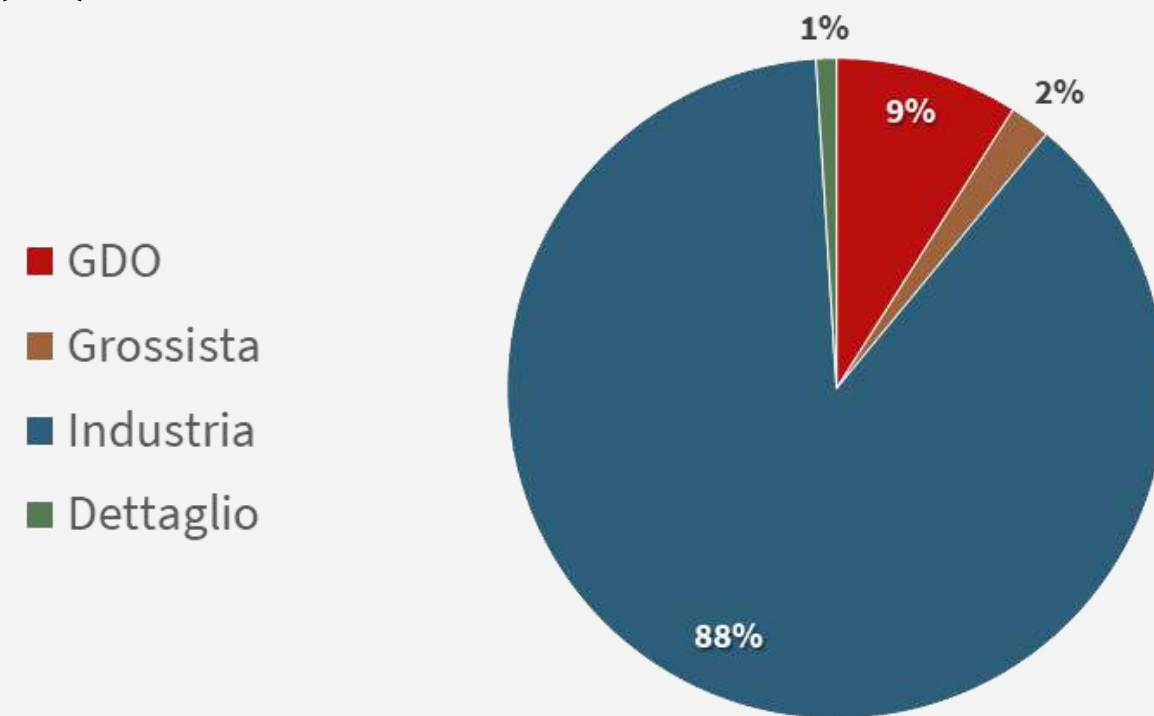
Annoni SpA si approvvigiona anche, seppur in misura marginale, da **allevatori non DOP**, che vengono classificati come **fornitori a rischio medio**. In questi casi è richiesta la sottoscrizione della “**Dichiarazione di impegno – Rispetto dei requisiti sul benessere, sulla sanità animale e biosicurezza**”, come condizione per la qualifica.

A fini conoscitivi, Annoni SpA utilizza inoltre una “**Scheda informativa allevatore**” utile a identificare fornitori potenzialmente preferibili nella composizione delle filiere.

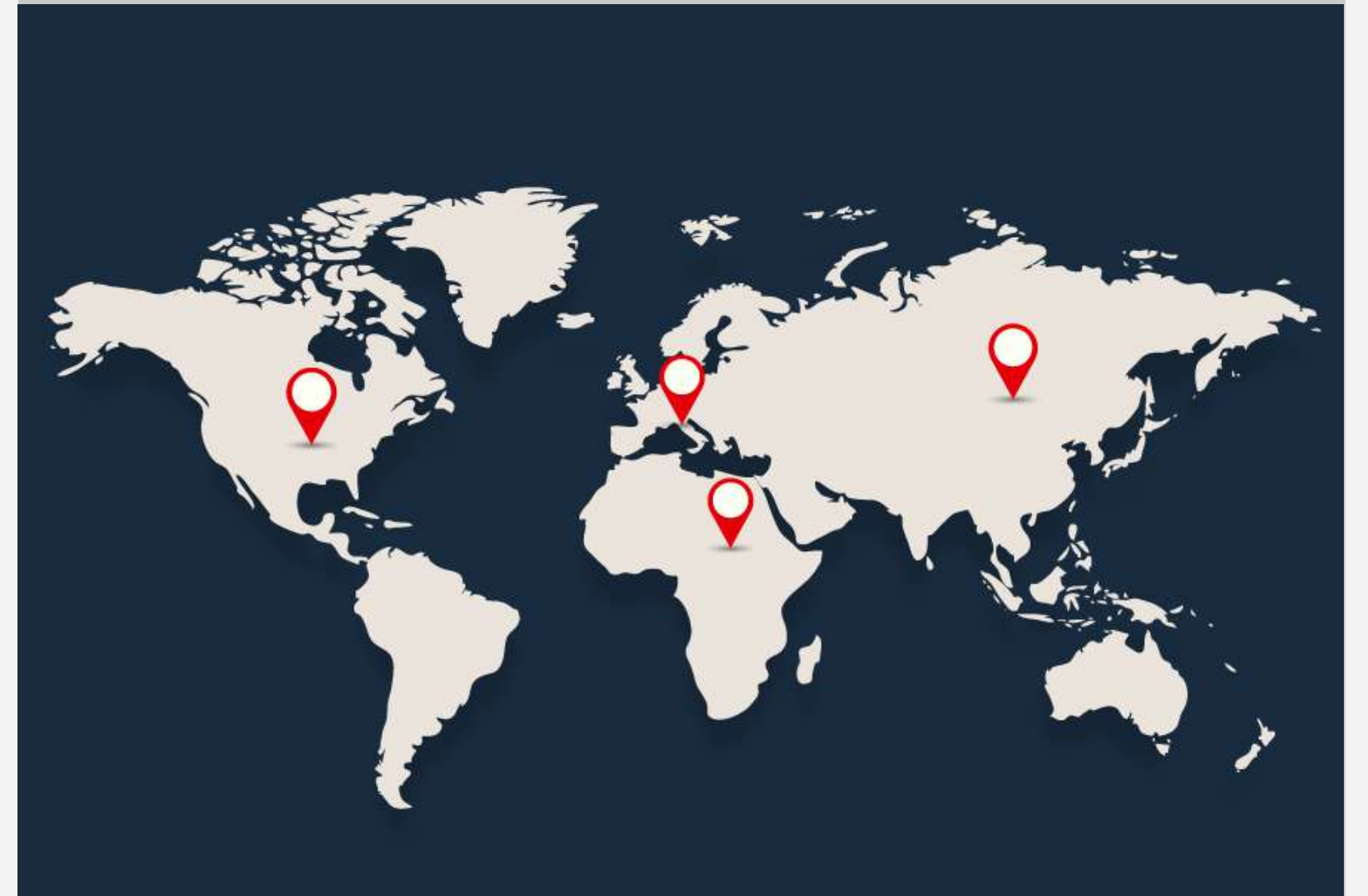
Nel corso del **2024**, Annoni SpA ha collaborato con **oltre 500 allevatori**, per un budget complessivo di **214.057.921 euro**, destinato per il **99,6% all'acquisto di materie prime** e per lo **0,4% a prodotti finiti**. Considerando la spesa complessiva verso tutte le tipologie di fornitori, il **90,5% è stato destinato a materie prime**, l'**8,7% a servizi**, e lo **0,4% a prodotti finiti e ad altre voci residuali**.



Annoni SpA commercializza i propri prodotti attraverso una rete articolata di canali, che spaziano dall'ingrosso al dettaglio. L'azienda si avvale di una **rete di vendita diretta** con rappresentanti attivi soprattutto nelle principali città del Centro e del Sud Italia, ed è presente anche nella **Grande Distribuzione Organizzata (GDO)**. Attualmente, la maggior parte del fatturato proviene dal **canale industriale (88%)**, seguito da **GDO (9%)**, **grossisti (2%)** e **dettaglio (1%)**.



Parallelamente, negli ultimi anni Annoni SpA ha investito fortemente nello **sviluppo delle esportazioni**, un ambito che sta portando risultati molto positivi. Il percorso di internazionalizzazione è iniziato con l'ingresso nel **mercato europeo**, seguito dall'approdo negli **Stati Uniti**, per il quale l'azienda ha ottenuto le necessarie autorizzazioni sanitarie. Successivamente, i prodotti Annoni hanno raggiunto anche **Africa, Oceania e Asia**, con un particolare interesse registrato in Giappone. Oggi, i prodotti dell'azienda sono esportati in tutto il mondo, in Paesi come **Giappone, Cina, Singapore, Hong Kong, Corea del Sud, Taiwan, Vietnam, Ucraina, Cuba, Costa Rica, Sud Africa, Australia, Canada, Brasile e Stati Uniti**, adattandosi alle preferenze dei singoli mercati.







5

a. Le persone	36
b. Benessere organizzativo	39
c. La responsabilità verso il territorio e la comunità	42

I NUMERI DI ANNONI

Nel 2024 hanno lavorato in Annoni SpA **142 dipendenti**, di cui **11 donne (7,7%)** e **131 uomini (92,3%)**.

La distribuzione per fasce d'età mostra la presenza di diverse generazioni: tra le **donne** si contano **3 under 30**, **6 tra i 30 e i 50 anni**, e **2 over 50**; tra gli uomini, **6 hanno meno di 30 anni**, **64 tra i 30 e i 50 anni**, e **61 oltre i 50 anni**. La varietà generazionale rappresenta un punto di forza dell'organizzazione: l'integrazione tra esperienza consolidata e nuove energie favorisce un ambiente dinamico e orientato al miglioramento continuo.

Nel corso dell'anno sono stati assunti **7 nuovi dipendenti uomini**, di cui 2 sotto i 30 anni e 5 nella fascia tra i 30 e i 50 anni, a testimonianza della capacità dell'azienda di attrarre profili professionali in linea con le esigenze operative. Il **tasso di turnover positivo, pari al 33%**, conferma un clima aziendale ricettivo e aperto all'inserimento di nuove risorse.

Sotto il profilo contrattuale, **11 dipendenti donne** e **129 uomini** sono assunti a **tempo indeterminato**, mentre **2 uomini** risultano in forza con contratto a **tempo determinato**.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, **10 donne e 52 uomini** sono impiegati a **tempo pieno**, mentre **1 donna e 79 uomini** lavorano con contratto **part-time**.

Nel 2024, l'organizzazione si è avvalsa inoltre della collaborazione di **2 lavoratrici e 7 lavoratori non dipendenti temporanei**, oltre a **6 donne e 147 uomini** coinvolti in qualità di **appaltatori esterni**.

Nel corso dell'anno **non si sono verificati episodi di discriminazione**, a conferma dell'impegno aziendale nella promozione di un ambiente di lavoro equo e rispettoso.

I dati retributivi del 2024 evidenziano un sistema salariale strutturato ed equilibrato, fondato su criteri di equità all'ingresso e trasparenza nei livelli retributivi. Il fatto che il **salario minimo e di ingresso sia identico per entrambi i generi** rappresenta un segnale concreto della volontà dell'azienda di garantire pari opportunità sin dal primo impiego.

Anche per quanto riguarda la **retribuzione più elevata**, **l'allineamento tra uomini e donne conferma un'impostazione meritocratica e inclusiva**.

La **differenza riscontrata a livello di retribuzione mediana**, pari al **3,12% a favore degli uomini**, è contenuta e oggetto di monitoraggio continuo, in un'ottica di miglioramento progressivo.

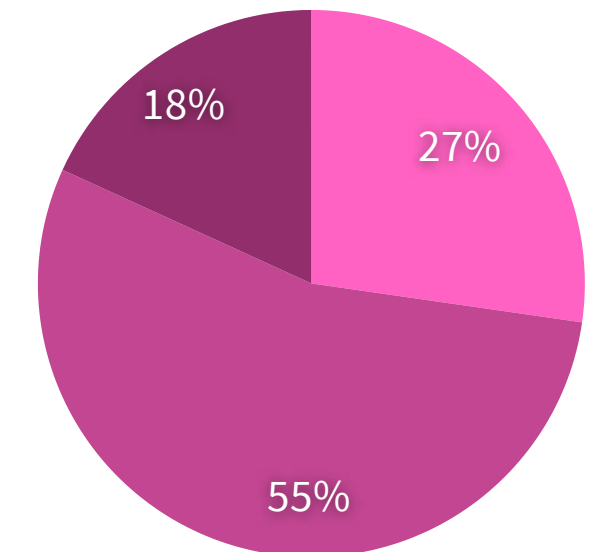
L'azienda, infatti, si impegna a promuovere un contesto in cui il riconoscimento economico sia coerente con le competenze, i ruoli e le responsabilità, a prescindere dal genere, e dove la valorizzazione del talento femminile rappresenti un obiettivo strategico trasversale.

DONNE

Meno di 30 anni

Da 30 a 50 anni

Oltre i 50 anni

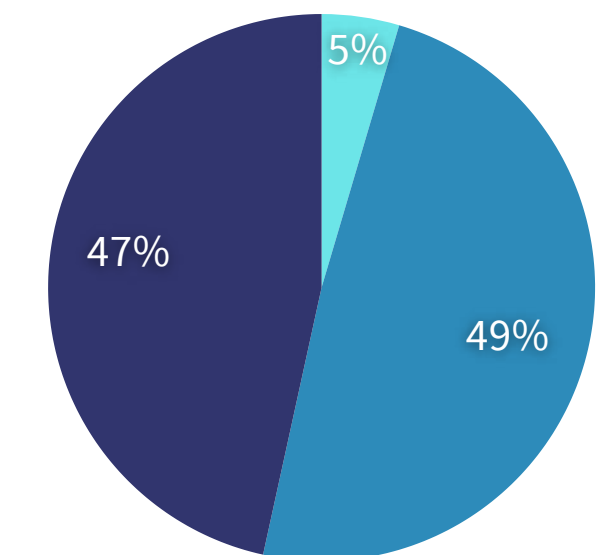


UOMINI

Meno di 30 anni

Da 30 a 50 anni

Oltre i 50 anni



SALUTE E SICUREZZA

La salute e la sicurezza dei lavoratori rappresentano per Annoni SpA un pilastro imprescindibile della propria cultura aziendale. L'azienda è consapevole che il benessere psicofisico delle persone si riflette direttamente sulla qualità del lavoro e sul successo dell'organizzazione nel suo complesso.

Nel 2024, l'azienda ha continuato a investire nella **gestione strutturata dei rischi attraverso un sistema organizzativo fondato sul rispetto delle normative vigenti**. È attivo un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, **conforme ai criteri del modello OT23 e ispirato allo standard ISO 45001**, sebbene non formalmente certificato.

All'interno del sistema di gestione, sono stati identificati e monitorati i **principali fattori di rischio connessi al contesto produttivo**. Tra questi, rientrano il rischio di taglio da coltelli, le criticità legate agli ambienti confinati e al microclima, l'utilizzo di macchinari e attrezzature, il rischio elettrico e la movimentazione manuale dei carichi. A ciò si aggiungono le esposizioni derivanti dall'impiego di videotermini, i rischi fisici come rumore e radiazioni, la presenza di agenti chimici, amianto e sostanze pericolose, nonché il rischio biologico e il rischio ATEX.

Il sistema tiene inoltre in considerazione i fattori psicosociali, come lo stress lavoro-correlato, e quelli legati alle diversità, inclusi genere, età e provenienza dei lavoratori.

L'approccio preventivo adottato da Annoni SpA ha permesso di consolidare nel tempo un efficace sistema di controllo e riduzione del rischio.



Nel 2024 sono stati registrati **8 infortuni**, per un totale di **14943 ore di assenza**, con un numero complessivo di **222.159 ore lavorate** da parte di 146 lavoratori.

➔ **Rispetto al 2023, si evidenzia una diminuzione delle giornate perse per infortunio**, da 94 a 80, e un **miglioramento dell'indice di gravità**, che scende da 0,43 a 0,36, segnando uno dei valori più bassi dell'ultimo decennio. Questo dato conferma l'efficacia delle misure introdotte e l'attenzione crescente alla sicurezza operativa.

Anche l'**indice infortunistico complessivo è in calo**, passando da 59,43 a 54,79, e l'indice di frequenza si attesta a 36,01, pressoché stabile. Tali risultati dimostrano la solidità del modello preventivo adottato, rafforzato anche da un'attenta formazione del personale e da un continuo monitoraggio dei luoghi di lavoro.

Il tasso di assenteismo rilevato nel 2024 **è pari all' 8%**, in linea con quanto monitorato negli anni precedenti.

Un ruolo chiave è svolto anche dalla **formazione in materia di salute e sicurezza**, erogata in modo mirato e differenziato in base al profilo di rischio. Nel corso dell'anno, hanno partecipato ai corsi **23 lavoratori, per un totale di 188 ore di formazione complessive**. I moduli formativi hanno incluso: formazione di base (4 ore), formazione specifica a rischio basso (4 ore), formazione specifica a rischio alto (12 ore), aggiornamento periodico (6 ore) e formazione per preposti (8 ore).

Questi percorsi rappresentano strumenti fondamentali per accrescere la consapevolezza individuale, prevenire situazioni critiche e rafforzare il senso di responsabilità diffusa in azienda.

Inoltre, Annoni SpA applica il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'industria alimentare**, garantendo la **piena copertura di tutti i dipendenti**. Questo conferma l'adesione a un quadro normativo chiaro e condiviso, in grado di tutelare i diritti dei lavoratori, promuovere la qualità del lavoro e assicurare condizioni contrattuali eque e trasparenti.

Accanto alla tutela della salute e sicurezza, Annoni SpA riconosce nel proprio capitale umano un elemento centrale e strategico per la competitività aziendale. Le persone costituiscono la base su cui costruire ogni processo di crescita, innovazione e miglioramento.

L'azienda promuove lo sviluppo professionale dei propri dipendenti attraverso percorsi formativi mirati, affiancamento e valorizzazione delle competenze individuali. Il rafforzamento delle soft skills, l'aggiornamento tecnico e la possibilità di intraprendere percorsi di crescita interni sono considerati strumenti chiave per favorire il coinvolgimento e la motivazione delle risorse.

Attraverso queste azioni, Annoni SpA conferma il proprio impegno nel creare un contesto di lavoro stimolante, sicuro e orientato al benessere, dove ogni persona possa contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi comuni.



b. BENESSERE ORGANIZZATIVO

FORMAZIONE

Nel corso del 2024, Annoni SpA ha continuato a investire con convinzione nella formazione del personale, riconoscendo in questo ambito uno strumento strategico per il consolidamento delle competenze e la crescita professionale.

Complessivamente, sono state erogate **553 ore di formazione**, di cui **61 ore a favore delle lavoratrici** e **492 ore rivolte ai lavoratori**. Le attività formative hanno coinvolto sia il personale impiegatizio sia quello operativo: in particolare, ai **colletti bianchi** sono state dedicate **61 ore per le donne** e **66 ore per gli uomini**, mentre tra i **colletti blu** la formazione ha riguardato **esclusivamente i lavoratori**, per un **totale di 426 ore**.

I contenuti trattati hanno spaziato su **temi chiave per l'organizzazione, quali contabilità, reporting, bilancio e salute, sicurezza e ambiente sul lavoro**, con l'obiettivo di rafforzare non solo le competenze tecniche, ma anche la cultura della responsabilità, della prevenzione e della sostenibilità.

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Ai partecipanti è stato chiesto di fornire risposte utilizzando una scala di valutazione Likert composta da 6 valori, dove il valore 1 corrisponde a “completamente in disaccordo” e il valore 6 corrisponde a “completamente in accordo”.

Il questionario, composto da 78 domande, è stato progettato in modo da comprendere il vissuto condiviso relativo alle seguenti 9 dimensioni organizzative ritenute rilevanti:

1

La sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

2

Le discriminazioni

3

L'equità nell'amministrazione

4

La carriera e lo sviluppo professionale

5

La valutazione del lavoro

6

La valutazione sui colleghi

7

Il contesto lavorativo

8

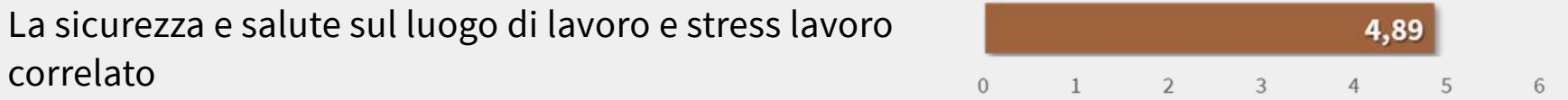
Il senso di appartenenza

9

L'immagine dell'amministrazione



IL QUADRO GENERALE DELINEATO È IL SEGUENTE:

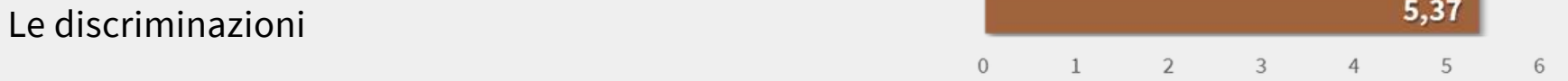


La dimensione **La sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato** ha indagato, tramite 10 items, la percezione dei dipendenti in merito alla sicurezza garantita sul luogo di lavoro dai dispositivi di allarme e di primo intervento, nonché alle caratteristiche del luogo di lavoro come la disposizione degli spazi, le postazioni, la luminosità ecc.

Inoltre, è stato valutato il livello di stress lavoro correlato, ponendo quesiti riguardanti la sostenibilità dei ritmi lavorativi e la possibilità di prendere sufficienti pause.

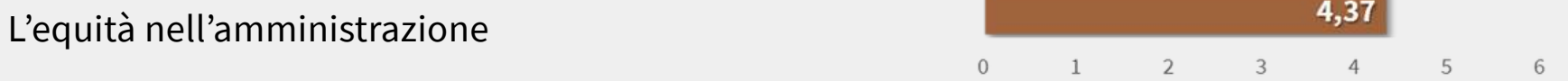
In generale, il valore medio di tale dimensione è stato positivo, pari a **4,89**.

Infine, è stata valutata l'eventuale presenza di situazioni di malessere, molestie e atti discriminatori ai lavoratori, la quale ha riportato un punteggio particolarmente confortante pari a **2,08**, sottolineando come l'ambiente lavorativo sia reputato sicuro dalla maggior parte dei dipendenti.



La dimensione **Le discriminazioni** ha indagato, tramite 9 items, la percezione dei collaboratori riguardo l'equità del trattamento sul luogo di lavoro nonostante le differenze di genere, di etnia, di religione, di età, di orientamento sessuale, di orientamento politico ed eventuali disabilità.

Il valore medio di questa dimensione è stato pari a **5,37**, evidenziando come tali items non costituiscano un ostacolo alla valorizzazione dei dipendenti sul lavoro.



La dimensione **L'equità nell'amministrazione** ha indagato, tramite 5 items, l'equità tra i dipendenti nella partizione del carico di lavoro, delle responsabilità, della retribuzione in base all'impegno richiesto e della sua differenziazione.

Il valore medio di questa dimensione è stato pari a **4,37**.

b. BENESSERE ORGANIZZATIVO

La carriera e lo sviluppo personale

La dimensione **La carriera e lo sviluppo personale** ha indagato, tramite 5 items, le possibilità offerte dall’azienda ai dipendenti di sviluppare nuove competenze e di avanzamento in termini di carriera in base al merito. Inoltre, ha valutato il grado di soddisfazione dei collaboratori relativamente al proprio percorso professionale all’interno dell’azienda e all’adeguatezza del ruolo ricoperto con riferimento al profilo professionale. Il valore medio di questa dimensione è stato pari a **4,58**.

La valutazione del lavoro

La dimensione **La valutazione del lavoro** ha indagato, tramite 5 items, la percezione dei dipendenti riguardo al corretto possesso delle competenze, delle risorse e degli strumenti necessari allo svolgimento del proprio lavoro, nonché il livello di autonomia e di realizzazione personale. Il valore medio di questa dimensione è pari a **5,23**.

La valutazione sui colleghi

La dimensione **La valutazione sui colleghi** ha indagato, tramite 5 items, la sensazione dei dipendenti del sentirsi parte di un team e del sentirsi rispettati e stimati dai colleghi. Inoltre, viene valutata l’attitudine dell’azienda nella creazione di un ambiente di lavoro positivo, promuovendo attivamente la solidarietà e la sinergia tra i dipendenti. Il valore medio di questa dimensione è pari a **5,11**.

Il contesto lavorativo

La dimensione **Il contesto lavorativo** ha indagato, tramite 5 items, la propensione dell’azienda ad investire su attività di formazione, a fornire una corretta definizione dei ruoli organizzativi e delle regole di comportamento interne e ad assicurare una efficiente circolazione delle informazioni al suo interno. Infine, è stata valutata la propensione dell’impresa a promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita dei lavoratori. Il valore medio di questa dimensione è pari a **4,55**.

Il senso di appartenenza

La dimensione **Il senso di appartenenza** ha indagato, tramite 5 items, il livello di coinvolgimento dei dipendenti in riferimento ai risultati ottenuti dall’azienda ponendo quesiti volti a misurarne l’orgoglio. Inoltre, è stata valutata la percezione dei collaboratori sulla coerenza dei valori praticati dall’azienda con quelli da loro sostenuti. Il valore medio di questa dimensione è stato a **5,15**. Infine, è stata valutata la volontà dei dipendenti di cambiare azienda, nel caso ne avessero avuto la possibilità. Tale item ha totalizzato un **punteggio incoraggiante pari a 2,67, sottolineando come i dipendenti non siano propensi a cercare alternative lavorative altrove**.

L’immagine dell’amministrazione

La dimensione **L’immagine dell’amministrazione** ha indagato, tramite 3 items, la percezione che le persone esterne avessero dell’azienda attraverso tre quesiti volti a valutare l’importanza dell’azienda per la collettività, in particolare per i famigliari dei dipendenti e per i clienti. Il valore medio di questa dimensione è pari a **5,29**.

La parte conclusiva del questionario è volta ad indagare il livello di condivisione del sistema di valutazione dell’azienda con i propri dipendenti, soffermandosi in particolare su tre ambiti distinti:

- 1 L’azienda
- 2 Le performance personali
- 3 Il funzionamento del sistema

L’azienda

Il primo ambito **L’azienda** ha valutato il livello di conoscenza dei collaboratori in merito agli obiettivi aziendali, ai risultati ottenuti e alle strategie adottate dall’azienda. Inoltre, è stato indagato quanto l’azienda fosse in grado di valorizzare il lavoro dei propri dipendenti, comunicandogli in maniera chiara ed esplicita l’importanza del contributo da loro offerto per il raggiungimento dei risultati aziendali. Il valore medio di tale ambito è pari a **4,37**.

b. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Le performance personali



Il secondo ambito **Le performance personali** ha valutato il livello di conoscenza e di informazione dei dipendenti in merito alla valutazione del proprio lavoro e a come eventualmente migliorare i propri risultati. Inoltre, è stato indagato quanto l’azienda sia in grado di trasmettere in modo chiaro gli obiettivi e i risultati attesi dal lavoro svolto dal singolo dipendente, nonché la percezione del lavoratore sull’equità e correttezza della propria valutazione. Il valore medio di tale ambito è pari a **4,60**.

Il funzionamento del sistema



Infine, il terzo ambito **Il funzionamento del sistema** ha valutato il livello di conoscenza del personale in merito al sistema di misurazione delle performance, di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi dal lavoro svolto, nonché il grado di tutela percepito in caso di disaccordo con il proprio valutatore. Inoltre, è stato indagato l’opinione dei dipendenti in merito al corretto riconoscimento del lavoro svolto basato sulla meritocrazia ed, infine, in quale misura i risultati delle valutazioni delle performance contribuiscano a migliorarle. Il valore medio di tale ambito è pari a **4,33**.

CONFRONTO TRA I RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2022 VS 2024

Nel confronto tra i risultati dell’indagine sul clima organizzativo condotta nel 2022 e quelli rilevati nel 2024 emergono alcuni cambiamenti significativi, che testimoniano l’evoluzione positiva della cultura aziendale e delle percezioni dei dipendenti all’interno di Annoni SpA.

Nel 2022 l’analisi si concentrava su 10 dimensioni, mentre nel 2024 la struttura è stata rivista e articolata in 9 nuove dimensioni, con alcune aree di analisi riformulate e approfondite. Nonostante la variazione strutturale, è possibile identificare corrispondenze che consentono un confronto qualitativo tra i due anni.

Uno dei **miglioramenti più significativi riguarda il senso di appartenenza**, che nel **2022** registrava un valore medio di **4,42** e nel **2024** ha raggiunto **5,15**. Questo progresso **(+0,73 punti)** indica un rafforzamento del legame emotivo e valoriale tra i collaboratori e l’azienda, suggerendo un aumento dell’orgoglio di appartenenza e una **riduzione della propensione a cambiare azienda**, come confermato dal basso punteggio **(2,67)** relativo all’intenzione di cercare nuove opportunità lavorative.

Risultati estremamente positivi emergono anche in relazione alla **valutazione dei colleghi**, tema che nel **2022** era trattato nella dimensione “La mia unità” **(4,51)**. Nel **2024**, la nuova dimensione dedicata alla “valutazione sui colleghi” ha riportato un punteggio di **5,11**, evidenziando una crescita dell’armonia relazionale, della stima reciproca e dello spirito di squadra.

Anche **l’immagine dell’azienda**, precedentemente indagata con un valore medio di 4,83, ha registrato un **miglioramento nel 2024** nella nuova dimensione “immagine dell’amministrazione”, che ha raggiunto un **valore medio di 5,29**. Questo incremento segnala una maggiore percezione di prestigio e riconoscimento sociale dell’azienda, sia da parte dei collaboratori che del contesto esterno.

Tra le dimensioni riformulate, è possibile confrontare l’area **sicurezza e stress lavoro-correlato** del **2022 (4,50)** con la dimensione omologa del **2024**, che **ha raggiunto 4,89**. Questo progresso riflette l’efficacia degli interventi adottati per migliorare le condizioni lavorative e per mitigare i fattori di stress, confermando un ambiente di lavoro percepito come più sicuro e tutelante.

In merito allo sviluppo professionale, il confronto tra la dimensione “formazione e crescita professionale” del **2022 (3,81)** e la dimensione “**carriera e sviluppo personale**” del **2024 (4,58)** evidenzia un miglioramento tangibile **(+0,77 punti)**. Ciò suggerisce che le iniziative formative e le opportunità di avanzamento sono oggi meglio percepite e maggiormente accessibili.

Un **dato molto positivo riguarda la percezione legata alle discriminazioni**, che nel 2024 ha raggiunto un punteggio di **5,37**. Sebbene non fosse una dimensione autonoma nel **2022**, le tematiche affini erano incluse in “inclusione e correttezza dei comportamenti” **(4,62)**. Il miglioramento di quasi un punto evidenzia un ambiente di lavoro percepito come ancora più equo, rispettoso e inclusivo.

Ulteriori aspetti di rilievo riguardano la dimensione “**valutazione del lavoro**” del **2024 (5,23)**, che **comprende elementi presenti in più dimensioni del 2022, come “il mio lavoro” (4,55) e “la programmazione e la verifica degli obiettivi” (3,75)**. Il valore elevato del 2024 evidenzia una significativa crescita nella percezione di adeguatezza del ruolo, disponibilità di strumenti e trasparenza valutativa.

In sintesi, il confronto tra i due anni mostra un miglioramento diffuso e concreto in numerose aree chiave del benessere organizzativo. La progressiva maturazione del clima aziendale è il risultato di strategie mirate, dell’ascolto costante dei collaboratori e di investimenti continui in cultura organizzativa, formazione e inclusività. Annoni SpA conferma così il proprio impegno per costruire un ambiente di lavoro stimolante, collaborativo e orientato al benessere delle persone.

c. LA RESPONSABILITA' VERSO IL TERRITORIO E LA COMUNITA'

Annoni SpA conferma anche nel 2024 il proprio radicato legame con il territorio attraverso un insieme articolato di iniziative che riflettono un impegno concreto e continuativo a favore della comunità locale e del tessuto imprenditoriale.

L'azienda ha sostenuto attivamente eventi culturali e sportivi, come le **Olimpiadi Verdiane**, contribuendo alla valorizzazione del patrimonio locale e alla promozione di occasioni di aggregazione sociale.

Parallelamente, Annoni SpA ha rinnovato il proprio supporto allo sport dilettantistico tramite la **sponsorizzazione della squadra Ciria Calcio**, dimostrando attenzione al benessere e allo sviluppo delle giovani generazioni.

Queste azioni testimoniano l'impegno di Annoni SpA nel contribuire alla crescita sostenibile della comunità di riferimento, alimentando relazioni di valore basate sulla responsabilità sociale, la collaborazione e la valorizzazione del territorio.



OVX

13 14 15 16 GIUGNO²⁰₂₄



6

a. L'impegno verso l'ambiente	44
b. Consumi energetici ed emissioni	45
c. Consumi idrici	48
d. Rifiuti	49

In Italia, così come nell'intera Unione Europea, si assiste ad un crescente interesse verso la tutela dell'ambiente. Si diffonde sempre più la convinzione che i processi produttivi debbano tenere conto dell'impoverimento e del degrado delle risorse naturali, fenomeni a cui essi stessi contribuiscono.

Sulla base di questa consapevolezza Annoni SpA riconosce l'importanza di condurre le proprie attività produttive preservando il livello quantitativo e qualitativo delle risorse ambientali, al fine di evitare processi di degrado che potrebbero minare il benessere della società.

La tutela dell'ambiente è per questo da sempre ai vertici delle priorità di Annoni SpA. La minimizzazione dell'impatto ambientale nei processi produttivi rappresenta un elemento strategico fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, oltre a costituire un pilastro essenziale per la competitività e la sostenibilità dell'azienda. All'interno della **Politica Ambiente e Sicurezza** troviamo gli **obiettivi** che, da sempre, Annoni SpA si pone:

- ➡ salvaguardare e preservare l'ambiente di lavoro interno ed esterno, promuovendo anche la **diffusione della cultura ambientale**;
- ➡ **monitorare** costantemente i **consumi idrici ed energetici**, per **valutare** il **raggiungimento degli obiettivi ambientali**, coinvolgendo attivamente tutto il personale;
- ➡ attuare un'**attenta gestione dei rifiuti**;
- ➡ prevenire l'inquinamento e **ottimizzare l'utilizzo delle risorse naturali**, tenendo conto della possibilità di **impiegare tecnologie pulite e fonti rinnovabili**.

Per garantire un miglioramento continuo delle proprie performance ambientali, Annoni SpA ha scelto di implementare, a partire dal 2008, un **Sistema di Gestione Ambientale** e di registrarsi volontariamente secondo lo **schema del Regolamento Europeo EMAS** (Eco Management and Audit Scheme – Sistema di ecogestione ed audit). Questa scelta comporta la pubblicazione di una dichiarazione ambientale e la certificazione **UNI EN ISO 14001**.

Il Sistema di Gestione Ambientale, che formalizza e applica i concetti alla base dell'idea aziendale in tema ambientale, si basa sulla **metodologia PDCA Plain-Do-Check-Act** (pianificare, attuare, verificare, agire) ed è improntato ad un approccio di **risk-based thinking**. Tale approccio consente all'impresa di identificare i rischi e le opportunità attraverso un'analisi del contesto e delle aspettative delle parti interessate. Ciò permette di definire e attuare azioni mirate per minimizzare i rischi e sfruttare le opportunità, anticipando le tendenze di mercato e soddisfacendo le varie parti interessate coinvolte nelle attività dell'azienda.



ENERGIA ELETTRICA

I consumi di energia elettrica dell'azienda sono imputabili principalmente al funzionamento degli impianti di refrigerazione, congelamento, condizionamento e depurazione acque. I consumi energetici legati agli uffici e all'illuminazione dell'area produttiva risultano marginali se confrontati con quelli associati al processo produttivo complessivo.

L'andamento dei consumi energetici generati durante le attività è **influenzato sia dall'andamento climatico esterno che dal quantitativo di carne lavorata**. Per migliorare l'efficienza, l'azienda adotta una **gestione ottimizzata delle celle frigorifere**, prevedendo lo spegnimento di quelle poco cariche e il trasferimento del prodotto in celle parzialmente occupate.

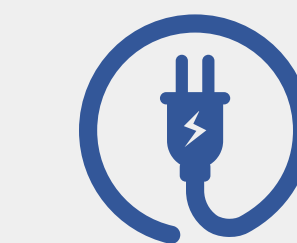
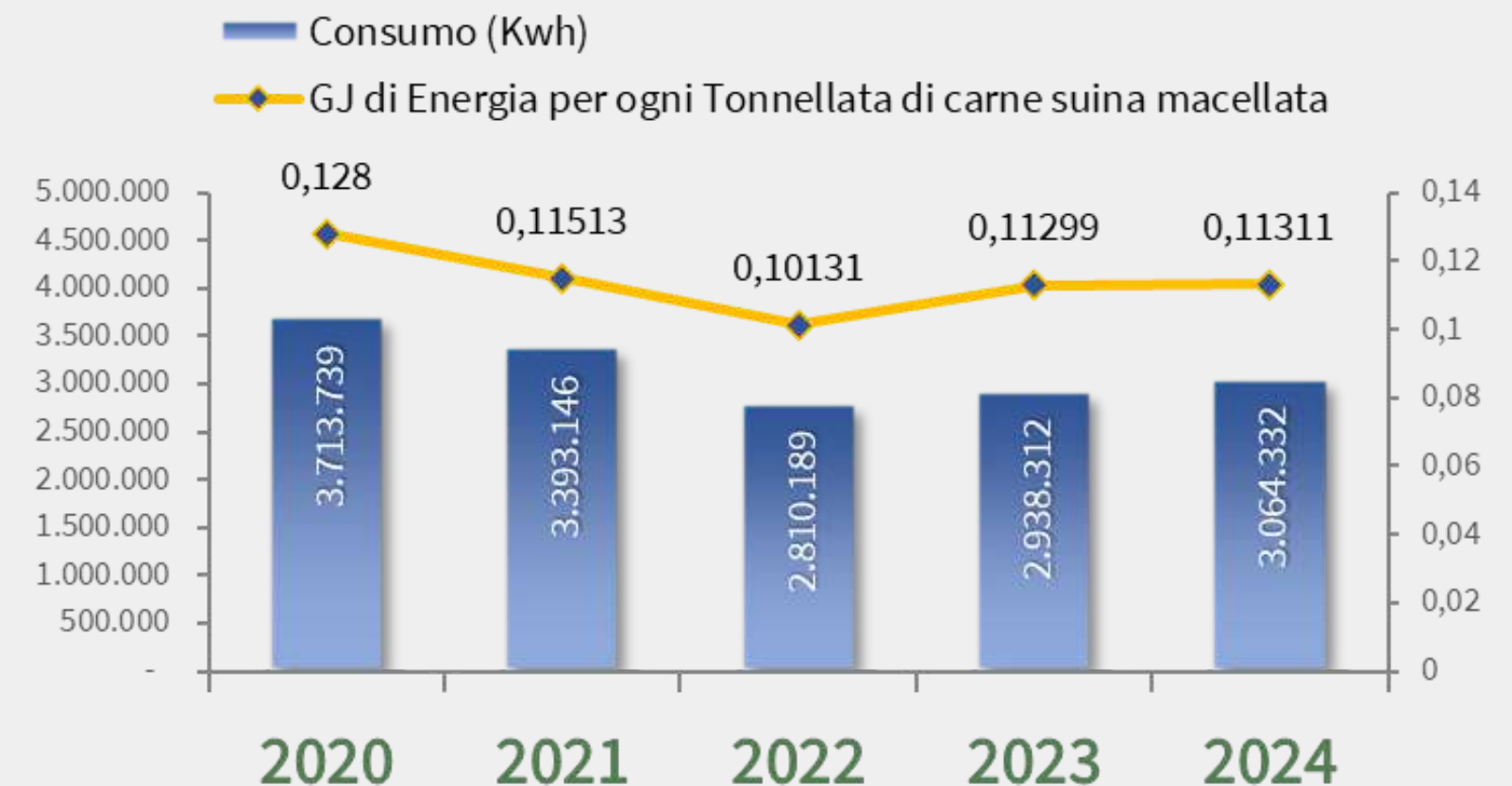
Nel corso dell'anno 2020 l'azienda ha inoltre messo in funzione un proprio **impianto di cogenerazione** alimentato a gas metano, **che per il 2024 ha coperto il 60% del fabbisogno di energia elettrica**, al fine di ridurre il prelievo dalla rete.

Nel **2024** si è registrato un **aumento del consumo di energia acquistata pari a +4,3%** rispetto all'anno precedente, attribuibile principalmente ad un incremento dei volumi produttivi. Inoltre, **Annoni SpA possiede** un "Cancellation Statement", ovvero una **Garanzia d'Origine** rilasciata dal GSE, **che certifica che il 100% dell'energia elettrica acquistata proviene da fonti rinnovabili**.

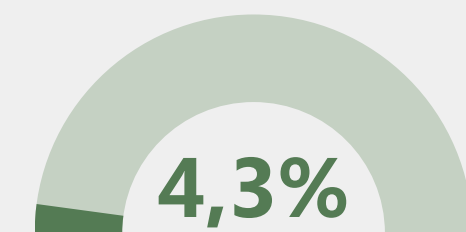
Tra gli obiettivi previsti per il 2025, Annoni SpA intende:

- **Ridurre i consumi di energia elettrica del 6%** attraverso l'acquisto e l'installazione di un impianto di efficientamento energetico Icopower;
- **Installare 6 colonnine di ricarica per veicoli elettrici** al fine di favorire la riduzione delle emissioni derivanti dagli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti.

Consumi energia elettrica acquistata



2024
3.064.332 KWh



4,3%
Aumento rispetto al
2023

GAS

Il gas naturale viene impiegato come combustibile per l'alimentazione delle caldaie utilizzate nel riscaldamento degli uffici e nella produzione di vapore a supporto dell'attività produttiva.

Annoni SpA monitora regolarmente i consumi di gas metano ed esegue controlli periodici sull'efficienza energetica degli impianti di riscaldamento.

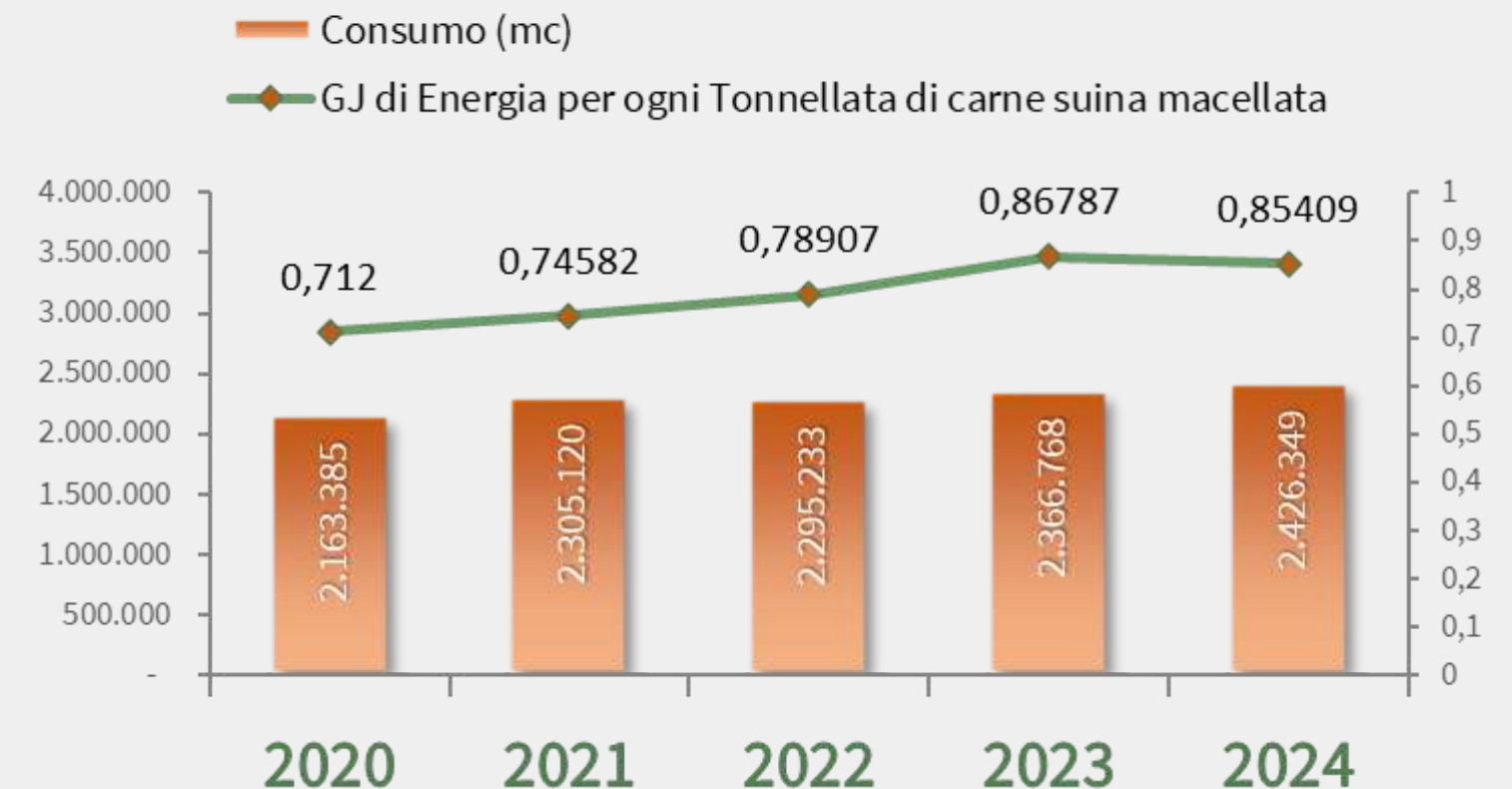
In passato, l'andamento dei consumi di gas naturale era influenzato prevalentemente dalle condizioni climatiche esterne. Tuttavia, a partire dal 2020, con l'attivazione dell'**impianto di cogenerazione** alimentato a metano, l'utilizzo del gas è diventato strettamente correlato al funzionamento di tale impianto. Quest'ultimo ha comportato un **incremento dei consumi di gas, ma ha al contempo permesso una riduzione significativa dell'energia elettrica prelevata dalla rete**: circa il 60% del fabbisogno elettrico aziendale è oggi coperto dall'autoproduzione.

Nel 2023 Annoni SpA ha inoltre investito in una nuova linea di spazzolatura che consente il recupero dei fumi caldi generati dalla fiammatura delle carcasse suine per la produzione di acqua calda da utilizzare nella successiva fase di spazzolatura, riducendo così la necessità di gas naturale per il riscaldamento dell'acqua.

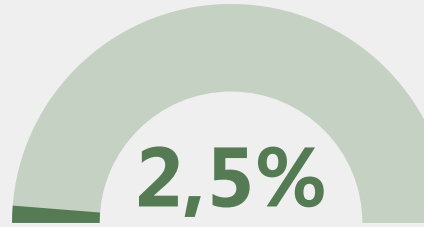
Nel 2024 si è registrato un **aumento del consumo di gas naturale pari al +2,5%** rispetto al 2023. Tuttavia, grazie a interventi di efficientamento e al miglior utilizzo delle risorse termiche, si è ottenuto un **miglioramento del KPI** relativo al consumo energetico (GJ) per tonnellata di carne suina macellata, **indicatore della maggiore efficienza complessiva del processo produttivo**.

Tra gli **obiettivi previsti per il 2025**, Annoni SpA punta a **massimizzare il rendimento dell'impianto di cogenerazione** attraverso l'installazione di un nuovo sistema per la produzione di acqua calda. Questo sistema sfrutterà il calore recuperato dal normale funzionamento del cogeneratore e dai generatori di vapore presenti in azienda, senza alterare le tempistiche operative attuali, contribuendo ulteriormente alla riduzione dell'impiego di gas naturale.

Consumi gas metano



2024
2.426.349 mc



2,5%
Aumento rispetto al
2023

EMISSIONI

Annoni SpA monitora costantemente i flussi di massa annuali dei **principali inquinanti atmosferici**, in conformità a quanto previsto dall'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA), confrontando i valori rilevati con i limiti autorizzativi stabiliti.

L'analisi dei dati del triennio 2022-2024 evidenzia che l'attivazione dell'impianto di cogenerazione, avvenuta all'inizio del 2020, ha comportato un aumento significativo delle emissioni di polveri, monossido di carbonio (CO) e anidride carbonica (CO₂), come effetto prevedibile del maggiore utilizzo di gas naturale. In particolare, nel **2024** si è registrato un **incremento delle emissioni di CO₂ pari al +2,5%** rispetto all'anno precedente. Le **emissioni totali di gas serra diretti (Scope 1)** per l'anno 2024 ammontano complessivamente a **4.604.579 kg CO₂eq.**

Nonostante tali incrementi, **tutte le emissioni risultano ampiamente al di sotto dei limiti fissati dalle autorità competenti**, confermando la conformità dell'azienda alle prescrizioni ambientali e il corretto funzionamento del sistema di gestione delle emissioni.

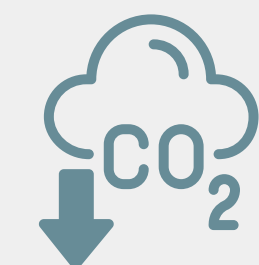
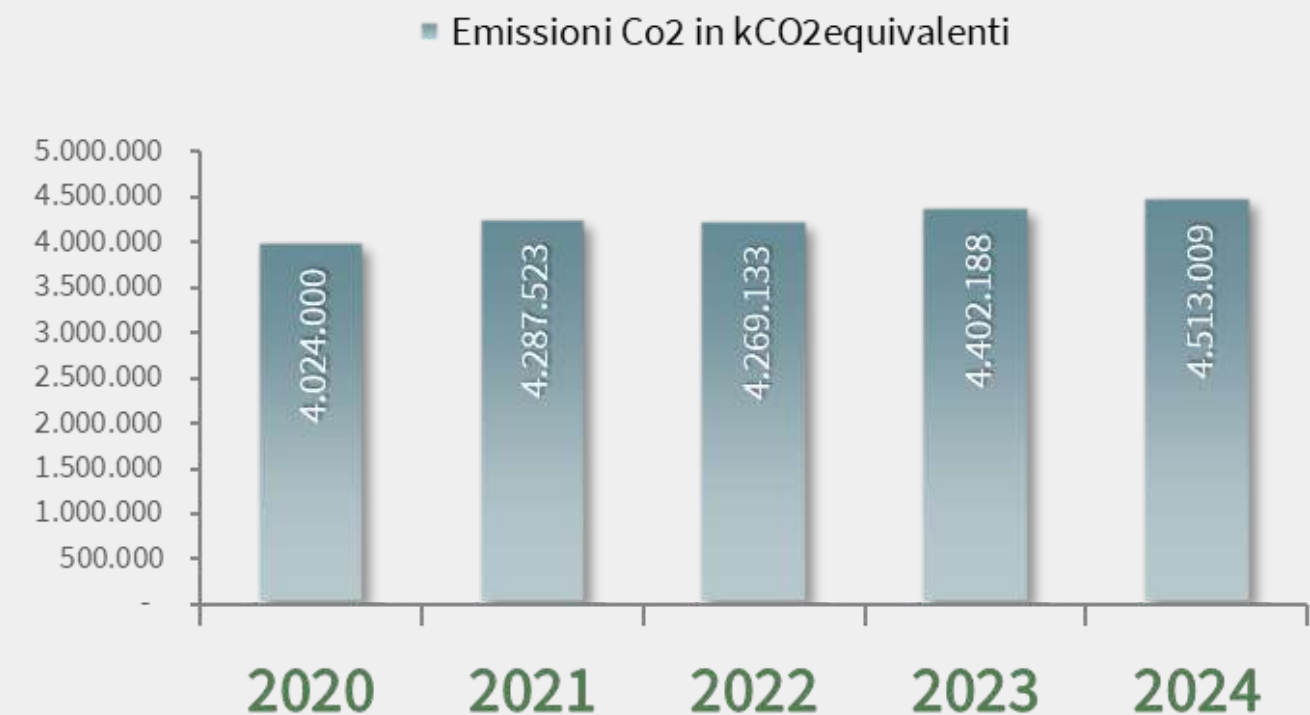
A ciò si aggiunge, nel 2024, un'emissione indiretta di gas serra legata alla perdita di refrigeranti: sono stati infatti rilevati rilasci di **21 kg di gas R07F** e **24,5 kg di gas R410A**, equivalenti a **91,57 tonnellate di CO₂eq.** La gestione e il monitoraggio delle fughe di refrigerante sono affidati a ditte specializzate, con cui l'azienda ha sottoscritto specifici contratti di servizio, in linea con gli obblighi normativi vigenti in materia di controllo delle emissioni di gas fluorurati.

Annoni SpA è inoltre regolarmente autorizzata alla detenzione e all'impiego di gas tossici, nello specifico **3.000 kg di ammoniaca**, tramite due centrali refrigeranti autorizzate con:

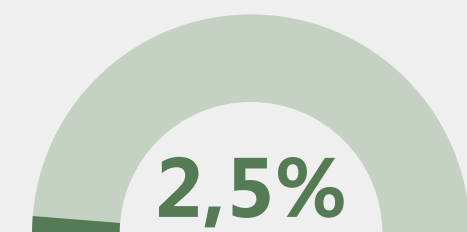
- **Licenza n. 12684 del 29/10/2013** per la centrale da 1.000 kg;
- **Licenza n. 35/91 del 23/07/1991** per la centrale da 2.000 kg, entrambe rilasciate dal Comune di Busseto.

Nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato Ambiente e Sicurezza, è stata definita una **procedura specifica per la gestione delle emergenze legate alla presenza di impianti ad ammoniaca**, garantendo una risposta tempestiva ed efficace in caso di criticità e contribuendo alla tutela della salute e dell'ambiente.

Emissioni Co2 in kCO2 equivalenti



2024
4.513 Ton.



Aumento rispetto al
2023

ACQUA

L'**approvvigionamento idrico** dello stabilimento avviene tramite **due pozzi privati**, regolarmente **autorizzati da ARPAE** Emilia-Romagna con Determinazione Ambientale n. 3903 del 22/08/2019, che consente un prelievo massimo annuo pari a 500.000 m³.

Nel **2024** si è registrata una **riduzione del consumo idrico pari a -1,4% rispetto al 2023**, con un contestuale miglioramento del **KPI "m³ di acqua per tonnellata di carne suina macellata"**, indicatore dell'efficienza idrica complessiva del processo.

Per **ottimizzare l'utilizzo dell'acqua**, l'azienda ha implementato diversi sistemi di recupero e ricircolo. In particolare:

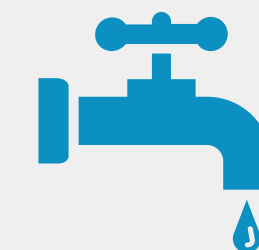
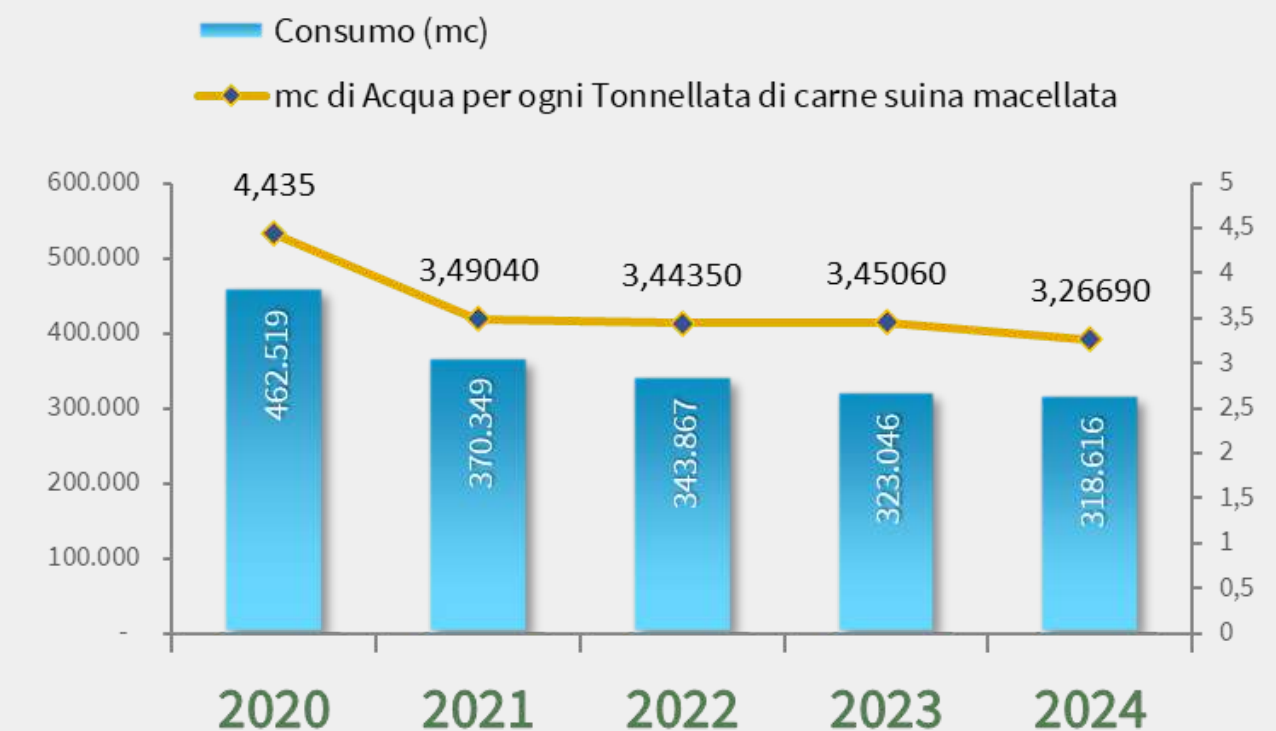
- È attivo un sistema di **ricircolo parziale delle acque di raffreddamento**, raccolte in un silos esterno da 20 m³, riutilizzate per il lavaggio degli automezzi per il trasporto del bestiame.
- Sono presenti **due cisterne interrate in PVC da 50 m³** ciascuna, **dedicate al recupero dell'acqua di condensazione** impiegata nello sbrinamento delle celle frigorifere.

Inoltre, da dicembre 2020 è operativo un **impianto sperimentale per il recupero dell'acqua dallo scarico S3**, che ha prodotto risultati rilevanti in termini di risparmio idrico, contribuendo a ridurre il consumo annuo da pozzo rispetto alla media storica di circa **450.000 m³/anno**.

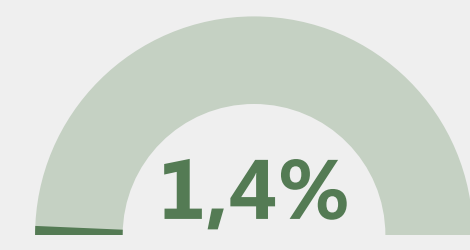
L'azienda comunica annualmente alla Regione Emilia-Romagna e al Comune di Busseto i volumi idrici derivati e svolge **analisi mensili sull'acqua potabilizzata**, che risultano sempre conformi ai parametri stabiliti dal **D.Lgs. 31/2001** e s.m.i. per le acque destinate al consumo umano.

Inoltre, tra gli obiettivi per il 2025 **Annoni SpA** si pone **l'obiettivo di migliorare la propria capacità depurativa, tramite l'attivazione di un nuovo impianto** da 88.000 abitanti equivalenti (aut. DET-AMB-2024-1082 del 23/02/2024), attualmente in fase avanzata di realizzazione. L'impianto migliorerà la qualità dello scarico S1, assicurando maggiore flessibilità gestionale e supporto a futuri sviluppi produttivi.

Consumo idrico



2024
318.616 mc



1,4%
Riduzione rispetto al
2023

RIFIUTI

Annoni SpA si configura, dalla fine del 2010, sia come produttore di rifiuti che come gestore, limitatamente allo stoccaggio dei fanghi che sono poi avviati allo spandimento agronomico (debitamente autorizzato in ALA).

Nel corso del **2024**, l'azienda ha registrato una **riduzione complessiva dei rifiuti prodotti pari al 2%** rispetto all'anno precedente, confermando l'efficacia delle misure adottate per il contenimento degli scarti. In particolare, sono state avviate allo spandimento agronomico 658,110 tonnellate di fanghi, in calo rispetto alle 914,420 tonnellate del 2023 e alle 856,44 del 2022.

Un dato particolarmente significativo riguarda **i rifiuti pericolosi che rappresentano una quota estremamente contenuta del totale**, pari soltanto allo **0,18% nel 2024**, a conferma dell'attenzione posta verso una gestione responsabile delle sostanze a rischio e nella riduzione del loro impatto ambientale.

Inoltre, nel 2024 è stato installato un **impianto di separazione meccanica delle carni (CSM)** con l'obiettivo di **valorizzare i sottoprodotti** derivanti dalla produzione e ridurre gli scarti. L'impianto consente il **recupero di frazioni proteiche** da ossa carnose suine, precedentemente smaltite o vendute come sottoprodotti, dimostrando l'impegno di Annoni SpA concreto verso la **sostenibilità e l'economia circolare**.

Durante il ciclo produttivo della Annoni SpA si generano regolarmente ogni anno i seguenti rifiuti:

- **Rifiuti assimilabili agli urbani:** vengono raccolti in modo differenziato.
- **Imballaggi misti e plastica pulita:** rifiuti non pericolosi, sono gestiti in modo differenziato.
- **Toner, cartucce, nastri:** smaltiti tramite ditte autorizzate.
- **Ferro e acciaio:** da attività di manutenzione, sono gestiti come rifiuti non pericolosi.
- **Fanghi:** derivanti dalle operazioni di trattamento delle acque, vengono smaltiti periodicamente attraverso ditta autorizzata come rifiuti non pericolosi.
- **Olio usato:** prodotto dalle normali attività di manutenzione, è gestito come rifiuto pericoloso.
- **Rifiuti liquidi da analisi di laboratorio:** prodotti nella fase di analisi delle carni, vengono gestiti come rifiuti pericolosi.
- **Stracci, materiale assorbente e indumenti contaminati:** sono trattati come rifiuti non pericolosi a seguito di analisi effettuata da laboratorio esterno.
- **Taniche di prodotti detergenti e/o di trattamento:** gestiti come rifiuti pericolosi.

Tutti i rifiuti vengono stoccati in appositi contenitori identificati prima di essere smaltiti. L'azienda compila regolarmente i formulari di trasporto rifiuti, il registro carico e scarico e provvede alla presentazione annuale della denuncia MUD.



RIFIUTI	Ton.					Kg/Ton. di carne macellata				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Fanghi	2.170	1.919	1.708	1.995	1.921	20,81	18,08	17,10	21,3	19,69
Ferro e acciaio	27	29	13	35	20	0,26	0,28	0,14	0,37	0,2045
Oli usati	1,00	1,15	0,81	0,68	0,88	0,10	0,11	0,08	0,007	0,00902
Imballaggi misti	76	82	52	61	83	0,73	0,77	0,52	0,65	0,8527
Imballaggi in plastica	29	48	37	27	36	0,29	0,45	0,37	0,29	0,3672
Liquidi analisi laboratorio	0,025	-	0,020	-	-	0,00024	-	0,00020	-	-
Taniche di prodotti	1,68	2,08	1,94	2,64	3	0,0161	0,0196	0,0194	0,0282	0,0297
Stracci, indumenti protettivi	0,280	0,500	0,175	0,19	-	0,0027	0,0047	0,0017	0,002	-
Cartucce stampanti	0,070	0,030	0,025	0,03	0,03	0,00067	0,00028	0,00025	0,00032	0,00031
Apparecchiature fuori uso	-	-	0,180	-	0,23	-	-	0,0018	-	0,0023
Materiali isolanti	-	-	-	-	22	-	-	-	-	0,2296
Totale rifiuti pericolosi	2,71	3,23	2,77	3,32	3,78	0,02594	0,03044	0,02774	0,03546	0,03876
Totale rifiuti	2.305	2081,76	1813,15	2121,54	2086,11					



7

a. La creazione e la distribuzione di valore economico	52
b. Gli investimenti sostenibili	53



Il **valore economico generato e distribuito** è frutto di una riclassificazione del conto economico e consente di ripensare alla ricchezza generata quantificando l'impatto economico che l'attività di Annoni SpA crea e ridistribuisce alle principali categorie di stakeholder ogni anno. Fornisce quindi un quadro completo delle relazioni tra l'azienda e il sistema socioeconomico con cui interagisce¹.

Conto Economico	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
Ricavi da vendite	196.777.944	224.146.933	249.772.562	245.636.757
Var. rimanenze prod. fin. e in corso	1.753.944	- 1.731.191	- 251.993	1.834.741
Altri ricavi caratteristici	235.413	946.892	870.963	610.873
Valore della produzione	198.767.301	223.362.634	250.391.532	248.082.371
Consumi di materie	168.663.306	187.203.497	214.689.724	214.721.239
Consumi di servizi	19.575.084	19.678.727	19.975.327	20.590.242
Locazioni e Leasing	-	-	-	92.124
Altri oneri	171.374	243.127	1.040.101	148.005
Valore aggiunto	10.357.537	16.237.283	14.686.380	12.530.761
Personale	6.964.339	7.255.451	8.365.929	8.631.622
EBITDA	3.393.198	8.981.832	6.320.451	3.899.139
Ammortamenti	1.272.623	1.160.830	1.222.313	1.406.645
EBIT	2.120.575	7.821.002	5.098.138	2.492.494
Proventi / (Oneri) finanziari	- 183.132	- 193.417	- 622.109	- 974.065
EBT	1.937.443	7.627.585	4.476.029	1.518.429
Imposte	388.637	2.535.544	1.312.752	519.435
Risultato Esercizio	1.548.806	5.092.041	3.163.277	998.994

Il valore della produzione nel 2024 è stato di circa 246 milioni di euro, confermando la stabilità dell'attività aziendale rispetto all'anno precedente.

Il **valore aggiunto generato**, pari a **12,5 milioni di euro**, è stato impiegato in processi di redistribuzione diretta e indiretta:

- ➔ **La remunerazione del personale** è ammontata al 68,8% e include tutti i costi sostenuti per la gestione del capitale umano;
- ➔ **La remunerazione dei finanziatori**, che comprende i proventi/oneri finanziari e straordinari, è pari al 7,8%;
- ➔ **La remunerazione della Pubblica Amministrazione**, che include principalmente le imposte, è stata del 4,1%.

La parte di **valore economico generato e trattenuto** da Annoni SpA, che comprende gli utili destinati ad ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni, complessivamente ammonta all' 11,2%; mentre il risultato di esercizio è pari all' 8% del valore aggiunto.



¹Nel 2023 è stato modificato il criterio di classificazione dei proventi. Questo nuovo criterio è stato applicato retroattivamente per riclassificare il conto economico del 2022 e del 2021, al fine di rendere i risultati comparabili. Di conseguenza, alcuni dati riportati in tabella (EBITDA ed EBIT) per il 2022 e il 2021 differiscono rispetto al report di sostenibilità del 2022.

b. GLI INVESTIMENTI SOSTENIBILI



Guardando al futuro nell'ottica dell'innovazione e della sostenibilità, Annoni SpA ha sviluppato un piano di investimenti da realizzare tra il 2024 e il 2025, con **l'obiettivo di migliorare le performance, i livelli di sicurezza e la sostenibilità ambientale**. Tutti gli investimenti sono infatti volti al benessere delle persone e all'aumento dei parametri di competitività e di efficienza.

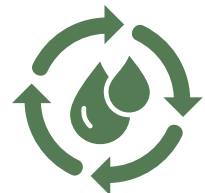
Nel biennio saranno destinati circa 4,7 milioni di euro allo stabilimento produttivo per realizzare importanti **opere di ristrutturazione e innovazione sostenibile**.

€ 4,720 MLN

AMBIENTE E SOSTENIBILITA'



Impianto di depurazione acque



Impianto di produzione e recupero di acqua calda sanitaria grazie a recupero termico da cogeneratore



Impianto Icopower di efficientamento energetico

LOGISTICA E MOBILITA' ELETTRICA



Sala transpallet elettrici + transpallet



Nuovo parcheggio auto + viabilità interna

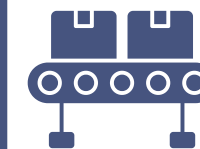
SICUREZZA E INFRASTRUTTURE



Nuova sala CED e UPS con annesso gruppo di continuità



Rifacimento celle n. 1,2,3,4 e corridoio cella n. 2



Nuovo impianto di separazione meccanica delle carni (CSM) per ridurre gli scarti di produzione

Grazie agli interventi realizzati e a quelli programmati per il 2025, **Annoni SpA consolida il proprio impegno verso la sostenibilità** ambientale ed economica, riducendo gli sprechi, valorizzando l'economia circolare e adottando soluzioni innovative per uno stabilimento sempre più efficiente.

GLI INVESTIMENTI SOSTENIBILI 2024 e 2025

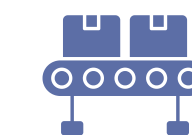
2024 COMPLETATO



Rifacimento celle n. 1,2,3,4 e corridoio cella n. 2



Sistema acqua calda sanitaria



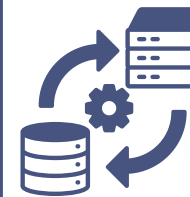
Impianto di separazione meccanica delle carni (CSM)

Riduzione scarti di lavorazione e valorizzazione economia circolare

2024-2025 IN CORSO



Nuovo impianto di depurazione



Nuova sala CED e UPS



Completamento nel 2025

2025 PREVISTI



Sala transpallet elettrici + transpallet



Impianto Icopower



Nuovo parcheggio + viabilità interna

Maggiore efficienza operativa e riduzione impatto ambientale

Questi interventi si inseriscono in una **strategia di crescita sostenibile**, testimoniando l'impegno costante di Annoni SpA nel perseguire il miglioramento continuo con particolare attenzione alla sicurezza, alla sostenibilità ambientale e all'efficienza produttiva.



La tabella seguente elenca gli indicatori rendicontati nel presente Bilancio di Sostenibilità.
Per ciascun indicatore GRI, è stato utilizzato il documento “**GRI-ESRS Interoperability Index**” per individuare i corrispondenti standard ESRS pertinenti, indicando inoltre il capitolo o la sezione in cui sono riportati i dati o le informazioni.

GRI 100: STANDARD UNIVERSALI				
CODICE GRI	DESCRIZIONE GRI	CODICE ESRS	DESCRIZIONE ESRS	COLLOCAZIONE
GRI 2: Informativa Generale				
1. L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione				
102-1	Dettagli organizzativi			Sez. 1
102-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	ESRS 1 §73	Periodo di riferimento	Nota metodologica
2. Attività e lavoratori				
102-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	ESRS 2 SBM-1 §40 <i>da</i> (a) i <i>a</i> (a) ii, <i>da</i> (b) <i>a</i> (c), §42 (c)	Strategia, modello aziendale e catena del valore	Sez. 1c, 4a
102-7	Dipendenti	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 §50 <i>da</i> (a) <i>a</i> (b) & <i>da</i> (d) <i>a</i> (e), <i>da</i> §51 <i>a</i> §52	Strategia, modello aziendale e catena del valore; Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Sez. 5a
102-8	Lavoratori non dipendenti	ESRS S1 S1-7 <i>da</i> §55 <i>a</i> §56	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Sez. 5a
3. Governance				
102-9	Struttura e composizione della governance	ESRS 2 GOV-1 §21, §22 (a), §23; ESRS G1 §5 (b)	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Sez. 3a
102-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di sostenibilità nell'ESRS 1 AR §16		Sez. 3a
102-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	ESRS 2 GOV-1 §22 (c); GOV-2 §26 <i>da</i> (a) <i>a</i> (b); SBM-2 §45 (d); ESRS G1 §5 (a)	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo; Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate; Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Sez. 3
102-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	ESRS 2 GOV-1 §22 (c) i; GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-3 §18 (c)	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo; Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate; Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Sez. 3
5. Coinvolgimento degli stakeholder				
102-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	ESRS 2 SMB-2 §45 <i>da</i> (a) i <i>a</i> (a) iv; ESRS S1 S1-1 §20 (b); S1-2 §25, §27 (e) & §28; ESRS S2 S2-1 §17 (b); S2-2 §20, §22 (e) & §23; ESRS S3 S3-1 §16 (b); S3-2 §19, §21 (d) & §22; ESRS S4 S4-1 §16 (b); S4-2 §18, §20 (d) & §21	Interessi e opinioni dei portatori di interessi; Politiche relative alla forza lavoro propria; Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti; Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore; Politiche relative alle comunità interessate; Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	Sez. 2c
102-30	Contratti collettivi	ESRS S1 S1-8 §60 (a) & §61	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Sez. 5a



GRI 3: Temi materiali				
2. Informative sui temi materiali				
103-1	Processo di determinazione dei temi materiali	ESRS 2 BP-1 §AR 1 (a); IRO-1 §53 da (b) ii a (b) iv	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità; Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Sez. 2c
103-2	Elenco dei temi materiali	ESRS 2 SBM-3 §48 (a) & (g)	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Sez. 2c
GRI 200 ASPETTI ECONOMICI				
CODICE GRI	DESCRIZIONE GRI	CODICE ESRS	DESCRIZIONE ESRS	COLLOCAZIONE
GRI 201: Performance economica				
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di sostenibilità nell'ESRS 1 AR §16		Sez. 7a
203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	"I diritti economici, sociali e culturali delle comunità" sono un tema di sostenibilità per S3 coperto dal paragrafo AR 16 dell'ESRS 1. Pertanto, questa disclosure GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare in conformità con ESRS 1 §11 e ai sensi di MDR-M.		Sez. 7b
GRI 205: Anticorruzione				
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	ESRS G1 G1-4 §25	Casi di corruzione attiva o passiva	Nel 2024 non si sono verificati episodi di corruzione
GRI 206: Comportamento anticompetitivo				
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di sostenibilità nell'ESRS 1 AR §16		Nel 2024 non si sono verificati episodi di comportamenti anticompetitivi
GRI 300 ASPETTI AMBIENTALI				
CODICE GRI	DESCRIZIONE GRI	CODICE ESRS	DESCRIZIONE ESRS	COLLOCAZIONE
GRI 302: Energia				
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	ESRS E1 E1-5 §37; §38; §AR 32 (a), (c), (e) & (f)	Consumo di energia e mix energetico	Sez. 6.b
302-4	Riduzione del consumo di energia	"L'energia" è un tema di sostenibilità per E1, coperto dal paragrafo AR 16 dell'ESRS 1. Pertanto, questa disclosure GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare in conformità con ESRS 1 §11 e ai sensi di MDR-M.	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti; Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti; Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi.	Sez. 6a, Sez. 6b



GRI 303: Acqua e scarichi idrici				
303-5	Consumo di acqua	ESRS E3 E3-4 §28 (a), (b), (d) & (e)	Consumo idrico	Sez. 6c
GRI 305: Emissioni				
305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra (GHG) dirette (scope 1)	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (a); §46; §50; §AR 25 (b) & (c); §AR 39 da (a) a (d); §AR 40; AR §43 da (c) a (d)	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi; Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	Sez. 6b
GRI 306: Rifiuti				
306-3	Rifiuti generati	ESRS E5 E5-5 §37 (a), da §38 a §40	Flussi di risorse in uscita	Sez. 6d
GRI 400: ASPETTI SOCIALI				
CODICE GRI	DESCRIZIONE GRI	CODICE ESRS	DESCRIZIONE ESRS	COLLOCAZIONE
GRI 401: Occupazione				
401-1	Nuove assunzioni e tasso di turnover	ESRS S1 S1-6 §50 (c)	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Sez. 5a
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro				
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1 S1-1 §23	Politiche relative alla forza lavoro propria	Sez.5a
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	ESRS S1 S1-3 §32 (b) & §33	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Sez. 5a
403-3	Servizi per la salute professionale	""Salute e sicurezza' e 'Formazione e sviluppo delle competenze' sono argomenti di sostenibilità per S1 coperti da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo ESRS 1 §11 e ai sensi di MDR-M.	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti; Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti; Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi; Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Sez. 5a
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione			Sez. 5a
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	"Salute e sicurezza" e "Formazione e sviluppo delle competenze" sono argomenti di sostenibilità per S1 coperti da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo ESRS 1 §11 e ai sensi di MDR-M.	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti; Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti; Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi; Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Sez. 5a
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	“Protezione sociale” è un argomento di sostenibilità per S1 coperto da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo ESRS 1 §11 e ai sensi di MDR-M.	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti; Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti; Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi; Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Sez. 5a
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	ESRS S2 S2-4 §32 (a)	Interventi su impatti rilevanti e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni e approcci	Sez. 5a



403-9	Infortuni sul lavoro	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) & (c); §AR 82	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni; Metriche di salute e sicurezza	Sez. 5a
GRI 404: Formazione				
404-1	Ore medie di formazione per anno per dipendente	ESRS S1 S1-13 §83 (b) & §84	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Sez. 5b
GRI 405: Diversità e pari opportunità				
405-1	Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	ESRS 2 GOV-1 §21 (d); ESRS S1 S1-6 §50 (a); S1-9 §66 <i>da</i> (a) <i>a</i> (b); S1-12 §79	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo; Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa; Metriche della diversità; Persone con disabilità	Sez. 3a, 5a
GRI 415: Politica pubblica				
415-1	Contributi politici	ESRS G1 G1-5 §29 (b)	Influenza politica e attività di lobbying	Nel 2024 non sono stati erogati contributi politici

