



# ANDRIANI

*Natural innovators.*



RAPPORTO DI  
SVILUPPO SOSTENIBILE  
**2019**



Il presente Rapporto di Sviluppo Sostenibile del Gruppo Andriani, riprende ed aggiorna le attività descritte nel primo Bilancio di Sostenibilità 2018, presenta nuove strategie e nuovi progetti intrapresi in diversi ambiti e delinea scenari futuri da perseguire.

Linee guida, in questo percorso, restano i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, riferimenti concreti per integrare un operare sostenibile nelle quotidiane decisioni d'impresa.



**ANDRIANI**

*Natural innovators.*

**RAPPORTO DI  
SVILUPPO SOSTENIBILE  
2019**





# Indice

## 6 Introduzione

- 6 Lettera agli *stakeholder*
- 8 Nota metodologica
- 11 Analisi di materialità

## 1

### 16 Il Gruppo Andriani per lo Sviluppo Sostenibile

- 21 L'impegno nella lotta al Coronavirus
- 26 Il piano strategico per lo sviluppo sostenibile
- 28 Le nostre milestone
- 32 Le sfide competitive nel settore dell'innovation food
- 34 Lo Smart Building

## 2

### 50 Governance

- 52 Corporate governance e compliance
- 60 Il progetto Società Benefit
- 61 Gestione dei rischi
- 63 Lotta alla corruzione
- 63 Rispetto dei diritti umani

## 3

### 64 Responsabilità economica

- 66 Il nostro modello di business
- 68 Le performance economico-finanziarie
- 70 La creazione di valore per gli *stakeholder*

## 4

### 74 Responsabilità verso i collaboratori

- 76 Diversità e pari opportunità
- 80 Sviluppo e tutela del capitale umano
- 82 Welfare aziendale
- 87 Cultura aziendale condivisa
- 88 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

## 5

### 92 Responsabilità di prodotto

- 94 Nutrizione e benessere
- 98 Sicurezza e tracciabilità
- 102 Soddisfazione del cliente e del consumatore finale
- 104 Segnalazioni e reclami
- 105 Ricerca, innovazione e qualità dei prodotti

## 6

### 108 Responsabilità verso i fornitori

- 110 Gestione sostenibile della catena di fornitura
- 111 Approvvigionamento etico-sociale
- 112 Approvvigionamento da fornitori locali

## 7

### 114 Responsabilità verso la comunità

- 116 Coinvolgimento e supporto delle comunità locali
- 123 Dialogo con associazioni e istituzioni

## 8

### 124 Responsabilità verso l'ambiente

- 126 Gestione dell'energia e delle risorse in atmosfera
- 128 Investimenti sostenibili
- 129 Gestione dei rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi alimentari
- 130 Tutela del territorio e rispetto della biodiversità
- 134 Gestione responsabile delle risorse idriche
- 135 Consumo consapevole delle materie prime

## 136 Allegati

- 137 Global Reporting Initiative Content Index
- 145 Principi Global Compact e GRI

## 148 Relazione di Assurance

# Lettera agli *stakeholder*

GRI CONTENT INDEX 102-14

Cari *Stakeholder*,

È un onore per me condividere con voi, per il secondo anno consecutivo, questo prezioso documento attraverso il quale ci assumiamo la responsabilità di rendicontare e di certificare ufficialmente il nostro impegno verso una gestione imprenditoriale sempre più sostenibile, trasparente e, soprattutto, condivisa.

Crediamo, infatti, che informare voi tutti delle azioni intraprese in favore dell'integrazione del Global Compact e dei suoi principi nella strategia, nella cultura e nell'operatività del Gruppo Andriani sia la prima, imprescindibile condizione per riaffermare con coerenza il nostro supporto ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite nelle aree dei Diritti Umani, del Lavoro, dell'Ambiente, dell'Anti-corruzione.

A partire da questa edizione, abbiamo scelto di definire il report come Rapporto di Sviluppo Sostenibile, sia per esprimere con maggiore efficacia il nostro tangibile contributo in favore dei 17 goal dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, sia per delinearne il ruolo di "mappa" dei traguardi passati e futuri.

Proprio al futuro il Gruppo guarda con lucidità e forte di una nuova consapevolezza: se gli accadimenti di quest'anno hanno messo tutti noi a dura prova scardinando certezze ed abitudini che davamo per scontate, guardando ai momenti più difficili dell'emergenza sanitaria che ha coinvolto non solo il Paese, ma il mondo intero, sono fiero di poter affermare che Andriani ha dimostrato una straordinaria resilienza nel fronteggiare la drammatica situazione.

L'Azienda, nel rispetto del proprio impegno sostenibile focalizzato alla tutela ambientale e sociale, si è infatti immediatamente schierata in prima linea, con azioni

concrete in favore della comunità e mettendo al centro il benessere delle sue persone che, con grande senso del dovere, non si sono tirate indietro e hanno lavorato con passione per garantire la continuità produttiva.

Oggi, nonostante davanti al Paese si stagli un periodo di difficoltà economiche, il Gruppo Andriani procede con vigore, orgoglioso dei risultati raggiunti grazie all'impegno di tutti e al coraggio, alla lungimiranza, al commitment verso innovazione e sostenibilità che lo contraddistinguono.

Ne sono testimonianza il nuovo Smart Building, dotato di ambienti di lavoro orientati alla sostenibilità e al wellbeing del personale, la cui costruzione è iniziata ben prima che il Covid-19 facesse prepotentemente emergere l'esigenza di un modo nuovo di affrontare il lavoro, e l'avvio della trasformazione in Società Benefit, che segna una profonda evoluzione e vuole essere espressione di un nuovo paradigma imprenditoriale volto ad integrare nell'oggetto sociale, oltre agli obiettivi di profitto, lo scopo di generare un impatto positivo sulla società e sulla biosfera.

Tutto ciò non sarebbe stato possibile senza il sostegno vostro e delle persone che compongono il team Andriani, le cui testimonianze sono raccolte in questa pubblicazione.

A voi tutti dedico questa edizione del Rapporto di Sviluppo Sostenibile e il mio più sentito ringraziamento.





**Michele Andriani**  
Presidente del Consiglio  
di Amministrazione e A.D.





# Nota metodologica

GRI CONTENT INDEX 102-45 102-50 102-52 102-53 102-54

## LEGENDA



Link esterno sul web



Link esterno sito web Andriani



Link interno al documento

Il 2019 è il secondo anno in cui il Gruppo Andriani ha scelto responsabilmente di proseguire nel percorso di sostenibilità intrapreso, comunicando ai propri stakeholder la passione e il commitment che l'azienda e i suoi collaboratori riversano nel perseguimento costante degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

La scelta di denominare il report di sostenibilità "Rapporto di Sviluppo Sostenibile" deriva da una volontà precisa del Gruppo di comunicare agli stakeholder l'impegno verso la sostenibilità attraverso il contributo tangibile ai Sustainable Development Goals (SDGs) approvati dalle Nazioni Unite.

Il Rapporto di Sviluppo Sostenibile 2019 è il risultato di un processo di cambiamento organizzativo in cui lo sviluppo sostenibile è espressione della creazione di valore condiviso che, come tale, richiede di essere rendicontato in modo responsabile e trasparente, ovvero attraverso un processo di "accountability" in linea con quanto previsto dal target 12.6 di Agenda 2030.

Per Andriani accountability vuol dire comunicare in maniera intellegibile in che modo il Gruppo sta contribuendo ai goal delle Nazioni Unite, scegliendo di farlo attraverso informazioni non fuorvianti che si basano su cosa il Gruppo sta effettivamente facendo per lo sviluppo sostenibile.

Il Rapporto 2019, in coerenza con il bilancio di sostenibilità 2018, presenta numerosi rimandi agli SDGs rendicontando informazioni non finanziarie in tema di governance, diritti umani,

componente personale, sociale, ambiente e lotta alla corruzione.

Il contributo di Andriani agli SDGs è presente nella lettera agli stakeholder (pag. 6), nell'analisi di materialità (pag. 11), nel modello di business (pag. 66), nel piano di sostenibilità (pag. 26), nei diversi capitoli che raccontano l'impegno del Gruppo verso i propri stakeholder, nel GRI Content Index (pag. 137).

Arricchiscono tali informazioni le importanti sfide che il Gruppo ha scelto di portare avanti nel 2019 e nei primi mesi del 2020 con coraggio e determinazione, consapevole della rilevanza che le stesse rivestono nel campo della sostenibilità. Queste iniziative, tutte declinate in tema di SDGs, riguardano:

- l'emergenza Covid-19 (pag. 20),
- lo Smart Building (pag. 34),
- il piano di carbon neutrality (pag. 128),

e costituiscono sezioni specifiche del Rapporto raccontate attraverso l'attività di story telling divulgata attraverso i diversi canali social (Facebook, Youtube, Twitter, LinkedIn).

I collegamenti ipertestuali consentono di guidare il lettore in una lettura più fruibile, da un lato, facilitata dalla presenza di link interni che riportano a informazioni rendicontate nel report, dall'altro, approfondita da link che rimandano ad altri documenti presenti sul web o in sezioni specifiche del sito aziendale del Gruppo Andriani.



Il periodo di reporting coincide con l'esercizio 2019 e con quello del bilancio consolidato di Gruppo (dati al 31 dicembre 2019), così come il perimetro di rendicontazione dell'informativa non finanziaria coincide con quello del medesimo bilancio, eccezion fatta per le due controllate Amendola Center S.r.l. e Cardo Rosso S.r.l., la cui esclusione dal periodo di consolidamento non finanziario non pregiudica la piena comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e degli impatti generali.

Ognuna delle società rientranti nel perimetro di rendicontazione presenta, a diverso titolo, informazioni relative a temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili a meglio comprendere l'andamento del business, i suoi risultati e, soprattutto, l'impatto del Gruppo su tali tematiche.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo e valutare l'andamento delle attività del Gruppo, le informazioni relative al 2019 sono confrontate con quelle relative all'esercizio precedente laddove possibile e, solo in alcuni casi, con quelle relative ai due esercizi precedenti. È stato contenuto, nei limiti del

possibile, il ricorso all'uso di stime che, se presenti, sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

Per fornire una rappresentazione fedele della gestione aziendale e degli impatti derivanti dal business Andriani nell'ambito del processo di redazione del Rapporto di Sviluppo Sostenibile 2019, sono stati:

- applicati i principi di rendicontazione previsti dagli standard più diffusi a livello internazionale,
- raccolti i dati e le informazioni di contesto in cui il Gruppo opera,
- identificati e rendicontati i temi materiali, ovvero individuati come rilevanti alla luce dell'analisi di materialità.

Anche quest'anno il processo di reporting non finanziario ha visto la partecipazione di un team interdisciplinare che, oltre a curare la fase di raccolta e wording delle informazioni attinte da specifica documentazione aziendale, ha partecipato attivamente alla fase di engagement e di definizione dei temi materiali cogliendo le nuove sfide di rendicontazione che il management si è posto per l'esercizio 2019.



pag. 11

## Il team che ha collaborato per la redazione del presente report



Il team interdisciplinare che ha curato la redazione del Rapporto di Sviluppo Sostenibile ha visto la partecipazione dei referenti delle rispettive funzioni: Pianificazione e controllo, CSR & Sustainability, Affari legali e societari, Marketing, Comunicazione, Risorse umane, Ricerca e sviluppo, Industrializzazione, Produzione, Supply Chain, Qualità, Logistica, Affari generali, Information Technology, Contabilità e bilancio, Tesoreria e affari fiscali.

Il Responsabile del gruppo di lavoro è l'Ing. Filippo Capurso.

L'attività di editing e di impaginazione grafica è a cura di Interno15 S.r.l.

Traduzione in inglese a cura di EBL Italia.

Commenti ed opinioni sul presente Rapporto di Sviluppo Sostenibile possono essere inviati all'email: [csr@andrianispa.com](mailto:csr@andrianispa.com)



Il report è stato redatto in conformità ai GRI Standards: opzione Core, pubblicati nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI) e per il prospetto del valore aggiunto, secondo lo “Standard Gbs 2013 - Principi di redazione del bilancio sociale”, predisposto dal Gruppo di studio per il bilancio sociale (Gbs).



Il Consiglio di Amministrazione di Andriani S.p.A. ha approvato il presente Rapporto di Sviluppo Sostenibile nel mese di settembre 2020. Il rapporto è stato oggetto di un esame limitato (“limited assurance engagement”) secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised da parte di Deloitte & Touche S.p.A.



La periodicità della pubblicazione del Rapporto di Sviluppo Sostenibile sarà impostata secondo una cadenza annuale.

Arricchiscono la parte metodologica del report i seguenti riferimenti:



- GRI Content Index - con il dettaglio dei contenuti rendicontati in conformità ai GRI Sustainability Reporting Standards e le relative omissioni d’informativa. Per quanto riguarda gli Standard specifici GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro) e GRI 303 (Acqua e scarichi idrici) è stata adottata la più recente versione del 2018. Inoltre, sono stati presi in considerazione i “Food Processing Sector Disclosures” definiti dal GRI nel 2013;



- 10 principi del Global compact - a cui Andriani si ispira per la redazione della Communication on progress che anche per quest’anno coincide con il presente rapporto;



- Linking the SDGs and the GRI Standards - nella nuova versione emendata nel marzo 2020 che mette in relazione i contenuti del GRI Content Index con gli SDGs;



- AccountAbility 1000 - Stakeholder Engagement Standard - standard di processo per il coinvolgimento degli stakeholder.

In allegato costituiscono mappe di orientamento per una migliore lettura del Rapporto di Sviluppo Sostenibile 2019 le due tabelle di correlazione tra il GRI Content Index e, rispettivamente, i 17 SDGs di Agenda 2030 e i 10 principi del Global Compact.



# Analisi di materialità

GRI CONTENT INDEX 102-40 102-42 102-43 102-44 102-47

La rendicontazione delle informazioni non finanziarie richiede a monte un processo di selezione degli stakeholder che definisca in via inclusiva quei soggetti o individui che possono essere influenzati dal business aziendale e possono incidere sulla capacità dell'azienda di attuare le proprie strategie.

Per il Gruppo Andriani l'attività di selezione degli stakehol-

der e il processo di coinvolgimento degli stessi è in linea con quanto previsto dallo Standard Accountability 1000.

Clienti, collaboratori, fornitori, azionisti, collettività (università e scuole, media, associazioni ed altre istituzioni pubbliche) e ambiente rappresentano gli stakeholder prioritari per il Gruppo, portatori di interessi con i quali sono incessanti le attività di dialogo partecipato.

	Argomenti chiave	Principali iniziative di dialogo
Azionisti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creazione di valore d'impresa e presenza sul mercato</li> <li>Anticorruzione</li> <li>Etica e business responsabile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assemblea e consigli</li> <li>Bilanci</li> <li>Incontri con Collegio sindacale e Odv 231/01</li> </ul>
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diversità e pari opportunità</li> <li>Sviluppo e tutela del capitale umano</li> <li>Welfare aziendale</li> <li>Salute e sicurezza sul lavoro</li> <li>Covid-19</li> <li>Cultura aziendale condivisa</li> <li>Rispetto dei diritti umani</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Newsletter periodica</li> <li>Canale riservato 231/01</li> <li>Monitoraggio del clima</li> <li>Team building</li> <li>Opuscolo resilienza</li> <li>Numero utile per situazione emergenziale</li> <li>Miglioramento della sicurezza</li> <li>Incontri con rappresentanze sindacali</li> </ul>
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sicurezza e tracciabilità dei prodotti</li> <li>Soddisfazione del consumatore</li> <li>Etichettatura responsabile</li> <li>Prezzo</li> <li>Innovazione e qualità</li> <li>Nutrizione e benessere</li> <li>Ricerca, innovazione e controllo</li> <li>Conformità alle leggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contatti diretti</li> <li>Customer care e analisi di mercato</li> <li>Assistenza pre e post vendita</li> <li>Gestione dei canali digital</li> <li>Centro ricerche</li> </ul>
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualità e sicurezza della materia prima</li> <li>Gestione sostenibile della catena di fornitura</li> <li>Rispetto dei diritti umani</li> <li>Valutazione dei fornitori</li> <li>Fornitori locali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Audit sui fornitori</li> <li>Visite tecniche, periodiche e incontri</li> <li>Feedback sulla qualità</li> </ul>
Collettività	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coinvolgimento e supporto comunità locali</li> <li>Educazione alimentare</li> <li>Rispetto dei diritti umani</li> <li>Trasparenza verso i media e la collettività</li> <li>Ricerca e sviluppo, educazione, arte e cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Progetti di collaborazione con enti universitari e scuole di formazione in Italia e all'estero</li> <li>Istituzioni culturali e artistiche</li> <li>Convegni e co-organizzazione di eventi</li> <li>Supporto e partecipazione ad eventi locali</li> <li>Partecipazione a tavoli istituzionali tematici</li> <li>Partecipazione a progetti, bandi o ricerche</li> <li>Inviti periodici alle principali Autorità e cariche istituzionali</li> </ul>
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione dei rifiuti, riciclo e riduzione sprechi alimentari</li> <li>Emissioni atmosferiche</li> <li>Acqua</li> <li>Processo di produzione</li> <li>Gestione/tutela del territorio e rispetto della biodiversità</li> <li>Consumo consapevole delle materie prime</li> <li>Investimenti in tutela ambientale</li> <li>Packaging</li> <li>Agricoltura sostenibile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partecipazione a tavoli di categoria e iniziative in tema di economie circolari</li> <li>Partecipazione a progetti aziendali in ambito nazionale ed internazionale</li> </ul>

Gli stakeholder anche quest'anno sono stati coinvolti nella selezione dei temi da rendicontare, a valle di una prima attività ricognitiva di benchmark sui principali temi rendicontati da altri player nazionali ed internazionali di settore.

Il gruppo di lavoro alla luce delle risultanze emerse da tale ricognizione ha ritenuto di ampliare il numero dei temi sui quali chiedere riscontro, portandoli da 26 a 30 (con l'aggiunta dei temi "investimenti sostenibili", "agricoltura sostenibile", "trasporto e mobilità sostenibile", "gestione responsabile delle risorse idriche") distinti per sette ambiti, ognuno dei quali collegato ai target di Agenda 2030.

Il questionario di rilevazione, somministrato in forma anonima agli stakeholder esterni ed interni nei primi tre mesi dell'anno 2020, ha registrato 63 risposte, di cui 46 da parte di stakeholder esterni.

L'attività di raccolta e analisi dei risultati, effettuata selezionando un valore soglia di materialità di 4,4, in linea con quello del Bilancio di Sostenibilità 2018, ha portato alla individuazione di 21 temi materiali. Il tema più rilevante emerso dall'analisi è quello relativo all'agricoltura sostenibile, tema nuovo peraltro introdotto nella survey 2019.

#### GRAFICO → Matrice di materialità 2019





Dal confronto tra l'analisi di materialità 2019 e 2018, i temi materiali che si confermano per entrambi gli anni rilevanti attengono per lo più ai due ambiti della responsabilità di prodotto ("sicurezza e tracciabilità dei prodotti", "soddisfazione della clientela", "etichettatura responsabile", "innovazione e qualità dei prodotti", "ricerca, innovazione e con-

trollo") e della responsabilità verso l'ambiente ("gestione dell'energia e delle emissioni", "gestione dei rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi", "tutela del territorio e della biodiversità", "consumo consapevole delle materie prime"). I temi presenti in entrambe le survey che crescono per rilevanza sono: "nutrizione e benessere" e "welfare aziendale".

Codice	Tema	Andriani	Stakeholder	Materialità 2019	Materialità 2018	2019 vs 2018
1	Corporate Governance	4,24	4,13			=
2	Etica e business responsabile	4,47	4,4	•	•	=
3	Anticorruzione, concorrenza leale e legalità	4,35	4,4	•	•	=
4	Dialogo con associazioni ed istituzioni	4,06	4,2			=
5	Gestione dell'energia e delle emissioni	4,59	4,51	•	•	=
6	Gestione dei rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi	4,59	4,58	•	•	=
7	Gestione/tutela del territorio e rispetto della biodiversità	4,41	4,64	•	•	=
8	Gestione responsabile delle risorse idriche	4,47	4,66	•		Nuovo
9	Consumo consapevole delle materie prime	4,59	4,63	•	•	=
10	Nutrizione e benessere	4,53	4,58	•		+
11	Sicurezza e tracciabilità dei prodotti	4,76	4,6	•	•	=
12	Soddisfazione della clientela	4,59	4,62	•	•	=
13	Etichettatura responsabile	4,47	4,49	•	•	=
14	Innovazione e qualità dei prodotti	4,65	4,42	•	•	=
15	Ricerca, innovazione e controllo	4,47	4,51	•	•	=
16	Performance economica	4,29	4,36			=
17	Investimenti sostenibili	4,47	4,58	•		Nuovo
18	Presenza sul mercato e impatti economici	4,18	4,33			=
19	Diversità e pari opportunità	4,18	4,29			=
20	Sviluppo e tutela del capitale umano	4,71	4,62	•	•	=
21	Welfare aziendale	4,59	4,56	•		+
22	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	4,76	4,71	•	•	=
23	Cultura aziendale condivisa	4,29	4,51	•		=
24	Agricoltura sostenibile	4,76	4,76	•		Nuovo
25	Gestione sostenibile della catena di fornitura	4,47	4,53	•	•	=
26	Trasporto e mobilità sostenibile	4,29	4,36			Nuovo
27	Condizione di lavoro e diritti umani	4,59	4,51	•	•	=
28	Approvvigionamento da fornitori locali	4,06	4,2			=
29	Coinvolgimento e supporto delle comunità locali	3,88	4,2			=
30	Educazione alimentare	4,35	4,18			=



Per migliorare il grado di partecipazione attiva degli stakeholder al processo di reporting, il Gruppo Andriani ha chiesto agli stessi di sapere se, oltre ad essere a conoscenza della pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità 2018, volessero valutarne:

- l'aspetto (trasparenza, completezza, rilevanza, accuratezza, chiarezza, veste grafica);
- le sezioni di interesse (parte introduttiva e relativi capitoli di disclosure specifica);
- il contributo allo sviluppo sostenibile (ovvero quali tra i 17 goal).

I feed-back ricevuti hanno costituito la base di partenza per la redazione del Rapporto di Sviluppo Sostenibile 2019.

Dalla lettura del report 2018, gli stakeholder riconoscono da parte del Gruppo Andriani un contributo ad Agenda 2030 prevalentemente riconducibile al goal 3 (Salute e Benessere), al goal 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), al goal 12 (Consumo e produzione responsabile), al goal 13 (Cambiamento climatico), al goal 15 (Vita sulla terra) e al goal 4 (Istruzione di qualità).

La tabella che segue evidenzia il raccordo tra i 21 temi materiali e gli aspetti GRI, nonché il relativo perimetro e impatto.

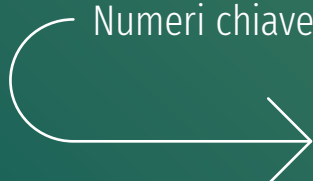
TABELLA → **Tematiche materiali individuate**

COD.	Tematica materiale	Aspetto GRI	Perimetro dell'impatto	Tipologia d'impatto	SDGs
2	Etica e business responsabile	Performance economiche - Presenza sul mercato - Politica pubblica	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	 
3	Anticorruzione, concorrenza leale e legalità	Anticorruzione - Comportamento anticoncorrenziale - Compliance socio-economica	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business	
5	Gestione dell'energia e delle emissioni	Energia - Emissioni	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	 
6	Gestione dei rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi	Scarichi idrici e rifiuti	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	 
7	Gestione, tutela del territorio e della biodiversità	Compliance ambientale	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	
8	Gestione responsabile delle risorse idriche	Acqua e scarichi idrici	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	
9	Consumo consapevole delle materie prime	Materiali	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	 
10	Nutrizione e benessere	Salute e sicurezza dei clienti	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	 
11	Sicurezza e tracciabilità dei prodotti	Salute e sicurezza dei clienti - Privacy dei clienti	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	 
12	Soddisfazione della clientela	Non presente topic - specific Standards	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	 
13	Etichettatura responsabile	Marketing ed etichettatura	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	
14	Innovazione e qualità dei prodotti	Non presente topic - specific Standards	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	
15	Ricerca, innovazione, controllo	Non presente topic - specific Standards	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	 
17	Investimenti sostenibili	Non presente topic - specific Standards	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business	   
20	Sviluppo e tutela del capitale umano	Occupazione - Formazione e istruzione - Diversità e pari opportunità	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	   
21	Welfare aziendale	Diversità e pari opportunità	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	
22	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	Dipendenti del Gruppo Andriani <sup>1</sup>	Causato dal Gruppo	  
23	Cultura aziendale condivisa	Non presente topic - specific Standards	Gruppo Andriani	Causato dal Gruppo	 
24	Agricoltura sostenibile	Non presente topic - specific Standards	Gruppo Andriani, fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business	    
25	Gestione sostenibile della catena di fornitura	Pratiche di approvvigionamento	Gruppo Andriani, fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business	 
27	Condizione di lavoro e diritti umani	Non discriminazione - Relazioni tra lavoratori e management - Lavoro minorile - Lavoro forzato	Gruppo Andriani, fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business	  

<sup>1</sup> La società approfondirà l'analisi rispetto alla significatività degli altri lavoratori non dipendenti, al fine di valutare la necessità di raccogliere i dati presso i datori di lavoro dei collaboratori esterni e i fornitori che operano presso i siti del Gruppo e/o sotto il controllo del Gruppo, valutando la qualità e l'accuratezza di tali dati su cui non esercita un controllo diretto.

# 1 Il Gruppo Andriani per lo Sviluppo Sostenibile

Numeri chiave



> 21

INIZIATIVE ATTIVATE  
DA ANDRIANI

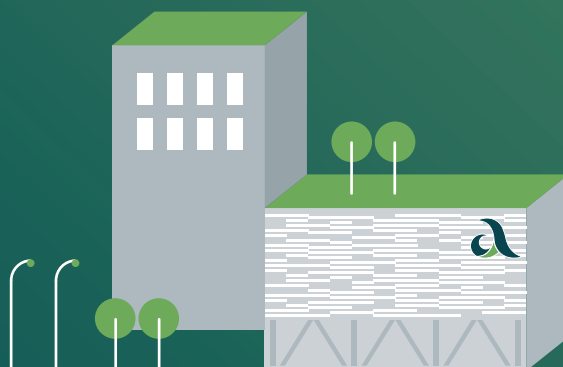
durante l'emergenza da Covid-19  
riconducibili ai 10 principi del  
Global Compact.

> **Promozione dei 10 principi  
del Global Compact**

- *intervento di Patrizia Stano*

*"Gli impegni assunti dal Gruppo Andriani con  
l'adesione al Global Compact prevedono di integrarne  
i principi nella cultura e nelle attività aziendali".*

Video realizzato durante la Fiera internazionale TUTTOFOOD  
Milano, 6-9 maggio 2019





> **+20mln**  
**PATRIMONIO NETTO**  
(al 31.12.2019)

La holding Andriani S.p.A. opera nel settore della produzione di paste alimentari senza glutine.

> **€4mln**

Costo dello Smart Building tra attività di progettazione, costruzione e strumentazione tecnologica.  
Tempo di progettazione e di realizzazione: circa 2 anni.

## In questo capitolo



- 21 L'impegno nella lotta al Coronavirus
- 26 Il piano strategico per lo sviluppo sostenibile
- 28 Le nostre milestone
- 32 Le sfide competitive nel settore dell'innovation food
- 34 Lo Smart Building



Stakeholder: **tutti**

SDGs (Sustainable Development Goals)



Il percorso intrapreso dal Gruppo Andriani poggia su un approccio a più livelli basato su 4 driver distintivi:

Scelta di un modello di business orientato alla creazione di valore in chiave sostenibile → pag. 67

Definizione di un piano strategico con obiettivi specifici declinati per ambiti di intervento e relativi SDGs → pag. 27

Adozione di una governance trasparente focalizzata sugli SDGs → pag. 52

Realizzazione di un sistema di rendicontazione e di comunicazione improntato sugli SDGs secondo un approccio multistakeholder → pag. 137

Per ognuno di tali driver, il Gruppo Andriani sta portando avanti azioni concrete grazie ad un network di partner nazionali ed internazionali in forte espansione che in Andriani probabilmente ritrovano un DNA comune, quello di un'organizzazione consapevole di contribuire, attraverso il proprio business, al benessere delle persone e del pianeta.

Le partnership per il perseguimento dei goal di Agenda 2030 diventano per il gruppo Andriani il mezzo attraverso il quale le tre dimensioni del valore, quella economica, sociale e ambientale non sono confliggenti, tutt'altro, operano in simbiosi nel pieno rispetto degli ambiti (lavoro, diritti umani, anti-corruzione e ambiente) su cui si fonda l'impegno del Global Compact.

#### GRAFICO → Le 3 dimensioni del valore

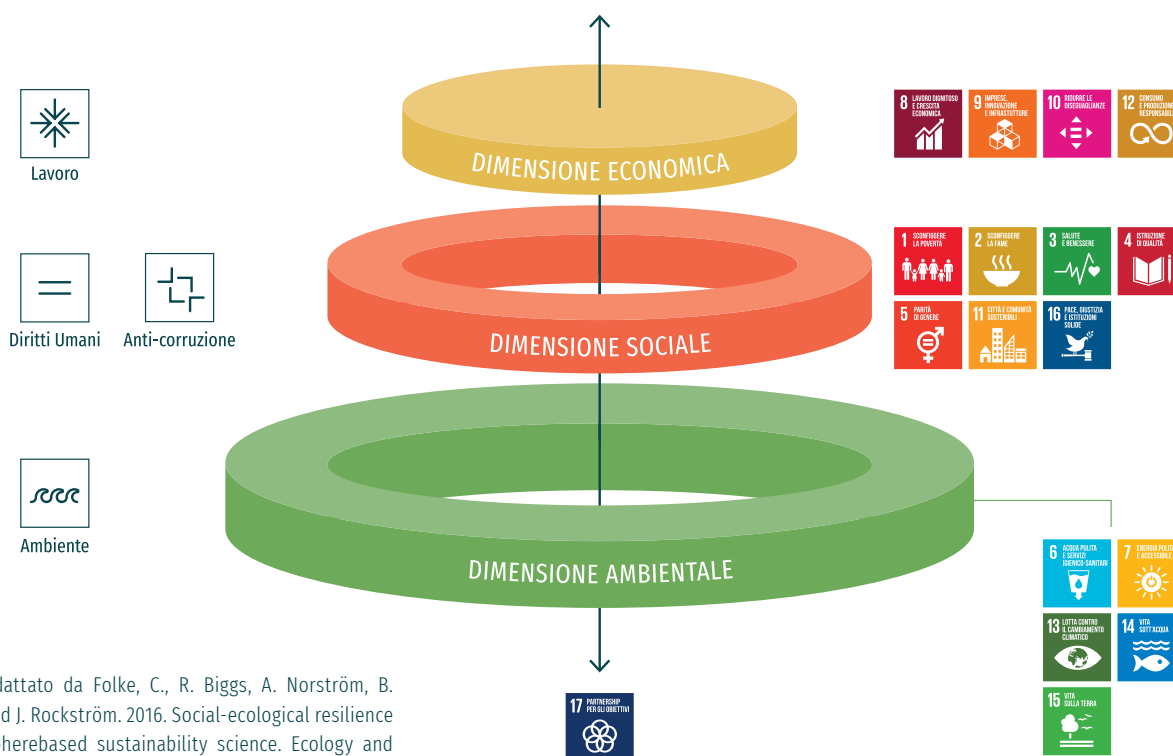


Grafico adattato da Folke, C., R. Biggs, A. Norström, B. Reyers, and J. Rockström. 2016. Social-ecological resilience and biospherebased sustainability science. *Ecology and Society* 21(3):41.

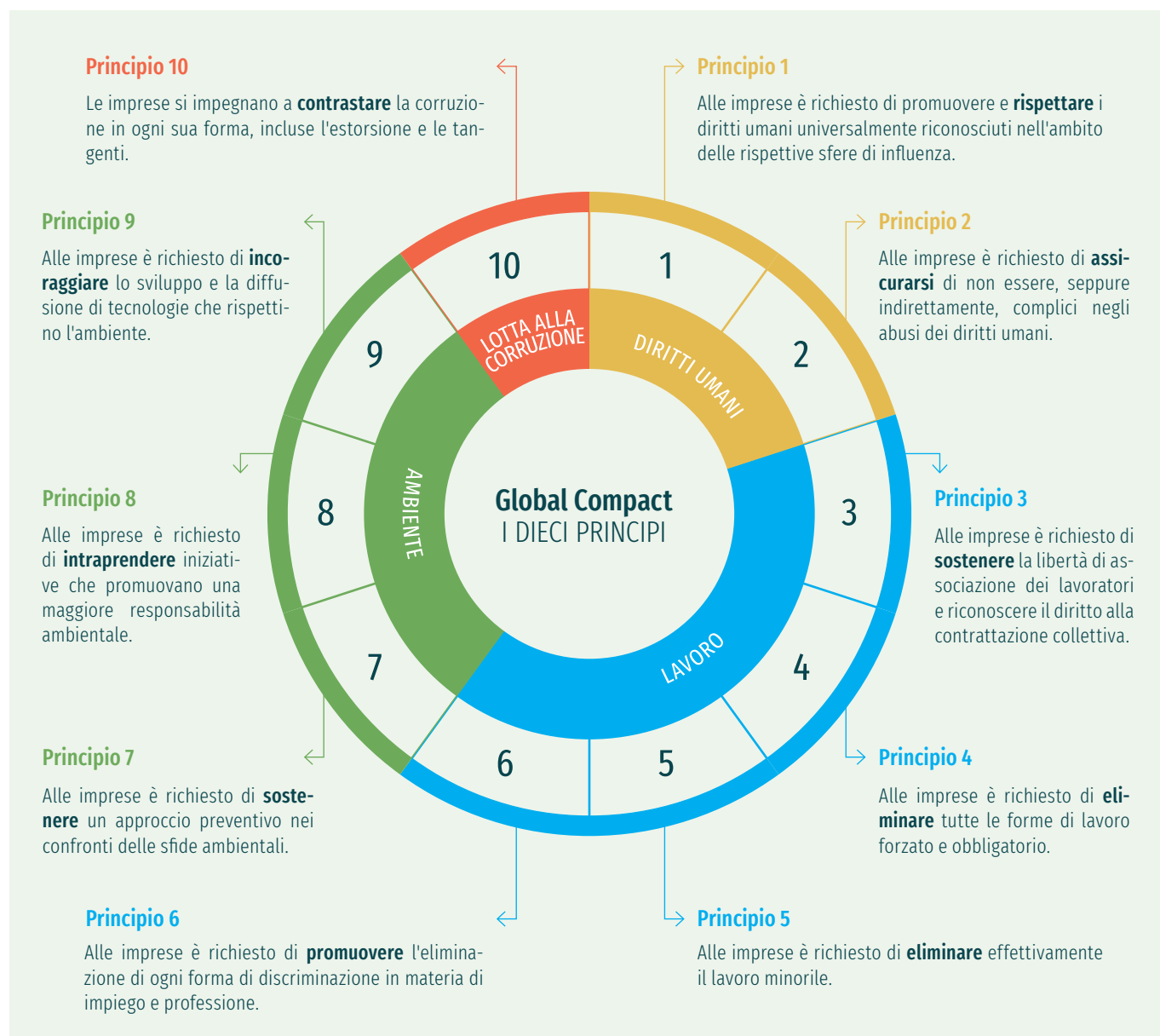
È per questo che Andriani ha scelto di aderire al Global Compact, puntando su:

- condivisione dell'impegno del Gruppo sui 10 principi e gli SDGs attraverso un [profilo pubblico sul sito UNGC](#);

- forte commitment da parte del suo CEO;
- rendicontazione annuale sui progressi raggiunti attraverso [la Communication on Progress](#).



GRAFICO → I 10 principi del Global Compact



Nel corso del 2018 il Gruppo Andriani, pur riconoscendo la rilevanza di tutti i 17 goal, ha scelto di impegnarsi su alcuni obiettivi e sui relativi target che sono stati il punto di partenza del piano strategico per la sostenibilità.

In tale prospettiva, il Gruppo intende misurare puntualmente l'impatto del proprio business sullo sviluppo sostenibile ed è per questo che ha scelto di aderire all'SDG Action Manager, iniziativa web-based lanciata nel gennaio 2020 da B Lab e dal Global Compact per valutare l'impatto del contributo delle aziende agli SDGs.

Il Gruppo Andriani attraverso tale attività di




auto-assessment intende:

- individuare quali SDGs sono maggiormente compatibili con il proprio profilo aziendale e che livello di interconnessione c'è tra gli stessi;
- identificare oltre agli impatti, le relative aree di rischio, a livello di catena di fornitura e di business model;
- favorire la diffusione di un ambiente collaborativo interno che porti avanti le eventuali azioni di miglioramento per realizzare migliori performance economiche, sociali ed ambientali;
- migliorare la rendicontazione delle informazioni di sostenibilità.







Obbligo di utilizzo dei  
DPI per i dipendenti  
presenti in azienda





## 1.1 L'impegno nella lotta al Coronavirus

La Pandemia Covid-19 ha investito il contesto socio-economico, nazionale e internazionale, nel quale il Gruppo Andriani opera.

Gli impatti derivanti da tale emergenza sono, allo stato, in corso di definizione e riguardano non solo aspetti attinenti alla ricchezza prodotta, ma anche questioni relative allo sviluppo sostenibile dal momento che l'emergenza potrebbe cambiare tra gli altri, il sistema dei valori, le abitudini dei cittadini, le preferenze dei consumatori, le scelte future da parte dei policymaker.

Lo shock generato dal Covid-19 ha, infatti, generato esternalità negative in termini non solo di capitale economico (riduzione della capacità produttiva, caduta degli investimenti, meno ricchezza attuale e prospettica, ecc.), ma anche di capitale umano (disoccupazione, formazione di giovani, adulti e lavoratori, ecc.) e di capitale sociale (distanziamento relazionale, difficoltà operative nel Terzo Settore, ecc.).

Il Gruppo Andriani, nel condividere fermamente il contenuto delle proposte formulate nei due documenti pubblicati di recente sul Covid-19, rispettivamente, dalle Nazioni Unite "Shared responsibility, global solidarity: responding to the socio-economic impacts of COVID-19" e dall'ASVIS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile) "Politiche per fronteggiare la crisi da COVID-19 e realizzare l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" ha dato impulso ad una serie di iniziative per fronteggiare tale emergenza coerenti con il proprio impegno sostenibile focalizzato sulla tutela ambientale e sociale.

I 10 principi del Global Compact e gli SDGs, ancora una volta hanno ispirato l'impegno di Andriani, che crede fortemente in un progetto di nuova economia e società, più resilienti, sane, eque e capaci di vivere in equilibrio con la natura.











Le 21 iniziative che il Gruppo Andriani ha attivato durante l'emergenza da Covid-19, nel mese di marzo 2020, possono, infatti, ricondursi ai 10 principi del Global Compact ed a specifici SDGs.












L'impegno del Gruppo Andriani per arginare le esternalità negative generate dal Covid-19, tuttavia, non riguarda solo la fase emergenziale, gestita nel mese di marzo 2020, ma anche la fase post-Covid.

Tale impegno emerge con forza dal contributo che il Gruppo Andriani intende dare ad almeno 4 goal (3-4-8-9) che risultano impattati in maniera diretta dall'emergenza pandemica e ad altri 3 (7-11-15) il cui impatto allo stato non è valutabile. Il contributo a questi 7 goal è, peraltro, richiamato nel piano strategico per la sostenibilità del Gruppo.



TABELLA → Le azioni messe in campo da Andriani per fronteggiare l'emergenza sanitaria

Global Compact	Ambito	<b>Diritti umani</b>		
	Principio	<b>1</b> Alle imprese è richiesto di promuovere e <b>rispettare</b> i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.		
	Azioni Proposte	Tutelare il diritto alla salute dei <b>propri dipendenti e collaboratori</b> attraverso azioni di <b>sensibilizzazione rispetto ai rischi</b> connessi alla pandemia e d'informazione sulle misure e tecniche di prevenzione del contagio.	Ove possibile, privilegiare modalità di "lavoro agile" ( <b>smart working</b> ), rendendo disponibili tutte le attrezzature e tecnologie necessarie, svolgendo un'opera di coordinamento adeguata, facilitando la comunicazione fra risorse a distanza, senza penalizzazioni sul fronte retributivo e di concessione di bene.	Ove non sia possibile concedere il lavoro a distanza: garantire <b>modalità sicure di accesso</b> ed uscita agli/dagli uffici e spazi in cui si svolge l'attività produttiva; una <b>sanificazione straordinaria</b> degli ambienti di lavoro; favorire l'adozione di comportamenti sicuri da parte dei dipendenti ( <b>igienizzazione mani, distanza di sicurezza, uso di dispositivi medici/ di protezione, ecc.</b> ). Tutto questo, mantenendo alta l'attenzione sulle realtà che fanno parte della <b>propria catena di fornitura</b> .
Gruppo Andriani	Azioni Realizzate	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizzazione "Opuscolo Resilienza" per il personale.</li> <li>Realizzazione piano di comunicazione interna circa le Regole di comportamento disposte dalle Autorità e per supporto al personale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attivazione smart working per tutti i dipendenti che operano presso gli uffici.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definizione Comitato di Crisi interno all'azienda.</li> <li>Implementazione sistemi di sanificazione delle mani e mappatura delle postazioni igienizzanti.</li> <li>Obbligo di utilizzo dei DPI per i dipendenti presenti in azienda.</li> <li>Regolamentazione flussi di movimento del personale addetto alla produzione per assicurare la distanza di sicurezza.</li> <li>Ampliamento spogliatoi per il personale addetto alla produzione.</li> <li>Adozione di specifica procedura per i trasportatori.</li> </ul>
	Stakeholder Impattato	Dipendenti e Collaboratori	Dipendenti e Collaboratori	Dipendenti, Collaboratori e Fornitori
	Goal	    	 	  

Global Compact	Ambito	<b>Diritti umani</b>		
	Principio	<b>2</b> Alle imprese è richiesto di <b>assicurarsi</b> di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.		
	Azioni Proposte	Laddove sia aperto l'accesso al pubblico per la fornitura di servizi essenziali, garantire un <b>ambiente sicuro per gli utenti</b> (sanificazione degli spazi, distanza di sicurezza, pulizia superfici, fornitura di dispositivi di protezione all'ingresso, ecc.).  Garantire che qualsiasi misura attuata per affrontare il COVID-19 sia <b>accessibile alle persone senza discriminazioni</b> di alcun tipo come etnia, colore della pelle, disabilità, età, sesso, religione, opinioni politiche o di altro tipo, origine nazionale o sociale, proprietà, origine, orientamento sessuale, identità di genere o altro status.	<b>Sensibilizzare l'opinione pubblica</b> condividendo le indicazioni divulgate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) per prevenire la diffusione delle infezioni da COVID-19.	Sostenere l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) attraverso contributi al Fondo di risposta solidale COVID-19, oppure <b>offrire supporto alle comunità locali attraverso donazioni finanziarie o in natura</b> rivolte ai sistemi sanitari nazionali o ad altri attori impegnati nella gestione della pandemia.
	Azioni Realizzate	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborazione piano di igienizzazione straordinaria di tutti gli ambienti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicazione esterna: messaggio del CEO, Michele Andriani, che invita alla positività e alla cooperazione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicazione Esterna: Donazione Andriani di Euro 50.000 a Ospedali Pugliesi + azioni per i dipendenti.</li> <li>Comunicazione esterna: Donazione Felicia di Euro 30.000 all'Ospedale di Bergamo/ Iniziativa Sud&amp;Nord.</li> </ul>
Gruppo Andriani	Stakeholder Impattato	Interni ed esterni	Interni ed esterni	Comunità locale
	Goal	   	   	  
Agenda 2030				

## Global Compact

## Ambito

## Lavoro

## Principio

3

Alle imprese è richiesto di **sostenere** la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.

4

Alle imprese è richiesto di **eliminare** tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

5

Alle imprese è richiesto di **sradicare** effettivamente il lavoro minorile.

6

Alle imprese è richiesto di **promuovere** l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

## Azioni Proposte

Offrire **supporto economico ai propri dipendenti** attraverso aumenti **salariali**, **bonus**, **incentivi ad hoc** per far fronte alle spese straordinarie connesse all'emergenza.

Offrire una **copertura assicurativa ulteriore** ed apposita a coprire il contagio da COVID-19.

Gestire con flessibilità le esigenze manifestate dai dipendenti che siano specificamente connesse alla situazione emergenziale (**ferie, permessi, congedi parentali, turnazione, ecc.**).

## Azioni Realizzate

- Premio di 300 Euro ai dipendenti presenti in azienda.
- Attivazione servizio di Consegna Spesa in Azienda.
- Attivazione servizio di Consegna Farmaci in Azienda.

- Pacchetto di garanzie e servizi assicurativi come benefit aggiuntivo per tutti i dipendenti.

- Creazione elenco di numeri utili per il personale.

## Stakeholder Impattato

Dipendenti e Collaboratori

Dipendenti e Collaboratori



















Dipendenti e Collaboratori

## Goal

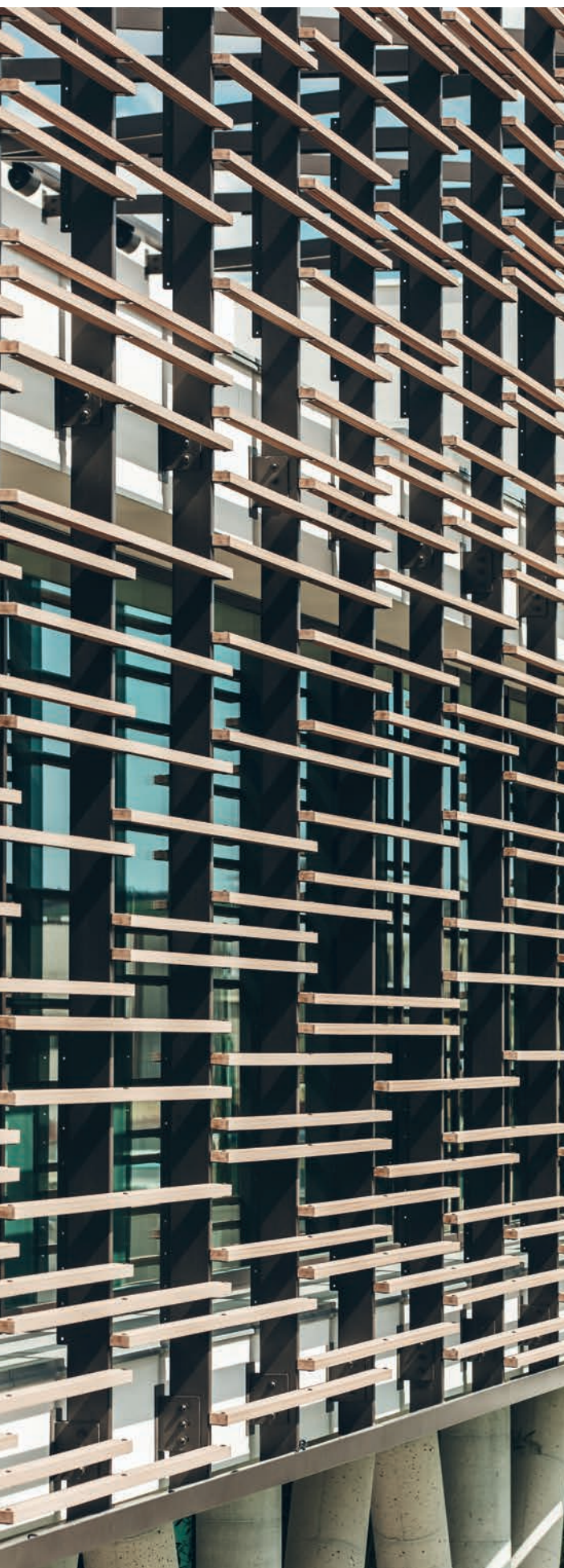


## Gruppo Andriani

## Agenda 2030

Global Compact	Ambito	<b>Ambiente</b>			<b>Anti-corruzione</b>	
	Principio	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
		Alle imprese è richiesto di <b>sostenere</b> un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.	Alle imprese è richiesto di <b>intraprendere</b> iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.	Alle imprese è richiesto di <b>incoraggiare</b> lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.	Le imprese si impegnano a <b>contrastare</b> la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.	
	Azioni Proposte	<div>   </div> <p>Incoraggiare il <b>telelavoro e le riunioni virtuali</b> che possono ridurre l'impatto negativo sull'ambiente causato dagli spostamenti. Assicurarsi di tenere traccia degli impatti ambientali positivi del telelavoro e delle riunioni virtuali sulla carbon footprint per valutare quali pratiche potrebbero essere incoraggiate a lungo termine per ridurre le emissioni.</p>			<div>   </div> <p>In un periodo di tempo molto breve, la crisi di COVID-19 ha avuto un impatto positivo sull'ambiente riducendo le emissioni globali di carbonio. Anche se gli spostamenti e le trasferte verranno senza dubbio ripristinati, <b>incoraggiare i viaggiatori a considerare le opzioni di viaggio meno dannose per l'ambiente</b>, come i viaggi in treno, in autobus, oppure utilizzando mezzi in sharing, possibilmente elettrici.</p> <p>Favorire un <b>clima di fiducia</b> all'interno dell'organizzazione, promuovendo l'integrità dell'azione e la <b>trasparenza della comunicazione fra leadership e livelli aziendali e fra i dipendenti stessi</b>.</p>	
Gruppo Andriani	Azioni Realizzate	<div>  </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporto quotidiano al personale in modalità smart working per migliorare l'organizzazione del lavoro a casa e il benessere personale.</li> </ul>			<div>   </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sospensione trasferte business.</li> <li>• Sospensione visite clienti e meeting.</li> <li>• Sospensione attività svolte da ditte esterne.</li> <li>• Comunicazione esterna: messaggio del CEO, Michele Andriani, che invita alla positività e alla cooperazione.</li> </ul>	
	Stakeholder Impattato	<div>  </div> <p>Dipendenti e Collaboratori</p>			<div>   </div> <p>Interni ed esterni</p>	
	Goal	<div>   </div>			<div>       </div>	





## 1.2 Il piano strategico per lo sviluppo sostenibile

L'attività di pianificazione strategica in tema di sostenibilità è demandata al responsabile CSR & Sustainability del Gruppo Andriani (funzione di staff del CdA) che, oltre a presidiare le attività di monitoraggio e rispetto degli obblighi cogenti e degli standard volontari in materia di qualità, sicurezza sul lavoro e ambiente, supporta gli organi di governo del Gruppo nella previsione e implementazione di obiettivi di business a limitato impatto ambientale sul territorio, nonché nella realizzazione di iniziative volte a favorire stili sostenibili di impresa ed a promuovere comportamenti etici e socialmente attivi.

Il Piano Strategico di Sostenibilità è stato articolato in:

**5** aree di intervento

**19** ambiti/tematiche

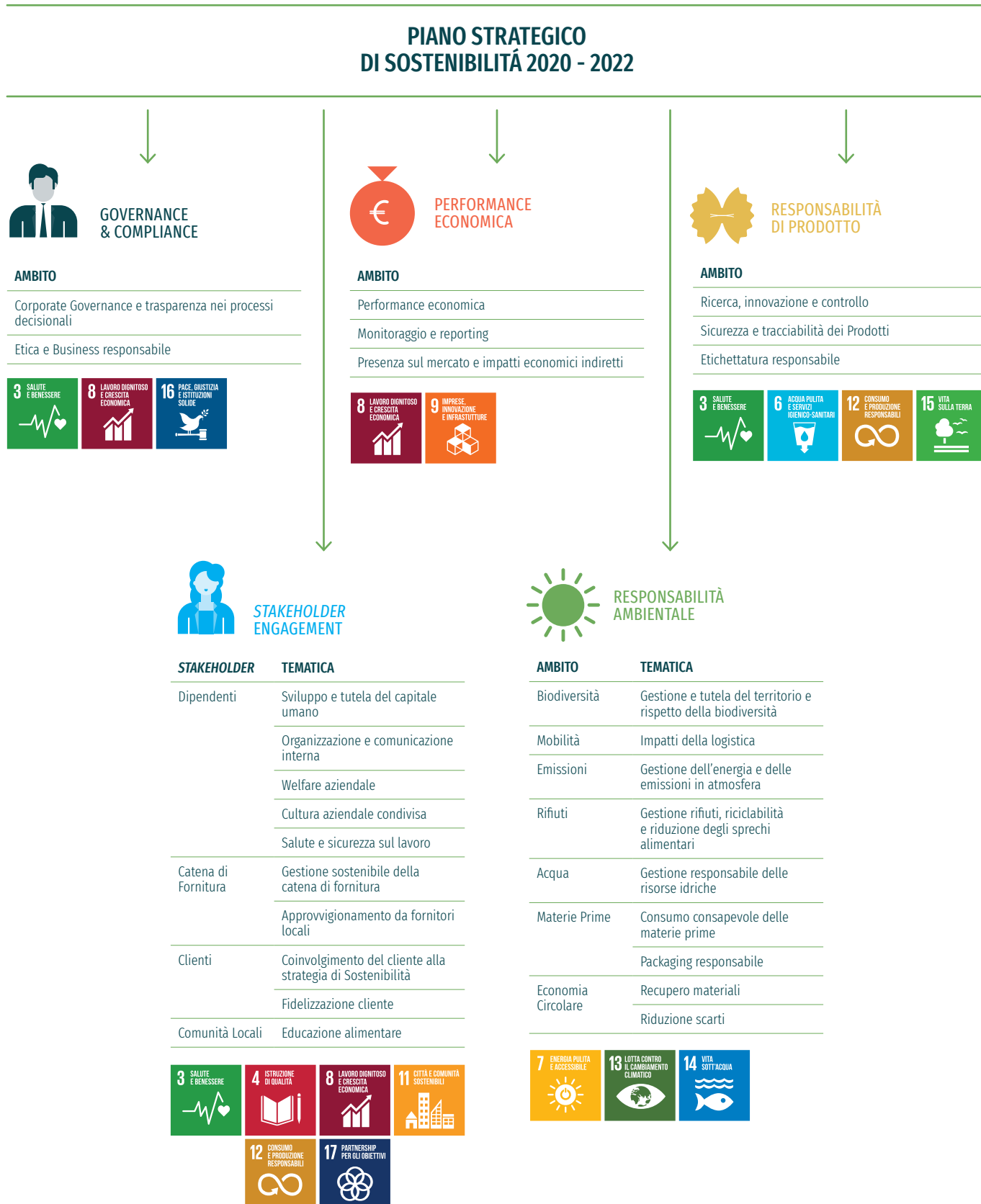
**11** Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)

**60** attività specifiche calendarizzate nel triennio 2020-2022

Il responsabile CSR, nell'ambito del coordinamento del team di progetto interfunzionale, è stato supportato, anche nel 2019, dalla società di consulenza Green Reset S.r.l. specializzata sui temi della consulenza strategica nel campo della sostenibilità ed economie circolari. L'attività di assistenza, avviata nel corso dell'esercizio 2018, ha prodotto un piano di sostenibilità triennale, oggi denominato piano per lo sviluppo sostenibile, articolato per aree di intervento, SDGs, attività specifiche.

Lo stato di aggiornamento del piano alla data di pubblicazione del report è così rappresentabile.

GRAFICO → **Piano strategico. Le aree di intervento**



## 1.3

# Le nostre milestone

GRI CONTENT INDEX

102-1

102-2

102-3

102-4

102-5

Il progetto Andriani nasce nel 2009, su iniziativa della famiglia omonima che porta avanti l'ambizioso progetto di innovare il settore della produzione e commercializzazione di pasta, realizzando una gamma completa di pasta senza glutine, innovativa e dal sapore unico, con una varietà di ingredienti quali: riso, mais, quinoa, grano saraceno, amaranto, lenticchie, piselli ed altro ancora, tutti, naturalmente *gluten free*.

L'innovazione di prodotto e di processo ha sempre caratterizzato l'approccio di gestione del Gruppo Andriani che, fin dalle sue origini, è proiettato alle molteplici sfide che il settore dell'innovation food impone per effetto della crescente tensione competitiva a livello internazionale.

Coniugare la competitività con la sostenibilità è la "ricetta vincente" che la famiglia Andriani ha sempre cercato di inculcare nei propri collaboratori e stakeholder che, oggi, riconoscono il ruolo di leadership e trend setter nel settore

del food.

Il Gruppo Andriani opera nel settore del *food*, sia in qualità di copacker per i principali brand a livello mondiale, sia per conto proprio con la produzione e distribuzione di prodotti a marchio Felicia Bio® e Biori®.

Soci fondatori della holding, Andriani S.p.A., sono i fratelli Michele e Francesco, figli di Felice Andriani che hanno ereditato il *know-how* di oltre 40 anni di esperienza maturata nel settore molitorio e, in particolare, nella progettazione, realizzazione, montaggio e manutenzione dei principali pastifici tradizionali esistenti sul territorio nazionale (Barilla, De Cecco, Divella, Casillo, ecc).

La partnership tecnica da decenni sviluppata con la multinazionale Bühler (con sede principale ad Uzwil - Svizzera) ha consentito di realizzare il primo stabilimento al mondo interamente dedicato alla produzione di pasta *gluten free*.

ORGANIGRAMMA → Gruppo Andriani



**Andriani S.p.A.**

Holding che opera nel settore della produzione di paste alimentari senza glutine.

Patrimonio netto di Euro 20.759.692 (al 31.12.19)

Sede legale in Gravina di Puglia (Bari).



**Felicia S.r.l.**

Società che commercializza i prodotti Andriani a marchio Felicia.

Patrimonio netto di Euro 3.199.184 (al 31.12.19)

Sede legale in Gravina di Puglia (Bari).



**Terre Bradaniche S.r.l.**

Opera nella lavorazione e commercializzazione di concimi, prodotti biologici alimentari in genere, oltre che nella trasformazione e pulitura di legumi.

Patrimonio netto di Euro 217.375 (al 31.12.19)

Sede legale in Gravina di Puglia (Bari).



**Cardo Rosso S.r.l.**

Start-up innovativa che opererà nella produzione e commercializzazione di cous cous *gluten free*.

Patrimonio netto di Euro 365.353 (al 31.12.19)

Sede legale in Bologna.



**Amendola Center S.r.l.**

Società che opera nel settore immobiliare.

Patrimonio netto di Euro 3.275.893 (al 31.12.19)

Sede legale in Bari.





La storia del Gruppo Andriani, anche se breve, è popolata da numerosi traguardi e riconoscimenti che ne consolidano oggi una corporate identity forte e riconoscibile. Una reputation che si fonda, oltre alle solide performance economico-finanziarie, su un sistema

di principi e valori che il Gruppo ha saputo declinare anche in un momento emergenziale come quello determinato dal Covid-19 durante la "campagna di rassicurazione e ottimismo".



# La Storia del Gruppo Andriani

## 2009

La famiglia Andriani costituisce la Molino Andriani S.r.l.

## 2013

Costruzione dello stabilimento *gluten free* di Gravina di Puglia.

## 2015

*felicia*

Costituzione della Felicia S.r.l., società proprietaria dell'omonimo marchio e dedicata alla distribuzione di prodotti *gluten free*.

## 2016



La Molino Andriani S.r.l. di trasforma in Andriani S.p.A. mediante un'operazione di aumento del capitale sociale ad Euro 1 milione.

Andriani S.p.A. riceve il Premio Innovazione Smau come eccellenza italiana per l'informatizzazione dei processi di confezionamento e stoccaggio dei prodotti.

Realizzazione dell'impianto molitorio Multigrain.

## 2017

Apertura di un magazzino a Matera.

Acquisizione dell'opificio industriale ove è ubicata la sede legale ed operativa.



**BORSA ITALIANA**  
ITALIAN EXCHANGE

Ammissione della Andriani S.p.A. al programma "Elite" di Borsa Italiana.

Assegnato ad Andriani S.p.A. il premio "Company to watch" dal Cerved per le buone performance conseguite nel settore degli alimenti *gluten free*.

## 2018



**CARDO  
ROSSO**

Andriani S.p.A. acquista la quota di controllo della Holos Italia S.r.l. (ora Cardo Rosso S.r.l.).



Andriani S.p.A. acquista una quota del 33% del capitale sociale (oggi pari al 66,7%) di Terre Bradaniche S.r.l.

Andriani S.p.A. viene selezionata tra le 50 migliori aziende per il portafoglio brand e per il posizionamento nell'Innovation Food.

CRIBIS riconosce ad Andriani S.p.A. la massima affidabilità economico-commerciale.

## 2019



Andriani S.p.A. viene premiata da LinkedIn per il progetto di "Employer branding" come esempio virtuoso di welfare aziendale.

Andriani S.p.A. ottiene il prestigioso Premio Industria Felix in occasione della quinta edizione del «Premio Industria Felix - La Puglia che compete».

Andriani S.p.A. insieme con SAI Platform supporta lo sviluppo di pratiche agricole sostenibili, ospitando il 1° International Executive Programme on Sustainable Sourcing and Trade.

Andriani S.p.A. viene premiata da AIDP per l'innovativo progetto di welfare aziendale Bike to Work.

Michele Andriani viene investito del premio "Imprenditore dell'Anno" di Ernst & Young nella categoria Food&Beverage per il suo grande impegno per la sostenibilità.

## 2020 *preview*



Inaugurazione dello Smart Building.

Avvio del progetto di trasformazione in Società Benefit.

## 1.4

## Le sfide competitive nel settore dell'innovation food

L'emergenza Coronavirus ha avuto, come noto, un devastante impatto su tutti i settori merceologici, in Italia e nel Mondo. Tuttavia, è noto come alcuni settori meno di altri siano stati colpiti dall'emergenza sanitaria e saranno in prospettiva meno impattati dalla contrazione della domanda di beni e servizi.

Il settore agroalimentare, in particolare, si trova nella "privilegiata condizione" di dover garantire la continuità in termini di produzione e di dover preservare livelli di sicurezza per tutti gli operatori, sicurezza che può essere ottenuta solo puntando sull'innovazione digitale che, oggi, investe il mondo agricolo nelle sue diverse componenti.

In tale scenario, si innesta il mercato del bio food, un mercato da anni in crescita esponenziale nel Mondo e in Italia, in cui, tuttavia, più che mai, allo stato attuale, occorre chiedersi:

- come si presenta il panorama competitivo futuro?
- quali sono i segmenti food ove la competizione è più visibile?

- quali sono i driver di successo dei big player?

Per provare a rispondere a tali domande occorre partire da una constatazione di fondo, ovvero che il bio non può essere più considerato un mercato di nicchia, ma potrebbe essere divenuto un mercato di massa e come tale essere competitivi all'interno dello stesso è divenuto rispetto al passato un esercizio di gran lunga più complesso. Alcuni fattori di complessità che certamente contribuiscono ad accrescere tale complessità sono:

- la diversificazione e integrazione dei canali distributivi che porta gli specializzati bio a soffrire la concorrenza di super-mercati e colossi nel campo dell'e-commerce;
- gli ingenti investimenti nel campo dell'innovazione di prodotto e di processo (comunicazione) che le aziende agroalimentari devono sostenere per differenziare la propria offerta rispetto al crescente numero di competitor diretti (specialmente se si guarda alle aziende produttrici di pasta bio).

Le grandi aziende hanno un potere di mercato consolidato e tecniche di marketing affinatissime. Ma chi diversifica nel







biologico è credibile se fa almeno prodotti bio di qualità, ma ancora di più se fa scelte sostenibili per l'intera azienda a 360°, ovvero se segue un approccio strategico e non tattico al biologico.

Per i "non più pionieri del settore" occorre puntare su investimenti in innovazione e ricerca che premino l'origine delle materie prime, le filiere biodedicate, il passaggio al biodinamico, l'impronta etica, sociale, solidale.

Se si rivolge l'attenzione alle potenzialità del mercato, lo stesso, che sembrerebbe non evidenziare del tutto segni di maturità, apparirebbe nel medio lungo termine evidenziare margini di crescita nonostante l'impatto della crisi da Covid-19. La vera sfida non è la spartizione della fetta attuale di mercato tra i vari canali distributivi, ma l'ampliamento della platea di persone interessate agli alimenti biologici ed all'innovation food (nuovi ingredienti, nuovi prodotti e nuovi tipi di pasta). In tale direzione sembrerebbero essere ancora promettenti i margini di crescita in mercati che più di altri preformano in tali segmenti come: Italia, Regno Uni-

to, Germania, Francia, Emirati Arabi Uniti.

I prodotti a marchio Felicia Bio® e Biori® sono presenti sul mercato *gluten free* solo da pochi anni e con una presenza ancora marginale nel canale farmacie e nello specializzato. Gli stessi vengono distribuiti, dalla controllata Felicia S.r.l., sul mercato UE (24%) ed Extra UE (7%), con risultati ottimi, anche se nell'ultimo anno non si registrano significativi incrementi rispetto allo scorso esercizio. Il mercato di riferimento resta ancora quello interno (68%), con focus sul canale Iper+Super.

Le rinnovate politiche di marketing, il potenziamento del canale e-commerce, una sempre più capillare presenza nel settore della GDO e lo sviluppo nel mercato delle farmacie e parafarmacie, consentono al management di Andriani di stimare una crescita nel prossimo biennio dell'8% (CAGR) ed il raggiungimento di un fatturato della controllata Felicia S.r.l. che dovrebbe assestarsi su € 7,0 - 7,5 mln per il 2020-2021.

## 1.5 Lo Smart Building

GRI CONTENT INDEX 403-6

Lo Smart Building nasce dall'esigenza di creare una nuova sede lavorativa in linea con la filosofia aziendale improntata sull'innovazione e sulla sostenibilità.

Lo Smart Building, al pari di altre iniziative portate avanti dal Gruppo Andriani nel campo dello Sviluppo Sostenibile, può rappresentare un "volano" per traguardare alcuni SDGs di Agenda 2030.



Per valorizzare l'impatto dell'edilizia sostenibile sugli SDGs, il Gruppo Andriani ha, infatti, avviato nel marzo 2020 una collaborazione con il Green Building Council Italia, organizzazione non profit rientrante nel network World Green Building Council, rete di GBC nazionali presenti in più di 70 paesi, che rappresenta la più grande organizzazione internazionale al mondo nel campo delle costruzioni sostenibili ed il cui scopo è quello di favorire e accelerare la diffusione di una cultura dell'edilizia sostenibile che coniughi al meglio le istanze del mercato con quelle del benessere sociale e della tutela ambientale.



In tale prospettiva, Andriani ha scelto di partecipare nel corso del 2020 a due iniziative specifiche:

- il progetto Advancing Net Zero, per la selezione di progetti virtuosi italiani in merito agli edifici realizzati con requisiti di decarbonizzazione;
- il framework Level(S) della Commissione Europea, per misurare e valutare a livello Europa la sostenibilità degli edifici e gli SDGs.



È "emissioni zero" ed è focalizzato sul principio dello scambio energetico. La principale fonte di approvvigionamento dell'energia termica è il sottosuolo grazie all'installazione di un impianto geotermico.



È il frutto di un trade-off tra sviluppo organizzativo ed efficientamento energetico in cui i tre ingredienti sono stati bellezza, design e riqualificazione del territorio.



In termini strettamente architettonici, lo Smart Building è il frutto di un trade-off tra sviluppo organizzativo ed efficientamento energetico (in considerazione anche della sua esposizione solare) in cui i tre ingredienti sono stati bellezza, design e riqualificazione del territorio.

Farsi promotori di bellezza architettonica e diventare fonte di ispirazione per altre realtà aziendali operanti nel polo industriale di Gravina, edificando un building totalmente “made in Italy” realizzato con maestria e artigianalità di un

territorio locale in cui è stata creata occupazione e know-how, è il miglior ritorno che il Gruppo Andriani potesse ottenere. La portata altamente sfidante del progetto Smart Building ha, inoltre, favorito il consolidarsi di partnership strategiche con aziende leader operanti nel campo della domotica integrata, del design innovativo e dell'efficientamento energetico che hanno operato in sinergia con imprese locali del territorio gravinese.

## Come gli uffici ecocompatibili possono contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile



Gli uffici ecocompatibili possono migliorare la salute, il benessere e la produttività dei dipendenti



Gli uffici ecocompatibili possono utilizzare energia rinnovabile consentendone una gestione più vantaggiosa



Realizzare uffici ecocompatibili crea posti di lavoro e stimola l'economia



Gli uffici ecocompatibili possono promuovere l'innovazione ed essere resilienti al cambiamento climatico



Gli uffici ecocompatibili sono un elemento chiave delle città e delle comunità sostenibili



Gli uffici ecocompatibili utilizzano principi di economia circolare, dove le risorse non sono sprecate



Gli uffici ecocompatibili producono meno emissioni, aiutando a combattere il cambiamento climatico



Gli uffici ecocompatibili possono favorire la biodiversità, far risparmiare risorse idriche e aiutare a proteggere le foreste



Attraverso la costruzione di uffici ecocompatibili, vengono realizzate collaborazioni forti e globali



WORLD  
GREEN  
BUILDING  
COUNCIL





## > I materiali



Non sono stati  
utilizzati laminati

L'uso del cemento ha  
voluto limitare l'uso  
esponenziale del ferro  
(per estrarre il ferro si  
emette molta  $\text{CO}_2$ )

Le pareti sono in fogli  
di legno naturale

I tessuti sono il  
risultato di una  
formula riciclata  
che sfrutta le  
nanotecnologie

I pavimenti fono acustici  
e anti stress per chi li  
calpesta; sono meno  
inquinanti, provengono  
da materiale riciclato  
e sono totalmente  
riciclabili (sono  
fonoassorbenti).

## I tre concetti base che caratterizzano lo Smart Building Andriani

### Discrezionalità

Intesa come libertà della persona al centro di un progetto che si traduce nella flessibilità dell'orario di lavoro e della scelta del posto di lavoro.

### Trasparenza

Favorita dall'assenza di barriere e dall'importanza dell'aria e della luce come componenti essenziali di un luogo in cui lavorare al meglio.

### Benessere

In quanto tutto ciò che è stato realizzato all'interno ed all'esterno del Building è stato studiato per migliorare il benessere psico/fisico delle persone che ci lavorano (dalle scrivanie, alle sedie, alle luci).



L'azienda ha scelto, infatti, di focalizzarsi sul miglioramento della motivazione e dell'engagement dei dipendenti, non semplicemente riducendo eventuali elementi negativi, ma valorizzando quelli positivi che possono generare buon umore e felicità, con dirette ripercussioni su performance e standard di produttività.

Lo Smart Building nasce dall'esigenza di una nuova sede lavorativa dedicata agli uffici in linea con la filosofia aziendale improntata all'innovazione e alla sostenibilità ambientale e sociale.

In allineamento al Social Purpose "Positive life", alla base della Business Strategy, Andriani ha introdotto nella People Strategy l'Employee Value Proposition "Felicità sul lavoro, pensiero positivo".

In tale prospettiva, l'azienda ha scelto di puntare sul miglioramento della motivazione e dell'engagement dei dipendenti, agendo sulla valorizzazione di quei fattori abilitanti che possono generare buon umore e felicità, nel pieno rispetto di performance di risultato e standard di produttività.

Il progetto Smart Building, partendo dal considerare il luogo di lavoro come una "esperienza" densa di significato che può contribuire al miglioramento dello stato di benessere, soddisfazione e positività delle persone che ci lavorano all'interno, è stato pensato mettendo a fuoco 6 driver chiave:

- ergonomia e comfort;
- spazio liquido;
- estetica;
- collaborazione;
- concentrazione;
- creatività.







## Ergonomia e comfort



**Scrivanie elevabili in altezza per dare la possibilità di lavorare anche in piedi**

**Comfort termico grazie alla combinazione tra temperatura, ricircolo dell'aria e umidità**

**Sedute regolabili dotate di supporto lombare e schienale ergonomico**

Uno dei nemici principali del benessere è la sedentarietà e la scorretta postura. Ogni anno si perdono sette giornate lavorative per problemi all'apparato muscoloscheletrico. Nello Smart Building, il primo accorgimento è stato quello di attrezzare la postazione del comfort necessario, con sedute regolabili dotate di supporto lombare e schienale ergonomico; le scrivanie sono elevabili in altezza per dare la possibilità

di lavorare anche in piedi ed evitare di mantenere per diverso tempo la stessa posizione.

Fondamentale è il comfort termico, dato dalla giusta combinazione tra temperatura, ricircolo dell'aria e umidità. L'equilibrio tra questi elementi è essenziale per il benessere fisico nell'ambiente di lavoro.

Inoltre, l'aspetto "luce" diventa essenziale, nel giusto bilanciamento tra luce naturale e artificiale.

## > Spazio Liquido

Sono stati inseriti arredi quali sistemi di imbottiti singoli e componibili che formano isole, composizioni lineari o curve, moduli trasformabili in piani d'appoggio o in sedute occasionali. Abbondano le partizioni e gli elementi mobili: dai contenitori agli archivi. Negli spazi comuni i divani diventano parte integrante del focus di lavoro.



L'area di lavoro ha bisogno di oggetti versatili, resistenti e funzionali per il lavoro ma, al tempo stesso, tanto belli da poter essere utilizzati come soluzioni domestiche o decorative. Gli spazi sono stati progettati in modo tale che siano in grado di trasmettere il comfort e lo "star bene" di un living domestico attraverso l'impiego di materiali con texture tattili, tessili, finiture e colori, illuminazione e acustica.



## > Collaborazione



La comunicazione e la collaborazione assumono un ruolo primario per il buon funzionamento del business aziendale. Le aree comuni e gli open space sono stati pensati con questa finalità, facilitando, con l'introduzione delle scrivanie non assegnate, il lavoro di team, lo scambio e l'interazione tra coloro che di volta in volta lavorano su progetti comuni.

## > Concentrazione



**Capsule office con accessori (es.: prese di corrente, porte usb e piani d'appoggio)**

Isolamento acustico con zone adibite a focus work garantite da phone booth e spazi indipendenti anche attraverso sedute a uno o più posti, disegnati come capsula office con accessori come prese di corrente, porte usb e piani d'appoggio.



## > Creatività



Il pensiero “out of the box” è quello che permette di ottenere risultati nuovi, originali, differenti, vincenti. Promuovere la creatività e il pensiero laterale è, quindi, fondamentale per raggiungere elevati standard di innovazione e l’ambiente è sicuramente un fattore di stimolo da considerare.

Sono state, infatti, effettuate scelte cromatiche specifiche per alimentare concentrazione e creatività. In particolare è stato creato un thinking pad all’esterno

dell’edificio realizzato nella modalità di un aranceto, in modo che il colore e il profumo stimoli idee e pensieri, tanto più che secondo la psicologia del colore l’arancione è il colore della creatività e dell’entusiasmo, trasmette forza e coraggio, simboleggia la gloria, la salute, la gioia ed il progresso e si lega a messaggi positivi di equilibrio e di apertura nei confronti del mondo esterno.

## > Efficienza energetica



Lo Smart Building è stato progettato in accordo con Il Protocollo ITACA che misura la sostenibilità energetico ambientale degli edifici. L’involucro edilizio è stato studiato con particolare attenzione in termini di disegno architettonico, orientamento, schermature (tali da favorire l’illuminazione

naturale e gestire al meglio i guadagni passivi solari). L’energia per la climatizzazione è prodotta da una centrale con pompe di calore geotermiche e la produzione di energia elettrica è garantita da un sistema di cogenerazione a cui si somma un impianto di pannelli solari fotovoltaici.

# €4mln

Costo complessivo  
Smart Building

# 2anni

IMPIEGATI

tra progettazione  
e realizzazione

Il costo complessivo dello Smart Building, tra attività di progettazione, costruzione e strumentazione tecnologica ammonta a circa 4 milioni di Euro ed ha impegnato un periodo di circa 2 anni tra progettazione e realizzazione. Dal marzo 2020 il Building è disponibile per il management e i collaboratori del Gruppo Andriani che gradualmente sta gestendo lo spostamento della documentazione e dei propri device dagli uffici della precedente sede.

Il management Andriani conscio del notevole esborso finanziario dell'investimento è certo del ritorno che tale investimento potrà dare in termini economici (economie di costo, produttività sul lavoro), sociali (benessere e sicurezza del personale, conciliazione vita-lavoro) ed

ambientali (riduzione impatti diretti, efficientamento energetico, economie circolari).

Le soluzioni dello Smart Building, disponibili per tutti i dipendenti che svolgono attività d'ufficio e operative all'interno dell'edificio, hanno, infatti, favorito non solo l'implementazione di azioni di change management rivolte sia ai manager che ai collaboratori, allo stato in corso (tra cui ad esempio piani di formazione, di comunicazione, coinvolgimento in tavoli di lavoro, ecc.), ma anche l'adozione di policy organizzative nuove anche nel campo del lavoro agile (tra cui ad esempio giornate di lavoro da remoto, luoghi in cui svolgere la prestazione lavorativa, desk sharing, flessibilità oraria, ecc.).



Di seguito una rappresentazione sintetica degli ambienti fisici, gli spazi di lavoro, le tecnologie installate nel corpo del Building.

## 2 PIANO

Lounge CdA  
CdA  
Audit Room

Amministrazione  
Servizi  
Terrazzo Relax



## 1 PIANO

Accoglienza  
Coffe area  
Servizi  
Libreria  
Work Station

Print Area  
Phone Area  
Terrazzini Relax  
ServerRoom



## 0 PIANO TERRA

Accoglienza  
Servizi  
n.3 Account Room  
n.3 Meeting Room

Area Mensa  
Bar+Servizi  
Guest Room



## -1 PIANO INTERRATO

Accoglienza  
Servizi  
n.3 Meeting Room

Cucina con servizi  
(montacarichi, spogliatoi, bagni per, magazzini)



## AREA ESTERNA

Giardino perimetrale con n.3 Bioclimatiche  
Giardino botanico con piante aromatiche  
Thinking Pad con Agrumeto biologico



## > Dove e a che ora lavorare



Il personale ha la possibilità di optare da un minimo del 10% ad un massimo del 20% dell'orario lavorativo mensile (in base al CCNL) in un luogo differente dalla sede di lavoro, liberamente scelto, purché sia rispettata l'idoneità di tale luogo per tutto ciò che concerne la sicurezza e la riservatezza. Nel rispetto del massimo delle ore stabilite, l'attività lavorativa in smart working può essere svolta in giornate intere o mezze giornate, dal lunedì al venerdì, con esclusione dei giorni festivi. Il dipendente, nello svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, deve fare comunque riferimento al normale orario di lavoro della sede aziendale, in coerenza con le esigenze organizzative. Inoltre, non è autorizzato lo svolgimento di prestazioni in regime di straordinario.

Durante l'attività di smart working, nell'ambito del normale orario di lavoro, il personale aziendale deve rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione (pc e telefono cellulare), salvaguardando comunque il diritto alla

disconnessione.

Lo Smart Building è aperto con servizio di reception dalle ore 08:00 alle ore 20:00. Nella fascia oraria di apertura degli uffici, gli impiegati possono accedere ed uscire in maniera flessibile a seconda delle attività da svolgere e degli obiettivi da raggiungere.

La comunicazione e la collaborazione assumono un ruolo primario per il buon funzionamento del business aziendale, aspetti che sono stati alla base del concept dei nuovi ambienti di lavoro. Le aree comuni e gli open space sono stati pensati con questa finalità, facilitando, con l'introduzione delle scrivanie non assegnate, il lavoro di team, lo scambio e l'interazione tra coloro che di volta in volta lavorano su progetti comuni.

Sono presenti zone adibite a focus work garantite da phone booth e spazi indipendenti anche attraverso sedute a uno o più posti, disegnati come capsula office con accessori come prese di corrente, porte usb e piani d'appoggio.

## Numeri dello smart working



# 60

dipendenti su 160 hanno la possibilità di aderire allo smart working nel 2020.

# 8

giornate al mese di lavoro da remoto in media per persona.

## Come la tecnologia aiuta



Al personale sono stati forniti in dotazione telefono cellulare e personal computer, e attivate soluzioni di collaboration e mobile app, nonché progetti IT per supportare lo smart working.

Con il sistema di automazione progettato, lo Smart Building garantisce l'illuminazione on-demand, gli oscuramenti e l'attivazione del riscaldamento con algoritmi di efficienza del sistema ibrido in tempo reale. Le soluzioni di automazione sono progettate per offrire praticità, comfort ed efficienza energetica che consentono ai dipendenti di massimizzare il loro potenziale in un ambiente di lavoro ottimizzato, sicuro, confortevole e conveniente.

Inoltre, il sistema di gestione controllo accessi e utenti PLEXA progettato per il fabbricato uffici consente le seguenti funzioni:

- prenotazione desk e attivazione dello stesso tramite RFID personale;
- gestione ospiti con registrazione automatica (Virtual Reception);
- accredito tramite badge personalizzato con informazioni a video percorso interno azienda;

- possibilità di contattare chi lo ha invitato via Skype e/o mail - telefono;
- gestione presenze del personale con prenotazioni personalizzate per mensa ecc.;
- gestione ore lavoro fuori sede tramite Cloud.

Il sistema di prenotazione per sale riunioni, meeting e altri spazi EVOKO è stato progettato per rendere l'esperienza di riunioni e meeting sempre più semplice. La gestione intelligente delle prenotazioni delle sale riunioni e meeting è affidata a touch panel di nuova generazione. Le sale riunioni e meeting sono dotate di sistemi avanzati per le seguenti funzioni:

- videoconferenza integrata con monitor all in one;
- gestione contenuti in condivisione wireless con Click Share;
- telecamere 4K motorizzate per postazioni show cooking e cucina;
- archiviazione filmati con creazione di template grafici per Podcast e canali Youtube;
- live video per webinar e canali live (es. Facebook, Youtube).

Sono inoltre presenti la distribuzione audio di alta qualità in tutti gli ambienti con selezione canali audio e palinsesti personalizzati zona per zona; la distribuzione contenuti video su monitor e videowall negli spazi comuni con personalizzazione in funzione del posizionamento, dell'orario, dell'evento; la distribuzione contenuti informativi interni su monitor posizionati degli spazi relax.

L'azienda sta cercando di valutare i primi ritorni sul Building da parte dei propri collaboratori e sembrerebbe che il livello di soddisfazione interno risulti essere molto alto. Da alcune interviste qualitative condotte è emerso un miglioramento del work life balance, anche grazie all'introduzione di progetti volti al benessere dei dipendenti e alla conciliazione vita/lavoro. Tra questi, Andriani Wellness, dedicato al benessere psico-fisico con corsi di risveglio muscolare, stretching, cardio-fitness e meditazione trascendentale tenuti da un preparatore atletico; l'alta qualità del servizio mensa offerto, curato

da uno chef e da un nutrizionista; la presenza di piante, che contribuiscono alla regolarizzazione dei cicli biologici, alla concentrazione e alla riduzione dello stress. In ambito welfare, è allo studio l'implementazione di un percorso di miglioramento nutrizionale dei dipendenti tramite percorsi individuali con rilevazione dei dati biometrici, oltre all'introduzione di nuove attività di coaching e team building con Lego Serious Play.

A disposizione di tutti i dipendenti c'è una mensa interna gestita da personale accuratamente formato e dedicato su cui è stato effettuato un intervento di job rotation, dedicando all'attività di cucina e di servizio, alcune dipendenti che si sono occupate per tanti anni di confezionamento. L'idea si è concretizzata attraverso la realizzazione di corsi di cucina a loro dedicati, che sono stati accolti con grande entusiasmo e soddisfazione.

Le pareti della mensa si arricchiscono di un piccolo orto idroponico in cui le tante erbe aromatiche, curate secondo

le diverse necessità, sono usate per insaporire i piatti anche in sostituzione del sale.

È stata attivata una collaborazione con un nutrizionista e mediante un'app verranno create delle linee guida per monitorare il fabbisogno nutrizionale che verranno gestite tramite il badge di ciascun dipendente. Uno dei macro obiettivi della mensa potrebbe essere quello di raggiungere il concetto di alimentazione equilibrata (riduzione di zucchero o sale).

Un altro concetto importante è la riduzione dello **spreco alimentare** che verrà gestito attraverso l'implementazione di 3 iniziative:

- il cibo che avanza lo porti in ufficio;
- il cibo che avanza lo porti a casa;
- il cibo non riutilizzabile diventa materiale organico per il giardino mediante una compostiera.

Per quanto attiene, invece, i benefici di natura ambientale, si precisa che, in termini di emissioni prodotte, lo Smart Building è "emissioni zero" ed è focalizzato sul principio dello scambio







energetico. La principale fonte di approvvigionamento dell'energia termica è il sottosuolo che grazie a un impianto geotermico che sfrutta la capacità del terreno di garantire valori di temperatura stabili superato il primo strato del suolo (15mt circa), consente alle sonde geotermiche di scambiare energia termica in quantità tale da soddisfare i fabbisogni termici della struttura.

Al fine di ridurre il numero di sonde da installare nel sottosuolo, è stato utilizzato un sistema innovativo che permette, attraverso un sistema solare ibrido (fotovoltaico e termico), di utilizzare il campo solare quale sonda aggiuntiva; l'energia da dissipare è resa ai moduli solari che garantiscono la produzione dell'acqua calda sanitaria in maniera del tutto gratuita, contribuendo in contemporanea a raffreddare i moduli solari fotovoltaici aumentandone l'efficienza. Un sistema di controllo riconosce le energie disponibili in campo, dando priorità alla quo-

ta rinnovabile. In termini di autonomia energetica termica ed elettrica, lo stabilimento è dotato di un cogeneratore ad alto rendimento che contribuisce in maniera importante alla riduzione dei consumi energetici, soprattutto in relazione all'energia termica prodotta utilizzata per i processi industriali, cuore della struttura (energia elettrica e acqua surriscaldata).

L'edificio, al fine di diminuire le dispersioni termiche e contemporaneamente garantire un'elevata qualità dell'aria, è stato dotato di un sistema di ventilazione meccanica controllata che garantisce i necessari ricambi d'aria, definiti ciascuno per la destinazione d'uso specifica. Si stima che grazie all'impianto geotermico saranno risparmiati su base annua circa 4.170 TEP annui, pari a 10.533 kg CO<sub>2</sub>.

In termini di risparmi idrici, si precisa, invece, che l'edificio è dotato di serbatoi di recupero di acqua piovana che

accumulano l'acqua raccolta dai tetti durante gli eventi meteorici e, dopo un trattamento meccanico di purificazione, la riutilizzano all'interno degli scarichi dei water e nell'irrigazione delle aree a verde della struttura.

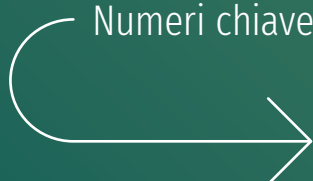
Ulteriore contributo alla riduzione dei consumi di acqua potabile è garantito dall'installazione di aeratori frangi a getto di erogazione dei rubinetti e da cassette di cacciata a doppia capacità e di ridotto contenuto d'acqua.

Le coperture piane sono composte da materiali con coefficiente di riflessione maggiore al 78%, che insieme alle aree a verde concorrono alla riduzione dell'effetto "isola di calore".

Per ridurre lo spreco di carta è in atto all'interno del Building un processo di digitalizzazione documentale teso a non eliminare del tutto la documentazione su carta, ma piuttosto ad utilizzare la stessa con maggior criterio e consapevolezza.

# 2 Governance

Numeri chiave



> 5

COMPONENTI CDA  
ANDRIANI S.P.A.

+2 rispetto al 2018.



> **Consapevolezza nel percorso in favore  
dello Sviluppo Sostenibile**

- *intervento di Michele Andriani*

*"Sostenibilità, per Andriani, significa operare quotidianamente  
nel rispetto della tutela del capitale umano, della comunità  
e della qualità di prodotto".*

Video realizzato per il Convegno UBS  
Il Vocabolario della Sostenibilità, Smart Investing, Sustainable Investing  
Roma, 7 ottobre 2019



> **98%**

## TASSO DI PARTECIPAZIONE

dei consiglieri e del collegio sindacale alle riunioni del CdA.

> **5driver**

Impattanti sul processo di empowerment:

- ampliamento numero componenti CdA Andriani S.p.A.;
- approvazione Regolamento di Corporate Governance del Gruppo;
- approvazione una nuova struttura organizzativa;
- istituzione Management Board;
- istituzione Osservatorio Nutrizionale.

## In questo capitolo



- 52 Corporate governance e compliance
- 60 Il progetto Società Benefit
- 61 Gestione dei rischi
- 63 Lotta alla corruzione
- 63 Rispetto dei diritti umani



Stakeholder: **azionisti e collettività**

SDGs (*Sustainable Development Goals*)



## 2.1

# Corporate governance e compliance

GRI CONTENT INDEX [102-18](#) [102-22](#) [102-23](#) [102-32](#)



Il Gruppo Andriani aderisce volontariamente al nuovo Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e condivide l'idea di porre maggiore enfasi sull'integrazione della sostenibilità nelle strategie, nella gestione dei rischi e nelle politiche di remunerazione.

In tale prospettiva, il concetto di “successo sostenibile” rappresenta per il Gruppo Andriani un elemento chiave, inteso come obiettivo che deve guidare l'azione dell'organo di amministrazione e che deve sostanziarsi nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti e degli altri stakeholder strategici.



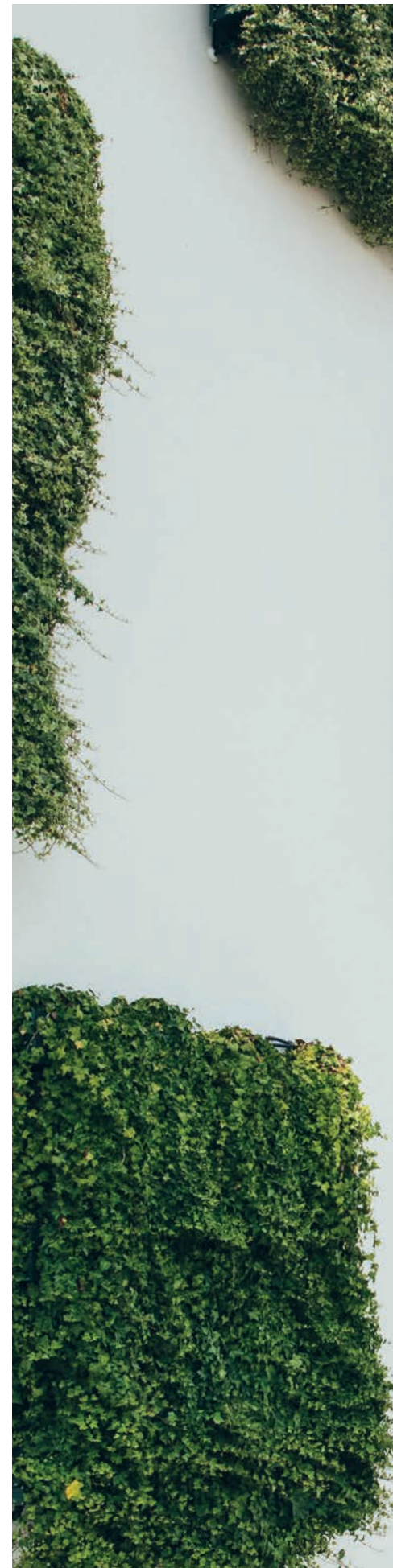
Secondo il recente rapporto “Non-financial information as a driver of transformation” pubblicato da Consob, il coinvolgimento del board sui temi non finanziari (ovvero sociali, ambientali, di governance e rischi) unito ad un elevato livello di consapevolezza e di capacità, rappresentano le 3 fasi dell'integrazione ESG/multicapital nella governance e nella strategia aziendale.

In linea con quanto evidenziato, il Gruppo Andriani ha scelto, pertanto, di avviare un processo di transizione (non ancora concluso) verso un nuovo modello di “buona governance”, rivolto al miglioramento di aspetti specifici dell'azione di governo aziendale e del processo di decision making che riguardano, tra gli altri, la differenziazione delle competenze, le aree di delega e i relativi livelli di responsabilità, il bilanciamento tra livelli di remunerazione, l'indipendenza, la diversità, la trasparenza, la integrazione e la compliance.



I driver che hanno maggiormente impattato su tale processo di empowerment sono stati:

- l'ampliamento del numero di componenti del CdA della Andriani S.p.A. (holding del Gruppo);
- l'approvazione del Regolamento di Corporate Governance del Gruppo;
- l'approvazione di una nuova struttura organizzativa;
- l'istituzione del Management Board e del relativo regolamento;
- l'istituzione dell'Osservatorio Nutrizionale e del relativo regolamento.







Il sistema di corporate governance della Andriani S.p.A., così come quello delle sue controllate, è fondato su un modello di governo di tipo tradizionale che si compone dei seguenti organi sociali:

### Assemblea degli azionisti

Organo che detiene il potere volitivo ed a cui sono conferiti i più ampi poteri previsti dal codice civile in tema di: nomina e revoca degli amministratori, approvazione del bilancio, distribuzione degli utili, nomina dei componenti del Collegio Sindacale, conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti e definizione dei relativi compensi.

### Consiglio di Amministrazione

Organo che detiene funzioni di indirizzo strategico, di coordinamento organizzativo, nonché, di verifica dell'esistenza dei controlli necessari per monitorare l'andamento della Società stessa. Tale organo è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria della Società e, più precisamente, ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto gli atti che sono riservati, in via esclusiva, all'Assemblea degli azionisti. L'organo amministrativo delibera, oltre alle specifiche materie attribuite dal codice civile, sulle seguenti tematiche: bilancio trimestrale/annuale, budget annuale, piano degli investimenti, piano strategico, acquisizione di partecipazioni societarie, investimenti immobiliari.

### Collegio Sindacale

Organo che vigila sull'osservanza della normativa vigente e dello statuto sociale, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare i fatti di gestione e sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla società controllante alle società controllate. Il Collegio acquisisce conoscenza e vigila, per quanto di propria competenza, sull'attività sociale.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera dei Soci del 31 marzo 2020, è stato portato da tre a cinque membri.

Nel corso del 2019 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 8 volte con una durata media pari a circa 2 ore per ciascuna adunanza, con un tasso medio di partecipazione dei consi-

glieri e del collegio sindacale del 98%, e si è occupato, oltre ai temi di gestione ordinaria, di temi legati alla governance e alla sostenibilità, tra cui l'approvazione del Rapporto di Sviluppo Sostenibile e del piano degli investimenti sostenibili.

## Il Consiglio di Amministrazione della Andriani S.p.A.



### Michele Andriani

39 anni, laureato in Economia Aziendale, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, socio fondatore ed Amministratore della Andriani S.p.A. (già Molino Andriani S.r.l.) sin dalla sua costituzione; nel corso degli ultimi anni ha sviluppato una particolare esperienza nel settore R&S, marketing, sostenibilità e controllo di gestione; in passato è stato dirigente responsabile della divisione operations; riveste altresì la carica di Consigliere di Amministrazione della controllata Cardo Rosso S.r.l.



### Francesco Andriani

37 anni, diplomato, Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, socio fondatore, già dirigente responsabile della divisione Sales, Marketing & Business Development della Andriani S.p.A.; riveste altresì la carica di Amministratore Unico (Chairman) della controllata Felicia S.r.l.; nel corso degli ultimi anni ha sviluppato una particolare esperienza nel settore marketing e vendite dei prodotti a marchio sia a livello nazionale che internazionale.



### Tommaso Marvulli

41 anni, diplomato, Consigliere di Amministrazione e Amministratore Delegato, già manager e dirigente responsabile della divisione Amministrazione e Finanza, collaboratore della famiglia Andriani sin dal 1999; nel corso degli ultimi anni ha sviluppato una particolare esperienza nel settore contabilità generale, tesoreria, controllo di gestione, finanza ordinaria ed agevolata; riveste altresì la carica di Amministratore Unico (Chairman) della controllata Terre Bradaniche S.r.l. nonché Consigliere di Amministrazione della controllata Cardo Rosso S.r.l.



### Attilio Mazzilli

53 anni, laureato in Economia Aziendale, Amministratore Delegato, dottore commercialista, già consigliere di amministrazione di grandi imprese, esperto in operazioni di finanza straordinaria (M&A), diritto societario e tributario, ristrutturazione e riorganizzazione d'impresa; nel corso degli ultimi anni ha sviluppato una particolare esperienza nel settore della consulenza di direzione aziendale di società operanti nel settore food.



### Michele Di Paolo

43 anni, laureato in Ingegneria, Amministratore Delegato, manager e consulente aziendale di realtà del settore Healthy gluten free products, con ventennale esperienza in multinazionali di ingegneria meccanica e industriale nel settore pasta (Bühler Group); nel corso degli ultimi anni ha sviluppato una particolare esperienza e ricoperto molteplici ruoli nell'ambito industriale, maturando capacità manageriali in funzioni di governance, operations e commerciali.



## > Gli altri organi sociali della Andriani S.p.A.

### Collegio Sindacale



**Dott. Alberto Longo**

Presidente - 62 anni

**Prof. Andrea Venturelli**

Sindaco effettivo - 43 anni

**Dott. Francesco Paparella**

Sindaco effettivo - 52 anni

### Organismo di Vigilanza



**Ing. Giovanni De Pascale**

Presidente - 39 anni

**Avv. Vincenzo Acquafredda**

Componente - 46 anni

**Avv. Francesco Andriani**

Componente - 53 anni

**Dott. Salvatore Scaltrito**

Componente - 42 anni

### Revisore Legale



**Deloitte & Touche S.p.A.**

**Deloitte.**

In data 31 marzo 2020, il CdA della Andriani S.p.A. ha approvato il regolamento della Corporate Governance che, ispirato al Codice di Autodisciplina per le società quotate, si applica esclusivamente alle società su cui Andriani S.p.A. esercita attività di direzione e coordinamento. Il documento rivolgendosi alla descrizione puntuale dei soggetti, organi, nonché delle regole e modalità di espletamento dell'azione di governo, si poggia sul presupposto dell'interdipendenza esistente tra efficacia strategica ed efficienza gestionale.

Nel mese di marzo 2020 è stato, altresì, approvato il nuovo organigramma aziendale che presenta un modello di tipo gerarchico funzionale, articolato in strutture organizzative a complessità decrescente (Direzioni, Uffici/Reparti), corrispondenti ad altrettanti ambiti di attività omogenei per competenze e specializzazioni, diretti da un Responsabile di Funzione.

Le funzioni di linea sono preposte all'attuazione del business e, dunque, sono dirette alla realizzazione delle finalità tipiche e primarie delle società del Gruppo. Sono tali la Direzione Operativa, la Direzione Tecnica e la Direzione Commerciale e Marketing. Quest'ultima è articolata per business unit, individuate per segmenti di mercato e ha in staff la Funzione Marketing.

Le funzioni di staff sono preposte all'erogazione dei servizi necessari alla più efficiente attuazione delle finalità primarie di business. Sono tali le funzioni: Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione Amministrazione e Finanza, Segreteria Societaria, Direzione Pianificazione e Controllo, Direzione Affari Legali e Societari, Direzione CSR (Responsabilità Sociale di Impresa), Compliance, Internal Audit.

## La governance della Sostenibilità



Il CdA presidia aspetti di gestione legati anche a tematiche attinenti alla sostenibilità nelle sue diverse declinazioni. Nell'esperire tale azione di governo, il CdA si confronta con la direzione aziendale (Direzione CSR), interagendo, altresì, con i vari stakeholder interni che entrano sulle questioni rilevanti di tema sostenibilità, utilizzando anche altre modalità di comunicazione (riunioni, focus group specifici, ecc.).

Il CdA monitora il Piano Strategico di Sostenibilità e approva il Rapporto di Sviluppo Sostenibile del Gruppo.

Il Responsabile CSR & Sustainability presidia, al suo interno, sia le attività di monitoraggio sia il rispetto degli obblighi cogenti e degli standard volontari in materia di qualità, sicurezza sul lavoro e ambiente. In

particolare: (a) supporta gli organi di governo di Gruppo nella previsione e implementazione di obiettivi di business a limitato impatto ambientale sul territorio, nonché nella realizzazione di iniziative volte a favorire stili sostenibili di impresa e a promuovere comportamenti etici e socialmente attivi; (b) implementa modelli di gestione conformi ai più aggiornati standard volontari di sostenibilità sociale (SA 8000, etc.); (c) presidia e attua gli obblighi previsti dalla normativa applicabile e gli standard volontari negli ambiti di qualità, sicurezza e ambiente, monitorando e controllando, per quanto di competenza, le attività aziendali. In stretta interazione con tale funzione opera, altresì, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il processo decisionale, coerentemente con la struttura, è di tipo gerarchico piramidale. La responsabilità decisionale e le linee di riporto sono, pertanto, accentrate in senso verticale. In ogni caso l'integrazione interfunzionale dall'istituzione del Management Board che, oltre a rappresentare organo di supporto del Consiglio di Amministrazione, favorisce la comunicazione e la condivisione delle informazioni fra le strutture organizzative.

Al fine di agevolare il processo decisionale, gli strumenti organizzativi adottati (organigramma, mansionario, ecc.) sono improntati a principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;

- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno del Gruppo e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Nella prospettiva della proficua interazione con il mercato e dello sviluppo coerente e sostenibile di obiettivi strategici e organizzazione interna, il Consiglio di Amministrazione della Andriani S.p.A. ha riconosciuto centrale importanza agli organismi consultivi senza potere decisionale: il Management Board e l'Osservatorio Nutrizionale.

## Il Management Board

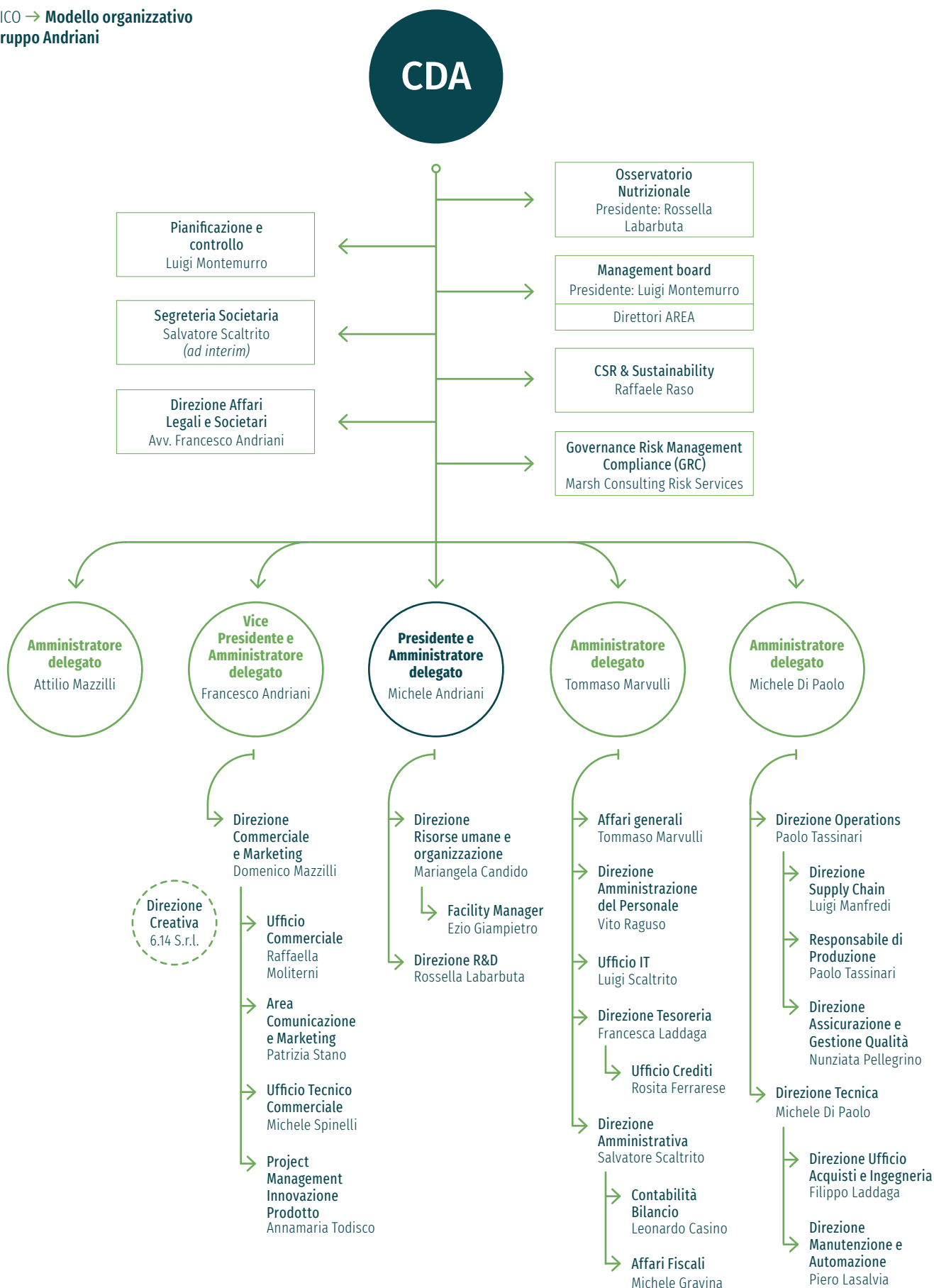
Il Management Board svolge un ruolo istruttorio, consultivo e propositivo nei confronti del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo in sede, fra l'altro, di elaborazione del piano strategico, di pianificazione e budget, di monitoraggio dell'andamento e sviluppo del business, in coerenza con gli obiettivi strategici fissati. L'organo, nominato dal Consiglio di Amministrazione, è composto dai responsabili di direzione e durata in carica 12 mesi. Svolge i seguenti compiti: (a) definisce e presidia progetti speciali a livello di Gruppo; (b) formula proposte in merito alla definizione

delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi; (c) contribuisce all'attuazione della strategia di gruppo, nonché all'elaborazione del Piano Industriale e dei budget annuali; (d) individua e propone risoluzioni al Consiglio di Amministrazione su problematiche di natura aziendale inerenti strategie, operazioni di carattere straordinario, politiche per lo sviluppo e la crescita delle risorse umane, nonché per il raggiungimento dei risultati economici attesi emergenti dal Piano Industriale e dai budget annuali.

## L'Osservatorio Nutrizionale

L'Osservatorio Nutrizionale nasce per coordinare, in una dimensione multidisciplinare, le iniziative legate alla nutrizione sostenibile per l'uomo e per il pianeta. È un organo di consulenza del Consiglio di Amministrazione dell'Andriani S.p.A., con funzioni meramente consultive e di supporto tecnico-scientifico per le attività di ricerca e sviluppo, per la promozione di iniziative connesse all'ambito delle finalità della Capogruppo, e con il compito di esprimere valutazioni e suggerimenti circa gli indirizzi scientifici dei programmi adottati dalla stessa Società e dei suoi partners. L'Osservatorio Nutrizionale è composto da dieci membri nominati dal Management Board e dura in carica un triennio. Svolge i seguenti compiti: (a) promuove l'utilizzo di metodologie e strumenti per la pianificazione strategica della società; (b) formula valutazioni specifiche di politiche alimentari o programmi operativi nei settori di riferimento delle attività della società; (c) favorisce lo sviluppo sostenibile di prodotti di qualità e nutrizionalmente bilanciati, utili a promuovere il benessere dei consu-

matori; (d) promuove e collabora a ricerche scientifiche mediante collaborazioni con enti di ricerca (pubblici e privati), al fine di indagare i potenziali effetti fisiologici benefici per l'organismo umano derivanti dal consumo degli alimenti; (e) approfondisce gli effetti delle moderne tecniche di trasformazione e pastificazione sulla qualità nutrizionale delle materie prime; (f) stabilisce orientamenti educazionali e formativi, per una dieta equilibrata e sostenibile; (g) realizza una comunicazione responsabile, che consenta ai consumatori di compiere scelte consapevoli di consumo e di comprendere l'importanza di stili di vita attivi e di una alimentazione equilibrata (cd. marketing responsabile); (h) analizza le caratteristiche dei prodotti ed identifica le corrette indicazioni nutrizionali e salutistiche (claim); (i) esercita una funzione consultiva e valutativa attraverso l'elaborazione di pareri motivati per ogni nuovo ingrediente sottoposto all'attenzione; (j) favorisce e promuove la partecipazione dell'azienda agli eventi congressuali e divulgativi della comunità scientifica.

GRAFICO → **Modello organizzativo  
del Gruppo Andriani**



Per garantire un'aderenza puntuale alle stringenti normative su aspetti economici, di governance, sociali ed ambientali, la Società capogruppo si è dotata, altresì, di un Organismo di Vigilanza, composto da 4 componenti, 2 figure esterne e 2 interne, con competenze differenti e tra loro compatibili, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo 231. L'Organismo di Vigilanza ha il compito, con riguardo al Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 emanato dalla Società, di vigilare costantemente: (a) sulla osservanza dello stesso da parte dei destinatari; (b) sull'effettiva efficacia dello stesso nel prevenire la commissione dei reati; (c) sull'attuazione delle prescrizioni in esso contenute; (d) sull'aggiornamento dello stesso, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguamenti connessi a cambiamenti sopravvenuti della struttura organizzativa o della Normativa Applicabile.

Il Modello Organizzativo 231 della Andriani S.p.A. elaborato secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria è stato approvato dal CdA in data 29 marzo 2019 ed è composto da una parte generale e da una parte speciale suddivisa in sezioni specifiche dedicate alle diverse tipologie di reato presupposto.

Parte integrante del modello organizzativo 231 è il Codice Etico i cui principi fondanti sono: rispetto del-

la legge, onestà trasparenza e completezza dell'informazione, correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse, riservatezza delle informazioni, rispetto della persona, prevenzione del conflitto di interessi, tutela dell'ambiente, della sicurezza e sviluppo sostenibile.

Il Decreto Legislativo 231/01, come noto, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti per i reati commessi da soggetti interni ed esterni quali amministratori, dipendenti, agenti, consulenti, collaboratori e partner, a condizione che siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

Il D.L. 124/2019, ha, peraltro, di recente introdotto tra i reati 231 anche i reati di natura tributaria, ovvero reati assimilabili alle seguenti fattispecie: dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, emissione di fatture per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte. Per rispondere a tali prescrizioni e tutelare gli interessi degli organi di governo, la capogruppo sta effettuando un'attività di assessment sui livelli di rischio associati a tali fattispecie di reato che consenta di effettuare in tempi celeri ad un aggiornamento del Modello 231/01.





## 2.2

## Il progetto Società Benefit



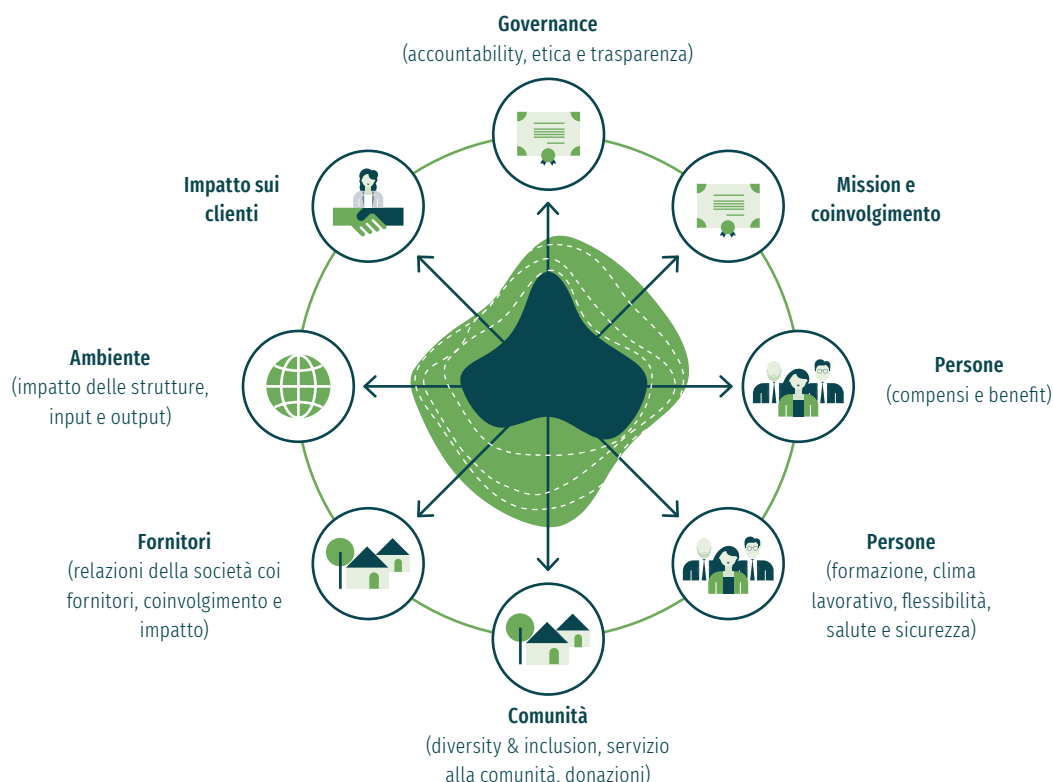
In linea con le previsioni del piano strategico di sostenibilità, la capogruppo Andriani S.p.A. ha avviato un progetto di trasformazione in società benefit, ai sensi del Decreto Legge 1882 del 17 Aprile 2015, che dovrebbe consentire di acquisire tale status entro la fine del 2020.

La scelta di trasformarsi in società benefit risponde ad una finalità precisa, fortemente coerente e in continuità con la visione, la missione e i valori del Gruppo Andriani, che ha ad oggetto la valorizzazione e il rafforzamento del percorso già effettuato in questi anni in tema di sostenibilità e sviluppo sostenibile, rilanciandolo con un effort ulteriore, più formalizzato e che garantisca un livello di profondità maggiore.

In tale prospettiva, il Gruppo Andriani, alla luce degli ingenti investimenti effettuati in innovazione e sostenibilità, della promozione di iniziative di welfare aziendale, di educazione

alimentare, di esternalità per la comunità, di risparmio energetico, di filiera, di protezione della biodiversità, ritiene, pertanto, di poter mutuare il modello delle Benefit Corporation, proteggendo la propria missione e i propri valori, e misurando il proprio impatto economico, sociale e ambientale, utilizzando lo strumento del Benefit Impact Assessment. L'aspirazione per Andriani S.p.A. è quella di raggiungere l'eleggibilità come B Corp certificata, rientrando in quella ristretta cerchia (circa 100) di imprese italiane virtuose e resilienti.

Il Gruppo per intraprendere questo sfidante progetto ha scelto di farsi affiancare da Nativa, prima società benefit in Italia e prima Certified B Corp in Europa, che affianca le imprese italiane verso progetti evolutivi di sostenibilità nei propri modelli di business che generino impatti positivi su persone e pianeta.



## 2.3 Gestione dei rischi

GRI CONTENT INDEX 102-11 102-15

L'approccio alla gestione dei rischi aziendali nel Gruppo Andriani si può rappresentare fornendo una ricostruzione del sistema degli attori, delle tipologie di rischi e delle azioni messe in campo per mitigare gli stessi rischi.

Tra gli attori del sistema di gestione dei rischi rientrano:

- il CdA che per sua natura definisce le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi in coerenza con le strategie della società e valuta, con cadenza almeno annuale, l'adeguatezza del medesimo sistema rispetto alle caratteristiche dell'impresa e al profilo di rischio assunto, nonché la sua efficacia;
- il Management Board che nello svolgere una funzione di assistenza nei confronti del CdA nella rilevazione, individuazione, misura e valuta il grado di compatibilità dei rischi con una gestione dell'impresa coerente con gli obiettivi strategici definiti;
- le specifiche funzioni di staff, Affari legali e societari, Compliance, Internal audit, che in supporto al CdA presidiano i rischi aziendali specifici, ovvero, i rischi legali, i rischi di non conformità e i rischi associati al sistema di controllo interno;
- il Collegio Sindacale che, nella qualità di soggetto che vigila sull'andamento della gestione e sulla corretta amministrazione, monitora la probabilità e la magnitudo dei rischi associati alla continuità aziendale;
- l'Organismo di Vigilanza che, nell'ambito dell'analisi del livello di adeguatezza del modello organizzativo 231/01, valuta l'effettiva efficacia dello stesso nel mitigare i rischi e prevenire la commissione dei reati associati agli stessi.

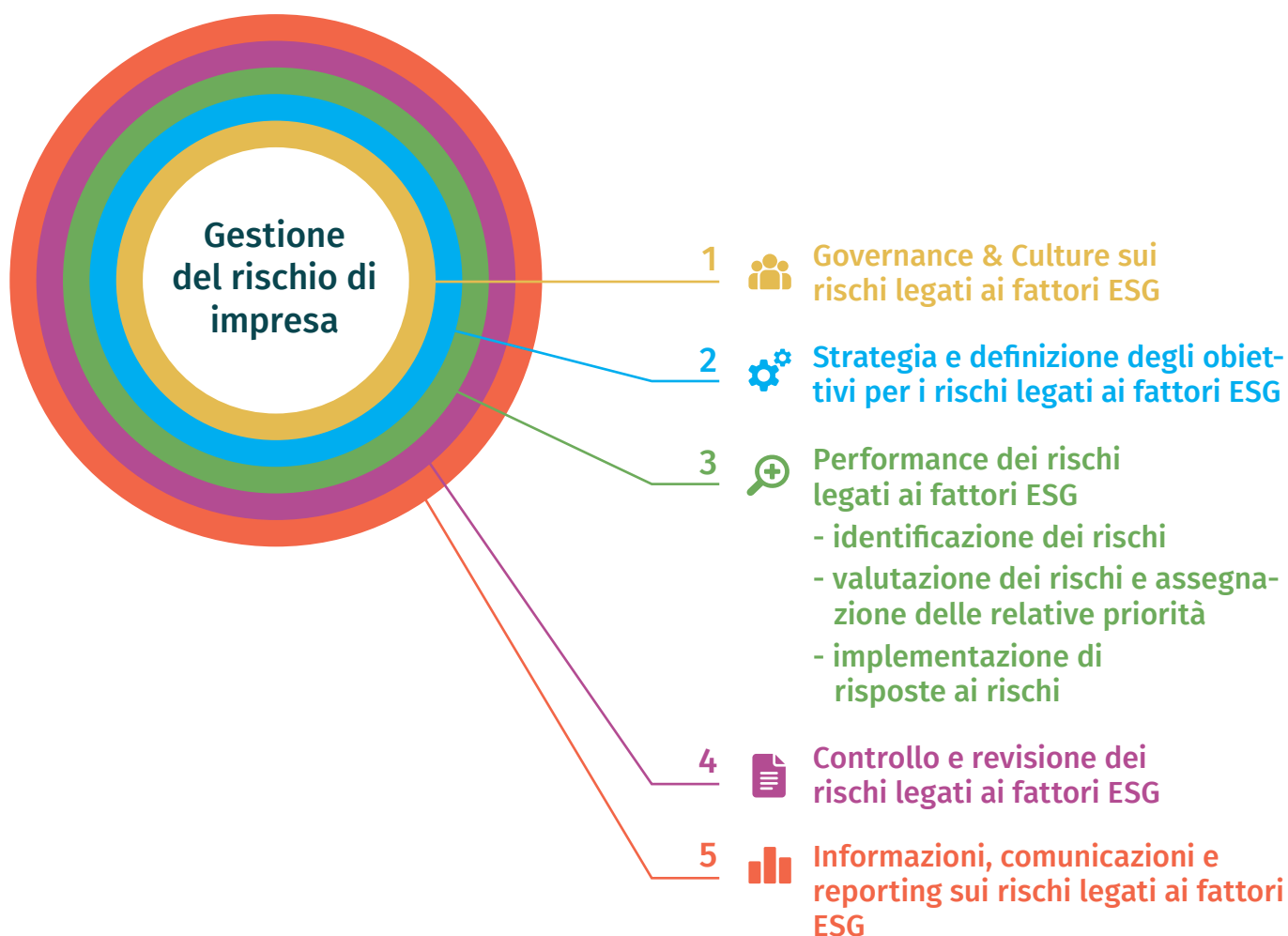
Sulla base di quanto evidenziato, i diversi attori del Gruppo Andriani si avvicinano, pertanto, ai rischi aziendali identificandoli in modo ottimale, misurandoli, gestendo e monitorandoli.

Le tipologie di rischio presidiate dal Gruppo Andriani sono di tipo:

- esterno - ovvero i rischi rivenienti dal contesto Paese all'in-

terno del quale il Gruppo opera e intende operare (nuove normative, innovazioni tecnologiche, evoluzione della domanda, strategie dei competitor, ecc.);

- strategico - ovvero rischi associati al deterioramento della posizione di capitale e della redditività aziendale derivanti da errate decisioni aziendali, oppure da un'implementazione inadeguata dei piani e strategie aziendali, nonché dalla scarsa reattività ai cambiamenti dell'ambiente esterno;
- operativo - ovvero rischi associati all'inadeguatezza dei processi interni, dei sistemi tecnologici, della catena di fornitura, della rete di vendita o, più in generale, derivanti da violazioni di leggi o regolamenti, da responsabilità contrattuale o extra-contrattuale, ovvero da casi di non conformità;
- non finanziario o di sostenibilità - ovvero rischi che attengono a:
  - all'ambiente (cambiamento climatico, non conformità alla normativa ambientale, gestione dei rifiuti e sostanze pericolose, gestione delle risorse idriche, gestione non efficiente dell'energia, ecc.);
  - al sociale (cyber security, qualità e sicurezza dei prodotti/servizi, gestione clienti e reclami, rischi informatici, ecc.);
  - al personale (non conformità alla normativa su salute e sicurezza luoghi di lavoro e sui diritti dei lavoratori, perdita di risorse in posizione chiave, ecc.);
  - alla corruzione (reati di corruzione attiva e passiva, ovvero riciclaggio e finanziamento al terrorismo, frodi o attività illecite, ecc.);
  - ai diritti umani (violazione dei diritti umani, inadeguata gestione della diversità, discriminazione, ecc.);
  - alla supply chain (rischi sociali, ambientali e reputazionali legati ad una gestione non attenta della catena di fornitura);
  - alla compliance (oltre ai precedenti anche altre tipologie di rischi di non conformità a normativa fiscale, libera concorrenza, privacy, ecc.).



Per gestire e mitigare i rischi di sostenibilità, la Holding Andriani S.p.A., pur ispirandosi all'approccio integrato proposto dalle linee guida internazionali sui rischi ESG, pubblicate dal COSO e WBCSD, utilizza il modello 231/2001 che ha istituito un modello di prevenzione dei principali rischi penali, previsti dal D. Lgs. 231/01 e successive integrazioni.

Le tipologie di rischio mappate nel modello 231 e gestite attraverso protocolli specifici di prevenzione sono: il rischio di liquidità, il rischio di mercato, il rischio di credito, il rischio di corruzione nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni e tra privati, il rischio ambientale, il rischio di false comunicazioni sociali, il rischio in tema di salute e sicurezza sui luo-

ghi di lavoro, il rischio informatico e di trattamento illecito dei dati, il rischio di reati tributari (in fase di assessment).

Per quanto concerne la gestione e mitigazione dei rischi operativi, l'Andriani S.p.A. ha avviato, nei primi mesi del 2020, un'attività di assessment di tipo esterno con un player di livello internazionale per analizzare il rischio dei danni conseguenti all'interruzione dell'attività a cui la Società potrebbe essere soggetta in relazione a danni diretti che possono occorrere all'interno dell'organizzazione (stabilimento di Gravina) o all'esterno (canali di fornitura delle materie prime e rete di clienti).

## 2.4

# Lotta alla corruzione

Il Gruppo è impegnato sul tema della lotta alla corruzione attraverso le attività di identificazione, prevenzione e controllo dei rischi di corruzione presenti nel Modello Organizzativo 231 e nel Codice Etico come sua parte integrante.

Più in dettaglio, Andriani S.p.A. ha identificato nel Modello Organizzativo le aree a rischio reato di corruzione e i controlli posti a presidio delle stesse. A tal fine invita l'osservanza scrupolosa della legge, delle norme del Codice Etico, dei regolamenti e delle procedure che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che com-

portano contatti e rapporti con la P.A.

Inoltre, al fine di instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con esponenti della P.A. sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza, il Gruppo Andriani esplicita una serie di divieti per dirigenti, dipendenti e consulenti a vario titolo. Agli stessi è richiesto, inoltre, all'inizio o rinnovo di qualsivoglia tipologia di rapporto, di sottoscrivere idonea dichiarazione dalla quale risulti formale accettazione delle regole fissate nel Modello.

## 2.5

# Rispetto dei diritti umani

GRI CONTENT INDEX 406-1

Il Gruppo Andriani si impegna a sostenere, nella propria sfera di influenza, lo standard globale di condotta in tema di diritti umani prevedendo:

- politiche e procedure di gestione delle risorse umane in linea con la normativa italiana e con i principali standard internazionali in materia (principi 1 e 2 del Global Compact);
- standard etici richiamati negli accordi con i fornitori;
- parametri etici quali integrità, rispetto dei diritti umani e del lavoro nel processo di selezione dei fornitori di materie prime;
- canali per ricevere segnalazioni su violazioni dei principi del Codice Etico.

In particolare, il Gruppo applica le indicazioni di legge (Costituzione e Statuto dei Lavoratori) in merito alla non discri-

minazione razziale, di lingua, di sesso, disabilità, di età, di orientamento sessuale e di convinzioni personali.

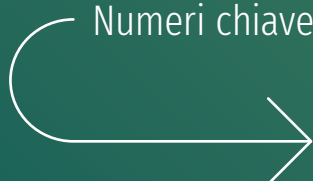
Il Gruppo valorizza le capacità e predisposizioni di ciascuno credendo fermamente che solo lo scambio tra generazioni differenti, generi diversi, culture differenti possa garantire il vero successo.

Ad oggi il Gruppo, pur non disponendo di procedure specifiche in tema di diritti umani, adotta politiche aziendali sul tema sia nella gestione delle risorse umane che nelle pratiche di selezioni di nuovo personale (progetto Empowerment People, Career Day, ecc.).



# 3 Responsabilità economica

Numeri chiave



> €64,7mln

FATTURATO 2019

+16,2% RISPETTO AL 2018

L'anno 2019 per il Gruppo Andriani è stato caratterizzato da una positiva crescita del fatturato e dei volumi prodotti.



> Benessere per i nostri consumatori

- intervento di Annamaria Todisco

*"Nutrizione e benessere dei nostri consumatori sono gli obiettivi che da sempre Andriani persegue".*

Video realizzato durante la Fiera internazionale TUTTOFOOD  
Milano, 6-9 maggio 2019





> **+23,9%**

**CRESCITA DEI VOLUMI  
PRODOTTI**

I volumi di produzione di pasta  
relativi all'esercizio 2019 si  
attestano a circa 27,7 mila Ton.

> **€17,8mln**

**VALORE AGGIUNTO PRODOTTO  
+9,6% RISPETTO AL 2018**

Il valore aggiunto rappresenta la misura  
dell'incremento di valore derivante  
dall'utilizzo di risorse che per effetto  
della realizzazione del ciclo tecni-  
co-produttivo si sono trasformate in  
"ricchezza generata".

## In questo capitolo



- 66 Il nostro modello di business
- 68 Le performance economico-finanziarie
- 70 La creazione di valore per gli stakeholder



Stakeholder: **azionisti - clienti -  
dipendenti e fornitori**

SDGs (*Sustainable Development Goals*)



## 3.1

## Il nostro modello di business

GRI CONTENT INDEX

102-6

102-7

L'approccio proattivo allo Sviluppo Sostenibile del Gruppo Andriani trova rappresentazione in un modello di business che integra input, attività aziendali e output con risultati di impatto associati ai 17 goal di Agenda 2030.

In tale prospettiva, la Sostenibilità rappresenta un driver strategico che produce competitività e genera valore attraverso la gestione dei rischi operativi e la valutazione di potenziali rischi reputazionali di sostenibilità legati alla gestione aziendale ed alla

pianificazione dei progetti di investimento.

Per il Gruppo Andriani il trade-off sostenibilità-competitività si concretizza nei benefici illustrati nel documento di Confindustria "Linee guida per la rendicontazione di sostenibilità per le PMI" che fornisce una rassegna dei potenziali benefici che una PMI può conseguire portando avanti un approccio proattivo alla Corporate Social Responsibility, scegliendo di rendicontare volontariamente informazioni di tipo non finanziario.



## Corporate Social Responsibility

### Creazione di una filiera sostenibile

L'adozione di comportamenti aziendali responsabili può incentivare comportamenti virtuosi anche lungo l'intera catena di fornitura.

### Attrazione e sviluppo di capitale umano

Una buona reputazione aziendale favorisce un'efficace politica di reclutamento di risorse qualificate e motivate, nonché un clima di lavoro più disteso, innovativo e incentivante.

### Partnership tra imprese con lo stesso sistema di valori

Aziende animate da stessi principi (etici, sociali e ambientali) sono portate naturalmente ad attivare rapporti reciproci di tipo sinergico e collaborativo.

### Risk assessment e mitigazione dei rischi

La rendicontazione di informazioni non finanziarie innesta un'attività di monitoraggio dei rischi in grado di valutare il livello di probabilità e il relativo impatto.

### Corporate identity e brand reputation

La selezione e la rendicontazione delle giuste informazioni in grado di descrivere l'approccio aziendale alla sostenibilità può generare importanti ritorni competitivi, traducibili, tra gli altri, in termini di differenziazione di prodotto/servizio e di fidelizzazione della clientela.

### Legittimazione sociale da parte degli stakeholder

Uno sviluppo aziendale durevole, in equilibrio con le esigenze ambientali e di promozione sociale, attivare meccanismi di legittimazione sociale che consentono di gestire al meglio rapporti partecipativi con stakeholder strategici, interni ed esterni.

### Miglior accesso alle risorse del sistema creditizio

In un contesto come quello attuale di restrizione del mercato del credito bancario premia il portare avanti politiche nel campo della sostenibilità che impongono l'impiego di risorse finanziarie in modo responsabile.





## 3.2

## Le performance economico-finanziarie

GRI CONTENT INDEX 201-1

Il Gruppo Andriani chiude l'esercizio 2019 con utile netto consolidato di 2,76 milioni di Euro.

Di seguito si riporta una sintesi dei principali dati economico-finanziari di Gruppo relativi all'esercizio 2019, messi a confronto con l'esercizio 2018 (valori in Euro migliaia).

Voci	2019	2018	Variazione	Variazione %
Valore della produzione	66.396	55.799	10.597	19,0%
Costi della produzione	61.474	50.247	11.227	22,3%
Margine operativo lordo (Ebitda)	9.718	9.498	220	2,3%
Margine operativo netto (Ebit)	4.922	5.552	(630)	-11,3%
Risultato prima delle imposte	3.651	4.593	(942)	-20,5%
Risultato al netto delle imposte	2.758	4.105	(1.347)	-32,8%
Patrimonio netto di gruppo	20.399	17.654	2.745	15,5%
Posizione finanziaria netta	21.962	18.923	3.039	16,1%
Cash flow attività operativa	9.507	7.409	2.098	28,3%
Cash flow attività d'investimento	(9.719)	(10.285)	566	-5,5%
Cash flow attività di finanziamento	7.977	6.086	1.891	31,1%

L'anno 2019 per il Gruppo Andriani è stato caratterizzato da una positiva crescita del fatturato che ammonta a 64,7 milioni di Euro (+16,2% rispetto al bilancio dell'esercizio precedente) e dei volumi di pasta prodotti, che si attestano a circa 27,7 mila Ton, con un +23,9% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Dall'analisi, peraltro, dei dati provvisori al 30 giugno 2020, si rileva un'ulteriore crescita del fatturato e dei volumi di produzione, che si attestano, rispettivamente su 38,9 milioni di Euro (+17,2% rispetto al 30.06.2019) e su circa 15,4 mila Ton di pasta.

Analizzando nello specifico la Andriani S.p.A., si evidenzia come la capogruppo abbia registrato in termini di ricavi caratteristici un trend positivo, pari a 62,3 milioni di Euro (vs i 53,1 milioni di Euro del 2018), con un incremento (+17,3%) attribuibile, in parte, alle maggiori quantità di prodotto venduto, in parte, ad un tendenziale aumento dei prezzi di vendita (con una media di 2,39 Euro/Kg vs i 2,38 Euro/Kg del 2018).

Il trend del fatturato consolidato di Gruppo evidenzia un +70% nel confronto tra 2019 e 2016 ed un +16% nel confronto tra 2019 e 2018.

GRAFICO → Fatturato consolidato (Euro)

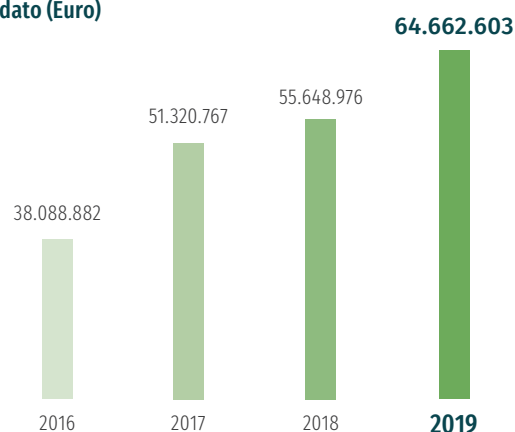
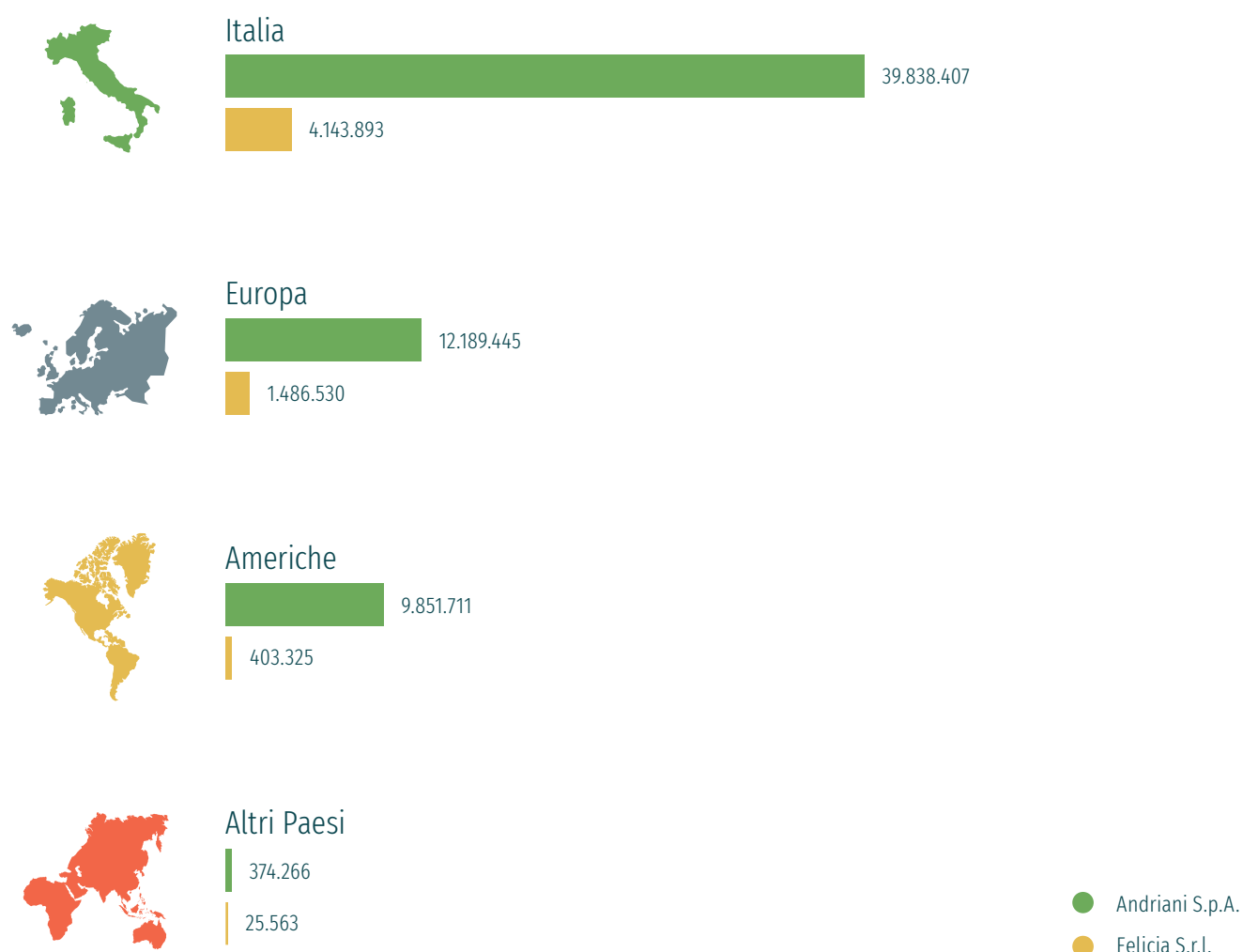


GRAFICO → **Fatturato 2019 suddiviso per mercati (aree geografiche)**



Felicia S.r.l. (Legal Entity del Gruppo, la cui attività è orientata alla vendita di prodotto a marchio proprio) ha contribuito con Euro 6,1 milioni di fatturato aggregato, in miglioramento rispetto all'esercizio precedente.

La crescita del 2019, nonostante sia avvenuta più che proporzionalmente

rispetto ai due esercizi precedenti, è stata accompagnata da un contestuale mantenimento delle marginalità. Emerge, infatti, un EBITDA di Euro 9,7 milioni di Euro, valore che si riflette in un EBITDA margin del 14,6%. Più nel dettaglio si rileva una minore incidenza degli "acquisti di materie pri-

me" che, al netto della variazione delle stesse, hanno eroso di circa il 43,5% il valore della produzione, registrando così un efficientamento di circa 6,5 punti percentuali rispetto all'esercizio precedente.

### 3.3

## La creazione di valore per gli stakeholder



**INCREMENTO DEL  
VALORE AGGIUNTO  
RISPETTO AL 2018**

Il Gruppo Andriani contribuisce allo sviluppo della comunità locale incrementando le collaborazioni e rapporti con i fornitori di materie prime, in particolare, della famiglia delle leguminose. Nel corso del 2019, mediante il progetto di sviluppo della filiera sostenibile dei legumi, il Gruppo Andriani ha acquistato circa Euro 0,5 milioni di materia prima da fornitori locali.

Il Gruppo, per acquisire le risorse economiche necessarie per la gestione della propria attività utilizza i proventi derivanti dalla gestione caratteristica e da quella accessoria.

In tale prospettiva, il valore aggiunto rappresenta la misura dell'incremento di valore derivante dall'utilizzo di risorse che per effetto della realizzazio-

ne del ciclo tecnico-produttivo si sono trasformate in "ricchezza generata".

Tale ricchezza remunera gli stakeholder aziendali che a diverso titolo hanno fornito materie prime, lavoro, servizi, investimenti, pubblica utilità e altri fattori produttivi aziendali, tangibili e intangibili.

Nella tabella seguente, si riporta lo schema di "Valore Aggiunto Consolidato" del Gruppo Andriani calcolato secondo la metodologia proposta dallo standard del Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) che prevede i due distinti prospetti:

- il prospetto di determinazione del Valore Aggiunto;
- il prospetto di distribuzione del Valore Aggiunto.



Nell'esercizio 2019 il valore aggiunto prodotto è stato pari a 17,8 milioni di Euro, con un incremento di 1,5 milioni di Euro (+9,6%) rispetto allo stesso periodo dell'esercizio precedente. Di seguito l'analisi con gli importi:

PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2019 (Euro)	2018 (Euro)	Delta (Euro)
<b>A) Valore della produzione</b>	<b>65.121.962</b>	<b>55.125.587</b>	<b>9.996.375</b>
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	64.662.603	55.648.976	9.013.627
Variazione delle rimanenze di prodotti finiti e merci	138.187	(672.526)	810.713
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	60.667	-	60.667
Altri ricavi e proventi	260.505	149.137	111.368
<b>B) Costi intermedi della produzione</b>	<b>47.310.349</b>	<b>38.878.489</b>	<b>8.431.860</b>
Per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	27.772.692	25.782.960	1.989.732
Costi per servizi	17.019.732	13.022.280	3.997.452
Costi per godimento di beni di terzi	540.124	393.868	146.256
Accantonamenti per rischi	-	-	-
Oneri diversi di gestione	678.495	701.995	(23.500)
Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	1.104.227	(1.107.595)	2.211.822
Svalutazione dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	195.079	84.981	110.098
<b>C) Valore aggiunto caratteristico lordo (C=A-B)</b>	<b>17.811.613</b>	<b>16.247.098</b>	<b>1.564.515</b>
Utili e perdite su cambi	11.477	(39.563)	51.040
<b>Valore aggiunto caratteristico al netto dei cambi</b>	<b>17.823.090</b>	<b>16.207.535</b>	<b>1.615.555</b>
<b>Saldo gestione accessoria</b>	<b>18.779</b>	<b>22.123</b>	<b>(3.344)</b>
Totale proventi da partecipazioni	203	1.643	(1.440)
Totale altri proventi finanziari	18.576	20.480	(1.904)
<b>Rettifiche di valore di attività finanziarie</b>	<b>(83.040)</b>	<b>(19.407)</b>	<b>(63.633)</b>
Totale rivalutazioni	-	38.193	(38.193)
Totale svalutazioni	83.040	57.600	25.440
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>17.758.829</b>	<b>16.210.251</b>	<b>1.548.578</b>

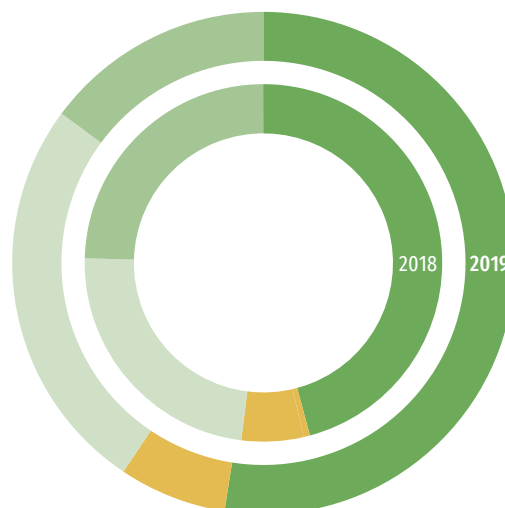


PROSPETTO DI DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2019 (Euro)	2018 (Euro)	Delta (Euro)
<b>Remunerazione del Personale</b>	<b>9.444.827</b>	<b>7.468.852</b>	<b>1.975.975</b>
Salari e stipendi	6.344.699	4.736.798	1.607.901
Oneri sociali	1.638.035	1.387.497	250.538
Trattamento di fine rapporto	476.144	358.960	117.184
Trattamento di quiescenza e simili	-	-	-
Altri costi	53.405	5.189	48.216
Remunerazione personale non dipendente	932.544	980.408	(47.864)
<b>Remunerazione della Pubblica Amministrazione</b>	<b>(157.152)</b>	<b>(95.178)</b>	<b>(61.974)</b>
Imposte sul reddito dell'esercizio	975.530	1.103.776	(128.246)
Imposte relative ad esercizi precedenti	3.363	(558.556)	561.919
Contributi in c/esercizio	(1.185.224)	(673.495)	(511.729)
Imposte indirette	49.179	33.097	16.082
<b>Remunerazione del capitale di credito</b>	<b>1.217.645</b>	<b>921.920</b>	<b>295.725</b>
Interessi passivi	1.217.645	921.920	295.725
Differenziale da strumenti finanziari	-	-	-
<b>Remunerazione dell'azienda</b>	<b>4.600.835</b>	<b>3.861.181</b>	<b>739.654</b>
Ammortamenti e svalutazione delle immobilizzazioni	4.600.835	3.861.181	739.654
<b>Remunerazione del Capitale di Rischio</b>	<b>2.672.438</b>	<b>4.047.776</b>	<b>(1.375.338)</b>
Utile (perdita) dell'esercizio di pertinenza di Gruppo	2.758.292	4.105.594	(1.347.302)
Utile (perdita) dell'esercizio di pertinenza di terzi	(85.854)	(57.818)	(28.036)
<b>Liberalità e sponsorizzazioni</b>	<b>(19.764)</b>	<b>5.700</b>	<b>(25.464)</b>
Liberalità e sponsorizzazioni	69.050	5.700	63.350
Contributi per la ricerca scientifica	(88.814)	-	(88.814)
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>17.758.829</b>	<b>16.210.251</b>	<b>1.548.578</b>

Si riporta il prospetto di distribuzione del valore aggiunto per stakeholder di riferimento che mette a confronto il dato tra l'esercizio 2019 e il 2018.

GRAFICO → **Distribuzione del valore aggiunto 2019**

	2019	2018
● Remunerazione del Personale	<b>53%</b>	46%
● Remunerazione del Capitale di Rischio	<b>15%</b>	25%
● Remunerazione dell'Azienda	<b>26%</b>	24%
● Remunerazione del Capitale di Credito	<b>7%</b>	6%
● Remunerazione della Pubblica Amministrazione	<b>-1%</b>	-1%



Nel confronto tra i due anni, il Gruppo evidenzia un significativo miglioramento (+7%) della quota di valore aggiunto distribuita ai dipendenti; tale dato as-

sume ancor più rilevanza se messo a confronto con la percentuale di valore aggiunto del Capitale di rischio che nel confronto tra il 2019 e 2018 si è ridotta

di circa il 10%. In altri termini, nel passaggio dal 2018 al 2019, il Gruppo ha trasferito il valore aggiunto prodotto dagli istituti di credito ai propri dipendenti.

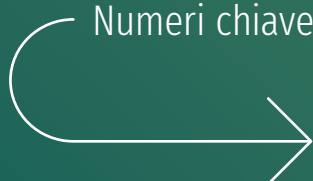
A integrazione di quanto riportato si dettagliano, sempre in termini di confronto tra il 2019 e il 2018, i principali indicatori di bilancio di tipo economico, patrimoniale e finanziario.

	31/12/2019	31/12/2018
<b>Indici Economici</b>		
ROE netto	0,12	0,30
ROE lordo	0,16	0,34
ROI	0,06	0,08
<b>Indici Patrimoniali</b>		
Margine primario di struttura	(24.570.867)	(19.190.949)
Quoziente primario di struttura	0,45	0,48
Margine secondario di struttura	(2.564.471)	(125.267)
Quoziente secondario di struttura	0,94	1,00
<b>Indici Finanziari</b>		
Indice di Tesoreria	0,82	0,83
Indice di autonomia finanziaria	0,26	0,26
Indice di copertura delle immobilizzazioni	0,45	0,48

TABELLA → **Confronto indici di bilancio**

# 4 Responsabilità verso i collaboratori

Numeri chiave



> **151**

**DIPENDENTI NEL 2019  
+4 UNITÀ RISPETTO AL 2018**

150 dipendenti sono assunti a tempo indeterminato. Nel 2019 il tasso di nuove assunzioni è stato pari all'8%, mentre il tasso di turnover in uscita è stato del 5%.

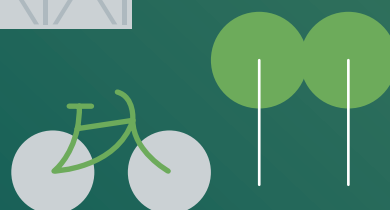
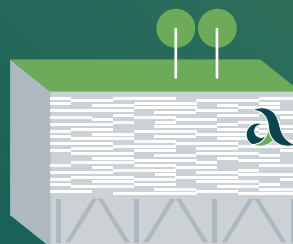


> **Well-being per i nostri dipendenti**

*- intervento di Mariangela Candido*

*"Per Andriani il concetto di benessere è rivolto sia ai nostri consumatori che all'ambiente circostante e anche soprattutto ai nostri dipendenti, per questo motivo già da diverso tempo abbiamo avviato Andriani Empowering People".*

Video realizzato durante la Fiera internazionale TUTTOFOOD  
Milano, 6-9 maggio 2019





> **+81%**

**ORE DI FORMAZIONE  
RISPETTO AL 2018**

Nell'intento di valorizzare con continuità le competenze del proprio capitale umano, la funzione HR ha dato impulso nel corso dell'anno 2019 alla realizzazione di diversi corsi di formazione rivolti alla definizione di competenze interdisciplinari e di tipo tecnico.

> **45** 

**BICICLETTE CONSEGNATE  
NEL 2019**

sommate a quelle distribuite nel 2018 determinano un totale di 85 bici elettriche, utilizzate sia per il tragitto casa-lavoro che per il tempo libero.

## In questo capitolo



- 76 Diversità e pari opportunità
- 80 Sviluppo e tutela del capitale umano
- 82 Welfare aziendale
- 87 Cultura aziendale condivisa
- 88 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro



Stakeholder: **dipendenti**

SDGs (*Sustainable Development Goals*)





## 4.1 Diversità e pari opportunità

GRI CONTENT INDEX

102-7

102-8

202-2

401-1

405-1

Il Gruppo dispone di un organico complessivo, al 31/12/2019, di 151 unità in miglioramento di circa il 3% (4 unità) rispetto al dato dell'esercizio precedente, pari a 147 unità<sup>1</sup>. Anche il dato sull'incidenza delle quote di genere è migliorato, assestandosi su una percentuale del 21% al 31/12/19 rispetto al dato del 18% al 31/12/18. Il Gruppo Andriani crede fortemente nel suo contributo all'occupazione locale, essendo l'89% dei dirigenti assunti dalla comunità locale (Regione Puglia). La composizione dei dipendenti per qualifica professionale è la seguente:

Composizione  
dei dipendenti  
per qualifica  
professionale



**6%**  
dirigenti

**1%**  
quadri

**36%**  
impiegati

**57%**  
operai

TABELLA → Numero dipendenti suddivisi per genere e qualifica professionale

	31/12/2019			31/12/2018		
Qualifica professionale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	9 (100%)	- (0%)	9	3 (100%)	- (0%)	3
Quadri	1 (100%)	- (0%)	1	1 (100%)	- (0%)	1
Impiegati	29 (53%)	26 (47%)	55	30 (58%)	22 (42%)	52
Operai	81 (94%)	5 (6%)	86	86 (95%)	5 (5%)	91
<b>Totale</b>	<b>120 (79%)</b>	<b>31 (21%)</b>	<b>151 (100%)</b>	<b>120 (82%)</b>	<b>27 (18%)</b>	<b>147</b>

<sup>1</sup> A fini comparativi i dati 2018 relativi al numero totale dei dipendenti e alle relative scomposizioni sono stati riesposti, a seguito dell'aggiornamento della metodologia di calcolo. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2018, pubblicato nella sezione Sostenibilità del sito [www.andrianispa.com](http://www.andrianispa.com).



TABELLA → Dipendenti suddivisi per fascia d'età e qualifica professionale

	31/12/2019				31/12/2018			
Qualifica professionale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	- (0%)	5 (56%)	4 (44%)	<b>9</b>	- (0%)	3 (100%)	- (0%)	<b>3</b>
Quadri	- (0%)	1 (100%)	- (0%)	<b>1</b>	- (0%)	1 (100%)	- (0%)	<b>1</b>
Impiegati	9 (16%)	39 (71%)	7 (13%)	<b>55</b>	10 (19%)	34 (63%)	10 (19%)	<b>54</b>
Operai	9 (10%)	60 (70%)	17 (20%)	<b>86</b>	11 (12%)	62 (70%)	16 (18%)	<b>89</b>
<b>Totale</b>	<b>18 (12%)</b>	<b>105 (70%)</b>	<b>28 (18%)</b>	<b>151 (100%)</b>	<b>21 (14%)</b>	<b>100 (68%)</b>	<b>26 (18%)</b>	<b>147</b>

Il dato sull'età media, pari a 41 anni, è sostanzialmente in linea con l'anno precedente (42 anni per gli uomini e di 37 anni per le donne).

TABELLA → Età media dei dipendenti suddivisi per genere e qualifica

	31/12/2019			31/12/2018			Variazione		
Qualifica professionale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	50	-	<b>50</b>	39	-	<b>39</b>	11	-	<b>11</b>
Quadri	33	-	<b>33</b>	32	-	<b>32</b>	1	-	<b>1</b>
Impiegati	42	36	<b>40</b>	42	36	<b>40</b>	0	0	<b>0</b>
Operai	41	44	<b>42</b>	40	43	<b>40</b>	1	1	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

TABELLA → Numero dipendenti suddivisi per genere e tipologia di contratto

	31/12/2019			31/12/2018			Variazione		
Tipologia di contratto	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	1	-	<b>1</b>	5	2	<b>7</b>	-4	-2	<b>-6</b>
Tempo indeterminato	119	31	<b>150</b>	116	24	<b>140</b>	4	6	<b>10</b>
<b>Totale</b>	<b>120</b>	<b>31</b>	<b>151</b>	<b>121</b>	<b>26</b>	<b>147</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

TABELLA → Numero dipendenti suddivisi per genere e tipologia di impiego

	31/12/2019			31/12/2018			Variazione		
Tipologia di impiego	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	118	31	149	5	2	7	-3	-2	-5
Part-time	2	-	2	116	24	140	3	6	9
<b>Totale</b>	<b>120</b>	<b>31</b>	<b>151</b>	<b>121</b>	<b>26</b>	<b>147</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

TABELLA → Dettaglio nuove assunzioni suddivise per genere e fascia d'età

	2019				2018			
Genere	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	1	3	4	8 (7%)	3	11	3	17 (15%)
Donne	1	3	-	4 (13%)	2	3	0	5 (23%)
<b>Totale</b>	<b>2 (11%)</b>	<b>6 (6%)</b>	<b>4 (14%)</b>	<b>12 (8%)</b>	<b>5 (25%)</b>	<b>14 (14%)</b>	<b>3 (3%)</b>	<b>22 (16%)</b>

TABELLA → Dettaglio cessazioni suddivise per genere e fascia d'età

	2019				2018			
Genere	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	1	5	1	7 (6%)	1	8	4	13 (11%)
Donne	-	1	-	1 (3%)	1	3	0	4 (18%)
<b>Totale</b>	<b>1 (6%)</b>	<b>6 (6%)</b>	<b>1 (4%)</b>	<b>8 (5%)</b>	<b>2 (10%)</b>	<b>11 (11%)</b>	<b>4 (20%)</b>	<b>17 (12%)</b>

Nel 2019 il tasso di nuove assunzioni è stato pari all'8%, mentre il tasso di turnover in uscita è stato del 5%.

## CAREER DAY 3 ottobre 2019



Il 3 ottobre 2019 si è tenuto il Job Meeting organizzato presso il Politecnico di Bari in collaborazione con Cesop HR Consulting Company, in cui sono stati effettuati colloqui per l'intera giornata con centinaia di studenti e neolaureati provenienti da varie facoltà dell'Università di Bari.



## Gender balance

**35%** POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ  
RICOPERTE DA DONNE



Andriani intende salvaguardare la gender balance e riconoscere pari opportunità di accesso a risorse e posizioni organizzative, indipendentemente dal genere. Anche nel 2019, il 35% delle posizioni di responsabilità è ricoperto da donne.



## 4.2

## Sviluppo e tutela del capitale umano

GRI CONTENT INDEX 404-1

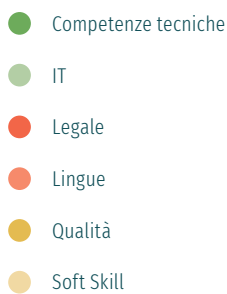
## La formazione

Per Andriani è un elemento fondamentale e strategico per la crescita interna, la valorizzazione e lo sviluppo di competenze e potenzialità.

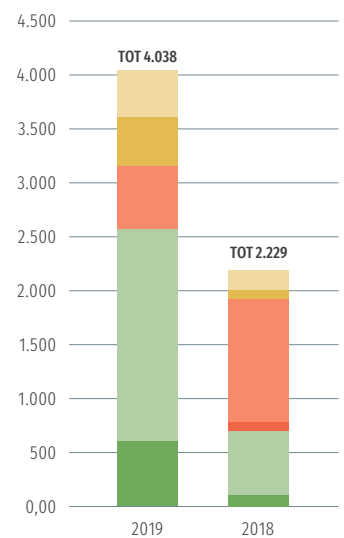
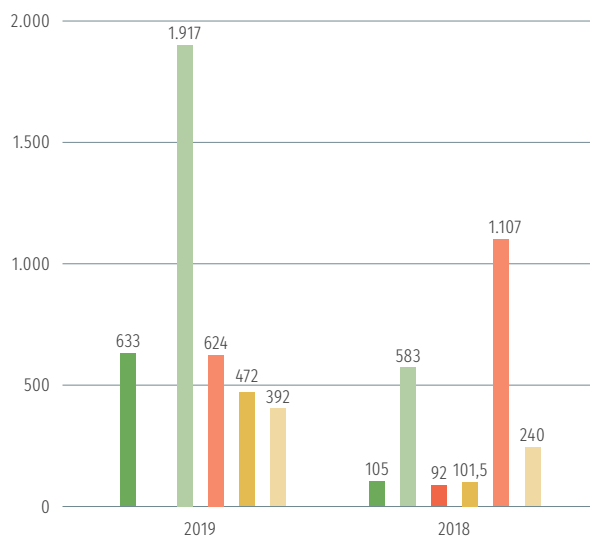
Nell'intento di valorizzare con continuità le competenze del proprio capitale umano, la funzione HR ha dato impulso nel corso dell'anno 2019 alla realizzazione di diversi corsi di formazione rivolti alla definizione di competenze interdisciplinari e di tipo tecnico.

Tale aspetto emerge con forza dal dato incrementale delle ore di formazione che segna nel confronto tra il 2019 e il 2018 un +81% in termini di ore di formazione.

GRAFICO → Ore di formazione dei dipendenti suddivise per tipologia



+81%

ORE DI FORMAZIONE  
RISPETTO AL 2018

Le ore totali erogate in formazione sono state pari a 4.038 per 122 dipendenti (su un totale di 151) e 90 per 36 dipendenti di cooperativa esterna.

L'attività di formazione è stata avviata sulla base delle risultanze emerse dall'analisi sui fabbisogni formativi dei responsabili di funzione e dei collaboratori, su competenze di tipo hard e soft.

**4.038**  
ore  
DI FORMAZIONE  
EROGATE NEL 2019

**10** ore  
DI FORMAZIONE  
QUADRI

**82** ore  
DI FORMAZIONE  
DIRIGENTI

**1.728** ore  
DI FORMAZIONE  
IMPIEGATI

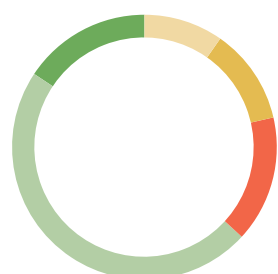
**2.218** ore  
DI FORMAZIONE  
OPERAI

Di seguito si riportano delle schematizzazioni delle tipologie di formazione erogata nel 2019 a favore di dipendenti e distinta per genere.



**Tipologia di formazione donne**

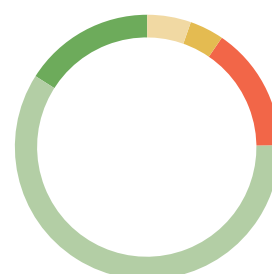
**Tipologia di formazione**



Competenze tecniche	15,68%
IT	47,47%
Lingue	15,45%
Qualità	11,69%
Soft Skill	9,71%



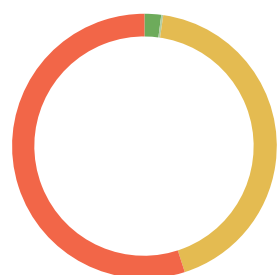
**Tipologia di formazione uomini**



Competenze tecniche	16,00%
IT	59,24%
Lingue	15,24%
Qualità	4,18%
Soft Skill	5,35%

**Ore medie di formazione**

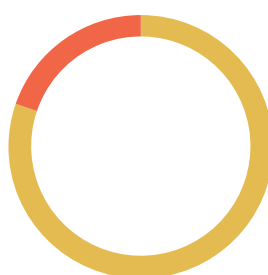
**26,7**



	Ore	Media
Dirigenti	82	9,1
Quadri	10	10,0
Impiegati	1.728	31,4
Operai	2.218	25,8

**Ore medie di formazione donne**

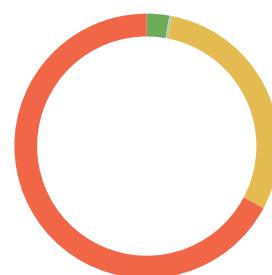
**33,7**



	Ore	Media
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	839	32,3
Operai	206	41,2

**Ore medie di formazione uomini**

**24,9**



	Ore	Media
Dirigenti	82	9,1
Quadri	10	10,0
Impiegati	889	30,7
Operai	2.012	24,8

## 4.3

# Welfare aziendale

Un assetto emotivo positivo può svolgere tanto una funzione adattiva quanto un ruolo motivante che spinge l'individuo a raccogliere i propri sforzi, a indirizzarli sui compiti attuali e prepararsi per le sfide future, determinando engagement e commitment. Per Andriani il concetto di Welfare si associa a quello di Well-being e di Felicità sul Lavoro. Oggi si tende ad usare il termi-

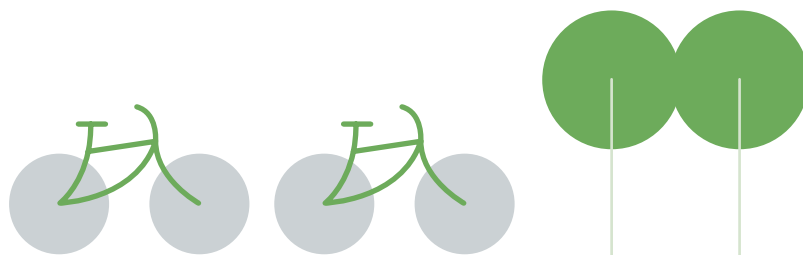
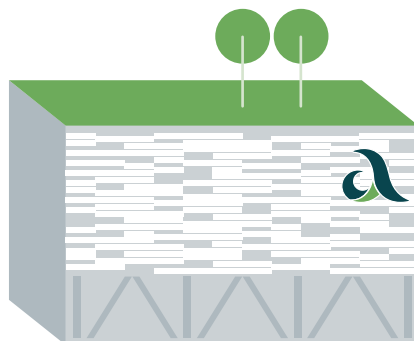
ne Felicità nelle due accezioni: edonica, ossia piacere immediato, ed eudemonica, ossia benessere a lungo termine come virtuosa autorealizzazione delle potenzialità personali. Ritenendo più duratura la seconda tipologia, diviene necessario implementare iniziative di welfare che puntino alla gestione delle disfunzioni, promozione di un buon equilibrio psicofisico, valorizzazione dei

punti di forza della persona, autoregolazione delle emozioni, ossia un ragionevole equilibrio tra emozioni positive e negative, incremento dell'autostima e dell'autoefficacia, incoraggiamento dell'ottimismo e ridefinizione di obiettivi aperti al futuro.

In tale ottica l'Azienda ha consolidato i progetti avviati nel 2018 e ne ha avviati di nuovi.

## Bike to Work

Nel corso del 2019 sono state consegnate 45 bici, che sommate a quelle distribuite nel 2018 determinano un totale di 85 bici elettriche, utilizzate sia per il tragitto casa-lavoro che per il tempo libero.



# 49.106

KM PERCORSI

14.747 nel 2018  
34.359 nel 2019\*

# 7mila

LITRI DI CARBURANTE  
RISPARMIATO

2.000 LITRI nel 2018  
5.015 LITRI nel 2019\*

# 4.634kg

DI CO<sub>2</sub> NON EMESSA

1.391 KG nel 2018  
3.243 KG nel 2019\*

# 20,5k€

TOTALE PREMIO  
EROGATO NEL 2019

\*DATI RILEVATI AL 7/02/2020 - Per il calcolo dei litri di carburante risparmiato sono stati utilizzati i dati del consumo medio l/km presente nel sistema DatiOpen con riferimento alle immatricolazioni avvenute per auto della Regione Puglia. Per il calcolo della CO<sub>2</sub> non emessa sono stati utilizzati i dati del sistema OpenData del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

## Arts Academy



Nel mese di ottobre 2019 Andriani ha inaugurato la Andriani Arts Academy. L'iniziativa, finalizzata ad elevare il benessere economico e sociale dei dipendenti attraverso una formazione artistica dei propri figli, si pone come strumento di well-being e di accrescimento culturale, credendo fermamente nell'utilità dell'arte quale strumento di espressione del sé, auto narrazione e arricchimento culturale, oltre che di lotta alla devianza sociale e al bullismo. All'interno dell'Arts Academy è nato Sowing, corso propedeutico di arti espressive che si differenzia in due tipologie in base all'età dei partecipanti, ossia una tipologia di base per i bimbi

dai 4 ai 9 anni e una tipologia di livello più specialistico per i ragazzi dai 10 ai 18 anni.

Le lezioni si sono tenute da ottobre 2019 a giugno 2020, della durata di 3 ore a settimana, con i seguenti laboratori:

- Laboratorio teatrale
- Laboratorio di canto
- Laboratorio di fumetto e illustrazione
- Laboratorio di strumento musicale
- Laboratorio di danza contemporanea.

Durante i laboratori tenuti da professionisti del settore, sono state organizzate visite a teatri ed incontri con attori di teatro e musicisti per far entrare i ragazzi nel vivo delle materie artistiche oggetto di studio.

## Family DAY

Il 14 settembre 2019 si è tenuto il 2° Family Day Andriani, evento aziendale finalizzato alla partecipazione, condivisione e convivialità, che ha visto la partecipazione di oltre 1.000 persone. Il tema dell'evento è stato quello di una festa di paese che ha visto da sfondo la riproduzione di una masseria e di una tipica piazzetta pugliese con luminarie e isole per il food in legno. Esaltando i valori della sem-

plicità, naturalezza, sostenibilità, genuinità e tradizione, durante l'evento sono stati realizzati giochi di squadra. I giochi scelti sono quelli tradizionali, i giochi precedenti all'epoca del digitale. La scelta è stata determinata dalla considerazione che il gioco tradizionale è un diritto culturale, uno strumento di appartenenza, arricchisce la società, un linguaggio universale che supera le barriere delle diversi-

tà culturali divenendo strumento di inclusione e di cittadinanza globale. Inoltre il gioco è condivisione, quale elemento aggregante e socializzante per definizione. Il gioco tradizionale è un patrimonio di conoscenze, capacità e pratiche di comunità, gruppi ed individui, emblema della sfida leale tra persone e comunità che si rispettano, si comprendono e si conoscono giocando.





## Team Building

Andriani crede profondamente nel valore delle relazioni, della condivisione, dell'aiuto reciproco e della percezione di far parte di una grande comunità di pratiche, in cui condividere valori e conoscenze al fine di creare intelligenza condivisa e apprendimento.

Far parte di un team o meglio di una "Tribù" significa condividere una stes-

sa cultura e linguaggio e collaborare per raggiungere un obiettivo comune. Nell'intento di rafforzare tale concetto, il Gruppo organizza annualmente varie attività di Team Building.

Nei mesi di febbraio e marzo 2019, 45 dipendenti sono stati coinvolti in diverse tipologie di **Escape Room**.

### Escape Room



L'Escape Room è un gioco interattivo in cui un gruppo di partecipanti deve contare sulla complicità e lo spirito di gruppo per fuggire da una stanza chiusa tramite alcune soluzioni a dei quesiti che apriranno, di volta in volta, degli elementi chiave. Le stanze sono tematiche, ossia riproducono vari scenari di fantasia, e il tempo in cui tentare di evadere dalla stanza è limitato (60 min).

Nata negli Stati Uniti, l'Escape Room, oltre a divertire, permette di creare una giusta cooperazione tra i partecipanti e di rafforzare la fiducia reciproca. Si tratta di un'esperienza di gaming che simbolicamente riporta a situazioni lavorative quotidiane.

Infatti di solito si tratta di un gruppo che va dalle 4 alle 10 persone, simulando appunto un team aziendale, all'interno di una stanza chiusa, che rappresenterebbe quindi un problema da risolvere. Per farlo è necessario raccogliere una serie di indizi e rispondere a vari indovinelli, onde evitare un imminente pericolo allo scadere del tempo, cosa che simula una grande difficoltà aziendale. I dipendenti si ritroveranno quindi a mettere in atto strategie e qualità necessarie al miglioramento della performance lavorativa senza praticamente rendersene conto.

Nel processo del gaming, infatti, il gruppo tenderà a ricoprire inconsa-

pevolmente i vari ruoli costituendo in modo spontaneo un leader a capo del team, ovvero la persona che più rappresenta i singoli e con la capacità di guidare le varie opinioni, e una sorta di aiuto principale che raccoglierà le varie opzioni in una scala di priorità. Si tratta di processi naturali all'interno delle dinamiche di gruppo, in particolare quando si stabilisce un'interdipendenza di compito, come stabilito da Lewin.

Ogni gruppo punterà a sviluppare un "sentimento del noi" che indica il grado di appartenenza dei singoli all'insieme, che sarà superiore alla somma delle sue parti.



Le capacità che possono dunque essere sviluppate durante una sessione di "Escape Room" sono:

- **Comunicazione efficace:** per uscire vincitori dalla stanza, è necessario trovare una soluzione, risolvere l'enigma. Uno dei punti di forza dell'Escape Room è quella di rivelare il vero leader intelligente e intuitivo, in grado di ascoltare gli altri e non solo se stessi, rendendo tutti i componenti del gioco protagonisti dello stesso. Attraverso la comunicazione è possibile scambiarsi opinioni e ipotesi, praticare l'ascolto attivo, fare brainstorming senza porre limiti ad intuizioni e creatività, fino a giungere alla decisione definitiva. Un buon team sa ascoltare e valutare tutti i punti di vista.

Tale obiettivo è fondamentale per la vita aziendale per poter crescere e migliorare umore e produttività.

- **Leadership:** l'Escape Room permette di individuare un vero leader in maniera naturale e spontanea, evitando autoritarismi, conflitti e perdite di tempo che

farebbero fallire la prova.

- **Pensiero laterale e valorizzazione delle differenze:** il pensare fuori dagli schemi è visto, a volte, come una qualità da nascondere piuttosto che da evidenziare, mentre all'interno di un team è giusto prendere in considerazione tutte le ipotesi prima di arrivare ad una soluzione. Nella Escape Room ci sono molti tranelli, di non facile risoluzione, per cui è necessario valutare qualsiasi suggerimento, anche quello apparentemente più strano ed inusuale. Apprendere tale competenza nella vita aziendale potrebbe migliorare di molto il raggiungimento di risultati magari molto più ambiziosi e sfidanti.

- **Senso collettivo:** l'individualismo è il peggior nemico all'interno di un team, in quanto rischia di condurre ad una situazione in cui tutti sono perdenti. Nell'Escape Room chi pensa a sé stesso e non ascolta il contributo degli altri non ha possibilità di scampo, in quanto soltanto attraverso la collaborazione e la fiducia re-

ciproca è possibile venirne fuori.

- **Pensare positivo:** man mano che i minuti passano, non bisogna mai arrendersi e cercare di massimizzare le proprie capacità fino all'ultimo istante. E se tutto si concludesse con un nulla di fatto, si può comunque essere sicuri di aver dato il massimo.

- **Senso di solidarietà:** ad ogni tranello svelato, il team si stringe in un abbraccio simbolico, accrescendo il proprio spirito di partecipazione e dando sostegno l'uno all'altro. Questo clima amichevole è un forte collante per un solido team aziendale.

- **Ammissione degli errori:** spesso è difficile chiedere scusa, ammettere di sbagliare e dare ascolto ad un'altra persona. Nell'Escape Room non ci sono dubbi, se la soluzione è sbagliata si rimane in un vicolo cieco, mentre il tempo scorre inesorabile. In tale situazione il gruppo è spinto ad ammettere in maniera rapida i propri errori e a non giudicarsi.

## Partnership



## Premi ricevuti

Dal 1° settembre 2019 Andriani è diventata Partner dell'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo. Il Club dei Partner Strategici dell'Università di Scienze Gastronomiche è costituito da alcune tra le più importanti aziende e istituzioni che operano a vario titolo nel mondo della produzione, della vendita e del consumo di cibo, che condividono l'impegno e la visione strategica di UNISG e sono attive al fianco dell'Ateneo nel progettare e costruire nuovi scenari di crescita sostenibile e modelli alimentari e culturali innovativi. Grazie alla collaborazione con l'Univer-

sità di Pollenzo l'Azienda ha l'opportunità di partecipare ad incontri con le altre aziende partner, condividendo obiettivi, strategie e linee d'azione. Tramite il career center dell'UNISG è stato attivato inoltre un tirocinio curriculare centrato sul progetto Ho.Re.Ca. che l'azienda sta seguendo in collaborazione con l'Università di Pollenzo. L'obiettivo del progetto è sviluppare un prodotto specifico per il canale Ho.Re.Ca. che incontri le esigenze del settore, ponendosi all'avanguardia anche in tale ambito non ancora esplorato.

In occasione del 48° Congresso Nazionale AIDP, l'Associazione Italiana per la Direzione del Personale, ha premiato, in data 10 giugno 2019, Andriani con

il prestigioso AIDP AWARD 2019 "Le aziende si raccontano", aggiudicandosi il terzo posto grazie al progetto di welfare aziendale "Andriani Bike to Work".



## 4.4 Cultura aziendale condivisa

Andriani, in allineamento al Social Purpose “Positive life” alla base della Business Strategy, ha introdotto nella sua People Strategy l’Employee Value Proposition (insieme di associazioni e valori che un’azienda offre ad un dipendente in cambio delle sue skill, capacità e impegno) “Felicità sul lavoro, pensiero positivo”.

Oggi, infatti, diventa ancor più necessario concentrarsi sui fattori che possono influenzare la motivazione e l’engagement dei dipendenti. Diventa, quindi, di primaria importanza migliorare il be-

nessere delle Persone, identificando tutti i fattori che possono incidere positivamente e quelli che eventualmente possono minarlo.

Un luogo di lavoro che non favorisce il benessere incide in modo negativo sull’engagement con forti ripercussioni sulla performance.

Ma ciò su cui diventa fondamentale focalizzarsi non è semplicemente la riduzione degli elementi negativi ma la valorizzazione di quelli positivi che possono generare buon umore e felicità. A tal fine, occorre associare il con-

petto di Benessere alla Felicità, come esposto ne “La psicologia positiva” di M. Seligman, sostenendo quanto elementi fondamentali per raggiungerla siano la coltivazione di emozioni positive ed il coinvolgimento pieno in attività dense di significato.

Questo coinvolgimento, in Andriani, viene supportato da un efficace sistema di comunicazione interna che continua ad essere veicolato dai canali presentati nella precedente edizione del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Andriani.



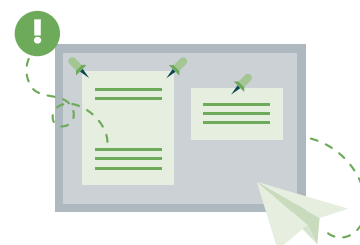
### Newsletter Aziendale

Strumento di promozione della cultura interna, la newsletter aziendale viene inviata mensilmente ai dipendenti dotati di indirizzo mail aziendale al fine di coinvolgerli nella vita organizzativa, comunicare novità, eventi, successi dell’azienda e aggiornarli sulle tematiche di interesse della stessa.



### Cassetta delle Idee

La cassetta costituisce un valido strumento per la raccolta di spunti e suggerimenti che il personale del Gruppo Andriani contribuisce a dare attraverso un processo di coinvolgimento di tipo attivo.



### Bacheca Aziendale

La bacheca viene utilizzata per diffondere informazioni utili ai dipendenti per lo svolgimento del loro lavoro ed è costantemente aggiornata con notizie, comunicazioni di servizio, regolamenti aziendali e pubblicazioni di eventi o iniziative interne all’azienda.

Tali canali sono stati, peraltro, notevolmente potenziati durante l’emergenza sanitaria, nel corso del mese di marzo 2020, per garantire un supporto operativo e morale alle famiglie dei dipendenti aziendali.



## 4.5

## Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

GRI CONTENT INDEX

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

403-8

403-9

403-10

La Società capogruppo Andriani S.p.A., come descritto nel capitolo 2, ha implementato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per tutti i lavoratori dipendenti e lavoratori non dipendenti il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione stessa.

In particolare, l'attività di identificazione e stima dei rischi sul luogo di lavoro si fonda su un esame attento e sistematico di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa, volti a stabilire:

- cosa può provocare lesioni o danni;
- se è possibile, in presenza di pericoli, eliminarli;
- se non è possibile, indicare quali misure preventive e protettive sono o devono essere messe in atto per limitare e/o controllare i rischi.

La "valutazione del rischio" nel Gruppo Andriani è un'operazione complessa che richiede, necessariamente, per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, una serie di fasi, successive e conseguenti tra loro, che prevedono:

- l'identificazione delle sorgenti di rischio presenti nel ciclo lavorativo;
- l'individuazione dei conseguenti potenziali rischi di esposizione in relazione allo svolgimento delle lavorazioni, sia per quanto attiene ai rischi per la sicurezza che la salute;
- la stima dell'entità dei rischi di esposizione connessi con le situazioni di interesse prevenzionistico individuate.

Tale processo di valutazione può portare, per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, ai seguenti risultati:

- assenza di rischio di esposizione;
- presenza di esposizione controllata entro i limiti di accettabilità previsti dalla normativa;
- presenza di un rischio di esposizione.

Nel primo caso non sussistono problemi connessi con lo svolgimento delle lavorazioni. Nel secondo caso la situazione deve essere mantenuta sotto controllo periodico. Nel terzo caso si dovranno attuare i necessari interventi di prevenzione e protezione secondo la scala di priorità prevista dal D.Lgs. 81/08. L'individuazione delle misure da adottare per la riduzione dei pericoli non ancora controllati rappresenta la quarta ed ultima fase, fondamentale per le finalità cui è destinato il D.V.R. che comprende:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi effettuata nei vari ambienti o posti di lavoro dell'impresa, comprendente i criteri adottati per la sua definizione;
- b) la descrizione delle misure di Prevenzione e di Protezione attuate, in coerenza con i risultati della valutazione del Rischio.

Completano il quadro del sistema di sicurezza sui luoghi di lavoro, i servizi di medicina del lavoro che vengono puntualmente forniti da un medico competente, titolare degli obblighi di cui all'art. 25, d.lgs. 81/2008.

L'accesso dei lavoratori ai servizi di me-

dicina è predisposto in un uno spazio dedicato e tali servizi sono forniti durante l'orario di lavoro.

Per agevolare la partecipazione dei lavoratori e la consultazione degli stessi nell'ambito dello sviluppo, implementazione e valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, e al fine di fornire accesso e comunicare informazioni rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai lavoratori, l'azienda organizza riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi ai sensi dell'art. 35, del D.Lgs. N. 81/2008 e s.m.i.. A tale riunione partecipano i dirigenti, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza che vengono eletti in una riunione ove sono presenti tutti i lavoratori della ditta.

Come previsto dagli art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08, Andriani S.p.A. assicura che ciascun lavoratore riceva una informazione ed una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Tale formazione è ripetuta ad ogni cambiamento di mansione, ad ogni trasferimento, all'assunzione e, periodicamente, ad ogni cambiamento o insorgenza di nuovi rischi.

I contenuti dei corsi di formazione ed informazione si basano su:

- diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;

## > Obblighi dei consulenti, partner e fornitori

- sicurezza all'interno dell'azienda, con particolare attenzione ai rischi per la salute ed alle procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- sicurezza ed igiene;
- compiti e responsabilità di figure specifiche previste dalla norma, quali: RSL, RSPP, MC, membri del SPP, addetti al pronto soccorso, addetti all'antincendio;
- rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni, nonché i possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione.

Sempre in tema di salute del lavoratore, l'azienda mantiene la riservatezza delle informazioni personali sulla salute dei lavoratori seguendo il GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati approvato con Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e applicabile a decorrere dal 25 maggio 2018.

Nel corso del 2019, Andriani S.p.A. ha stipulato un'assicurazione sanitaria per tutti i lavoratori a seguito dell'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus SARS-CoV-2 (cosiddetto "coronavirus") causa della malattia Covid-19.

Sul tema della prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito delle relazioni commerciali, l'azienda ha, inoltre, adottato specifiche politiche e procedure previste nel modello 231/01.

Ogni comportamento posto in essere dai consulenti, dai partner o dai fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal modello 231/01 e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato o di un Illecito potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

È fatto obbligo ai dipendenti, collaboratori, fornitori, e partners di garantire a tutti i clienti/utenti/utilizzatori:

- servizi di elevata professionalità, eccellenza e qualità;
- condizioni ambientali dignitose e rispettose delle normative cogenti in materia di salute e sicurezza;
- informazioni complete e trasparenti, al fine di favorire scelte consapevoli da parte dei destinatari;
- la diffusione di informazioni assolutamente veritiere, evitando forme di comunicazione, marketing e promozione ingannevoli o basate su elementi di ambiguità;
- efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, al fine di soddisfare le ragionevoli aspettative e necessità dei destinatari;
- il pieno raggiungimento degli obiettivi previsti nell'ambito di servizi strutturati a progetto;
- il pieno rispetto della legge e delle procedure interne di gestione ed erogazione dei percorsi formativi; a tale proposito è fatto divieto ad ogni dipendente/collaboratore di sollecitare, chiedere o imporre ai fruitori dei corsi (soprattutto se finanziati) la redazione di documenti e l'apposizione di firme diffamanti dal reale svolgimento delle attività corsali e non corsali, in relazione al loro contenuto formale e sostanziale.



-4

## INFORTUNI RISPETTO AL 2018

Per quanto attiene informazioni più quantitative legate ai casi di infortuni e malattie professionali dei dipendenti del Gruppo, si segnala che nell'anno 2019 il numero di infortuni ammonta a solo 1 caso, registrando così una riduzione rispetto al 2018, nonostante la forza lavoro sia aumentata. Gli infortuni che hanno caratterizzato l'anno 2018 hanno determinato un numero di giorni di assenza più elevato rispetto a quelli dell'anno 2019.

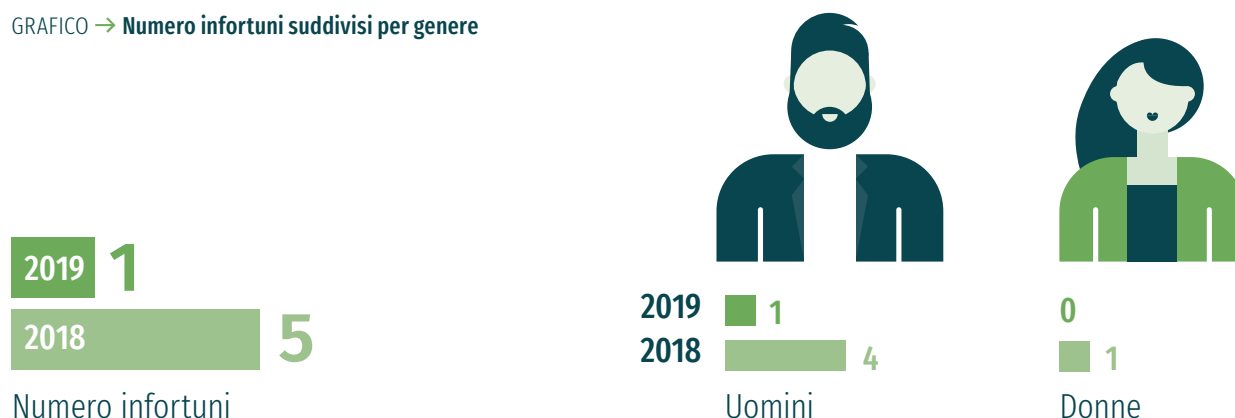
Il Gruppo non ha registrato alcun decesso a seguito di infortuni sul lavoro e neppure infortuni con gravi conseguenze occorsi ai propri dipendenti. Inoltre, non vi sono stati casi di malattie professionali registrabili né decessi derivanti da queste.

Di seguito si riporta il dettaglio del confronto tra il 2018 e il 2019 relativo al numero di infortuni ed al relativo tasso.

Personale di Andriani <sup>2</sup>	2019	2018
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	1	5
Ore lavorate dai dipendenti di Andriani	267.813	271.739
Moltiplicatore	1.000.000	1.000.000
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrati	3,7	18,4

<sup>2</sup> La società approfondirà l'analisi rispetto alla significatività degli altri lavoratori non dipendenti, al fine di valutare la necessità di raccogliere i dati presso i datori di lavoro dei collaboratori esterni e i fornitori che operano presso i siti del Gruppo e/o sotto il controllo del Gruppo, valutando la qualità e l'accuratezza di tali dati su cui non esercita un controllo diretto.

GRAFICO → Numero infortuni suddivisi per genere



Numero infortuni

	2019		2018	
	n° infortuni	n° giorni persi	n° infortuni	n° giorni persi
uomo	1	3	4	33
donna	0	0	1	6

La tabella relativa al calcolo dell'assenteismo evidenzia che, nell'anno 2019, la percentuale relativa al tasso di assenteismo per malattia sia lievemente incrementata rispetto all'anno

precedente (0,03%). Tale incremento è stato determinato in ragione anche all'aumento della forza lavoro e quindi del totale dei giorni lavorati; il tasso di maternità si è, invece, ridotto dello

0,06%. Dato confortante è quello relativo alla riduzione del tasso di assenteismo per infortunio dell'ultimo anno.

2019	uomo	donna
	<b>tasso assenteismo %</b>	<b>tasso assenteismo %</b>
malattia	1,62	0,23
infortunio	0,01	0
maternità	0	1,90

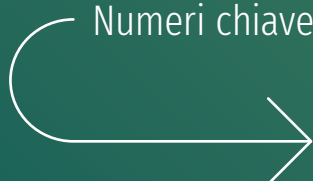
  

2018	uomo	donna
	<b>tasso assenteismo %</b>	<b>tasso assenteismo %</b>
malattia	1,53	0,29
infortunio	0,09	0,02
maternità	0	1,96



# 5 Responsabilità di prodotto

Numeri chiave



> 7 visite

PRESSO I FORNITORI DI  
MATERIE PRIME

La "Andriani S.p.A." crede in un rapporto di interdipendenza con i propri fornitori, basato sulla reciproca collaborazione, al fine di migliorare per entrambi la capacità di creare valore.



> La ricerca e la qualità  
per i nostri clienti

- intervento di Giovanna Inghilterra

*"Sostenibilità è per Andriani il filo conduttore nello sviluppo di nuovi prodotti pasta gluten free e per la garanzia della qualità delle produzioni. La divisione R&D è infatti alla continua ricerca di nuove soluzioni e nuovi modelli per garantire un basso impatto agro ambientale e per il benessere dell'individuo".*

Video realizzato durante la Fiera internazionale TUTTOFOOD  
Milano, 6-9 maggio 2019



# > 10 risorse

## TEAM QUALITÀ +4 UNITÀ RISPETTO AL 2018

Attualmente il team è costituito da tecnologi alimentari, chimici e biologi che, attraverso innovazione, ricerca, trasparenza, professionalità, accuratezza ed attenzione, seguono pedissequamente il sistema di gestione per la qualità e sicurezza alimentare con l'obiettivo di offrire ai propri consumatori prodotti di alta qualità.

# > 15

## PROGETTI R&D

I progetti di R&D riflettono il bisogno del consumatore di scegliere alimenti sani ma soprattutto diversificati e bilanciati. Nel 2019 infatti sono stati condotti n. 7 Progetti con Legumi e n. 8 Progetti con Cereali.

## In questo capitolo



- 94 Nutrizione e benessere
- 98 Sicurezza e tracciabilità
- 102 Soddisfazione del cliente e del consumatore finale
- 104 Segnalazioni e reclami
- 105 Ricerca, innovazione e qualità dei prodotti



Stakeholder: **clienti**

SDGs (Sustainable Development Goals)





## 5.1 Nutrizione e benessere

Il perseguimento dell'obiettivo 3 di Agenda 2030 è prioritario per il Gruppo Andriani ed è declinabile su più categorie di stakeholder che riguardano non solo il consumatore finale, ma anche i propri collaboratori, i fornitori e i diversi attori che, a vari livelli, operano nella comunità in cui l'azienda opera.

La produzione di alimenti biologici senza glutine ha favorito una sensibilità e consapevolezza distintiva sul tema **nutrizione e benessere** che l'azienda porta avanti attraverso l'attività di business e l'impegno sociale.

La collaborazione con nutrizionisti, università ed enti di ricerca, nazionali ed internazionali, testimoniano il costante impegno che il Gruppo sta portando avanti per sviluppare prodotti che vadano incontro alle esigenze, sempre crescenti, di consumatori differenti, come ceti, sportivi, salutisti, e bambini, accomunati dall'apprezzamento dei valori nutrizionali degli alimenti e da uno stile di vita sano ed equilibrato.

Contribuire alla nutrizione e benessere dei propri consumatori equivale a puntare la massima attenzione su attività tra loro strettamente collegate che riguardano:

- la sicurezza e tracciabilità dei prodotti;
- la ricerca e innovazione di qualità;
- l'etichettatura responsabile;
- la soddisfazione della clientela.

La campagna di comunicazione di prodotto e la partecipazione ad iniziative ed eventi su tutto il territorio nazionale che l'azienda ha realizzato nel corso del 2019 e che continua incessantemente a portare avanti in tutto il 2020, nonostante l'emergenza Covid-19, rappresentano la testimonianza più tangibile di questo impegno verso il consumatore.

## 16-17 gennaio 2019 Marca - Bologna



Due giorni di relazioni, business, workshop e dibattiti per una manifestazione che si è accreditata, in questi anni, come uno degli appuntamenti più importanti per la business community del settore alimentare, in cui l'industria di marca ha l'opportunità di sviluppare relazioni con le principali insegne della GDO e DO che a Marca espongono e promuovono annualmente le loro politiche di MDD.

## 16 gennaio 2019 INIZIATIVE CON LE UNIVERSITÀ



Andriani S.p.A. ha aperto le porte del suo stabilimento agli studenti del dipartimento di Scienze Agro-Ambientali e Territoriali (DiSAAT) dell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro".

L'obiettivo della visita è stato quello di raccontare i processi di produzione e le dinamiche di mercato che guidano lo sviluppo e la crescita dell'azienda. Allo stesso tempo sono state illustrate le strategie di marketing e comunicazione adottate dal brand per competere sul mercato.

Una giornata vissuta con interesse dagli studenti, un momento formativo e di approfondimento a conferma di quanto per Andriani sia fondamentale il rapporto con le Università e gli Istituti Formativi di vario ordine e grado, poiché è la cultura e lo sviluppo di competenze la strada maestra verso il futuro.

## 7-9 marzo 2019 Natural Product Expo West - Anaheim USA



Andriani, con il suo brand Felicia, ha partecipato alla kermesse mondiale del benessere sostenibile: dagli alimenti biologici e naturali al settore della salute e della bellezza, un evento dove l'eco-sostenibilità è protagonista, delineando il futuro dell'industria alimentare.

## 15 marzo 2019 ANDRIANI EDUCATIONAL



Andriani conferma il suo impegno verso l'educazione ad una sana alimentazione sin dalla più giovane età attraverso una nuova tappa del progetto Educational presso la scuola elementare "San Francesco d'Assisi", che il 15 marzo ha aperto le porte a bambini provenienti da vari paesi d'Europa: Polonia, Grecia, Estonia, Svezia, Germania.

Il progetto si coniuga perfettamente con la politica di Diversity & Inclusion che l'azienda sta portando avanti nella convinzione che la valorizzazione delle differenze sia sinonimo di ricchezza per gli adulti come per i più piccoli.

## 23-25 marzo 2019 Identità Golose - Milano



Felicia protagonista del primo Congresso di Cucina d'Autore italiano, ideato e curato fin dal 2005, anno della prima edizione, da Paolo Marchi. L'evento accoglie sul palco i più grandi professionisti della cucina e della pasticceria del mondo.

## 2 aprile 2019 INIZIATIVE AZIENDALI



In occasione della Giornata Mondiale della consapevolezza sull'autismo Andriani ha aperto le porte del suo stabilimento all'associazione Anffas Onlus Altamura.

L'iniziativa si inserisce all'interno del progetto Diversity & Inclusion che l'azienda sta portando avanti con l'obiettivo di riconoscere e valorizzare le differenze individuali per massimizzare il potenziale presente in ognuno.

Partecipazione, curiosità ed interazione sono stati gli ingredienti salienti di questa giornata trascorsa all'insegna della condivisione.

In questa direzione Andriani si fa portavoce e veicolo di innovazione culturale per sensibilizzare l'inclusione sociale di persone diversamente abili.



### 10-12 aprile 2019 Design Week - Salone del Mobile di Milano



Andriani ha partecipato alla 58esima edizione del Salone del Mobile di Milano con un evento all'interno del prestigioso Show room ESTEL Group in corso G. Matteotti n. 3 a Milano.

L'idea è nata da una sinergia strategica con Estel Group, leader mondiale nel settore dell'arredamento per uffici. Durante la tre giorni organizzata dalla storica azienda vicentina si sono avvicendati ospiti e relatori di rilievo, esponenti dell'innovazione e delle startup.

Il 12 aprile alle 18.30 si è tenuto LIFESTYLE & SOSTENIBILITÀ Tra Cibo e Arredamento, un talk show focalizzato sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale d'impresa e del percorso intrapreso da Andriani in questa direzione. Il talk show è stato moderato da Fausta Chiesa, giornalista del Corriere della Sera.

A chiusura dell'evento, il cooking show raccontato dallo Chef Massimo Buono.

### 6-9 maggio 2019 TUTTOFOOD



Andriani, con il suo brand Felicia, è stata protagonista di TuttoFood, fiera di respiro internazionale dedicata al Food&Beverage, il miglior palcoscenico internazionale per l'eccellenza italiana del mondo agroalimentare.

La manifestazione ha rappresentato un momento privilegiato per fare luce sul percorso verso la sostenibilità intrapreso da Andriani per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'agenda 2030 ed è stata l'occasione ideale per presentare le ultime novità di prodotto del brand Felicia: Verdipiù, la pasta che diventa pasto e la pasta con Avena.

### 30 maggio - 2 giugno 2019 Rimini Wellness



Felicia tra i protagonisti di Rimini Wellness 2019, una grande manifestazione fieristica dedicata a fitness, benessere, business, sport, cultura fisica e sana alimentazione.

L'evento racchiude sotto lo stesso tetto tutte le maggiori aziende dell'universo wellness: dai produttori di macchine per l'attività fisica alle palestre, le scuole e le associazioni di categoria, ai cultori del fisico, passando per le SPA del relax, le scienze riabilitative, la danza, ma anche il turismo e il design.

### 6 Giugno 2019 PARTECIPAZIONE A WORKSHOP



Creare colture alimentari innovative, di alta qualità e ricche di proteine che possano allo stesso tempo sostenere non solo la salute dell'uomo ma anche quella dell'ambiente e la sua biodiversità. Questo l'obiettivo principale del workshop "Proteine alternative nella produzione del cibo" organizzato da Protein 2 Food. Giovanna Inghilterra, R&D manager di Andriani, ha partecipato per discutere di innovazione tecnologica delle produzioni di legumi e sulle prospettive future.

### 9 Giugno 2019 Supper club per Felicia



L'evento dedicato a Felicia è stato realizzato in collaborazione con Gipsy in the Kitchen, Csaba Dalla Zorza, Conosco un posto, Carolina Di Domenico e altre importanti blogger e influencer del mondo food e lifestyle.

La pasta con Avena ha fatto da protagonista mediante la veicolazione sui social dei suoi punti di forza.

L'evento digitale è stato seguito, mediante la visualizzazione di post e video, da circa 200.000 utenti.

### 20 giugno 2019 ANDRIANI EDUCATIONAL



All'interno delle Officine Culturali Hortus si è tenuta la penultima tappa del progetto Andriani Educational; i bambini delle classi quarte degli istituti scolastici aderenti al progetto hanno toccato con mano i temi dedicati all'agricoltura sostenibile, cimentandosi nella realizzazione di un orto con piante aromatiche e officinali.

Tra gli obiettivi della giornata, il potenziamento della capacità di osservazione dei fenomeni naturali e la sensibilizzazione alla sostenibilità attraverso un'esperienza diretta sul territorio.

## 25 giugno 2019 ANDRIANI EDUCATIONAL



In questa giornata si è conclusa la sesta ed ultima tappa dell'anno per il progetto Andriani Educational, il percorso volto alla scoperta di uno stile di vita più sostenibile, nel completo rispetto dell'ambiente.

È stata l'occasione ideale per ringraziare dirigenti scolastici, docenti e famiglie che hanno sempre partecipato attivamente per sensibilizzare i bambini sul tema dell'educazione alimentare e del cibo sostenibile.

## 24 settembre 2019 PARTNERSHIP con UNISG

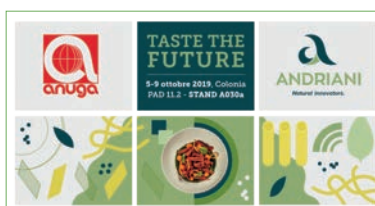


Andriani diventa il nuovo partner strategico dell'Università degli Studi di Scienze Gastronomiche di Pollenzo.

In questa data è stato siglato l'accordo di partnership strategica tra Andriani e l'Università degli Studi di Scienze Gastronomiche di Pollenzo, che permetterà alle due prestigiose realtà di collaborare su vari progetti di ricerca, condividendo impegno e strategie per costruire insieme nuovi scenari di produzione e di consumo alimentare sostenibili a livello nazionale ed internazionale.

La partnership strategica si inserisce perfettamente nella filosofia di Andriani che, orientata all'innovazione e alla promozione di una alimentazione gustosa, sana e genuina, si traduce in un impegno costante in termini di R&D, sempre nel rispetto delle buone pratiche in ogni ambito inerente l'impresa.

## 5-8 ottobre 2019 ANUGA



Andriani S.p.A. ha partecipato dal 5 all'8 Ottobre alla Fiera di Anuga, a Colonia, l'evento biennale più importante al mondo dedicato al settore del Food & Beverage.

Anuga riunisce dieci fiere sotto lo stesso tetto permettendo ai più di 7.400 visitatori, provenienti da più di 100 nazioni, di vivere un'esperienza unica all'insegna dell'innovazione e dei trend rivoluzionari legati al futuro dell'industria food & beverage.

## 9 ottobre 2019 FELICIA PREMIATA



Felicia conquista il 1° posto nella categoria "pasta e cereali" all'Italian Food Award di Anuga 2019.

VERDIPIÙ Felicia, Lenticchie e Zucca è la PASTA che diventa PASTO: buono, completo, nutriente e pronto in soli 5 minuti.

Ad essere premiata, ancora una volta, la forza innovatrice di Andriani e la capacità di saper intercettare e soddisfare i nuovi bisogni del consumatore moderno.

## 25 ottobre 2019 WORLD PASTA DAY



Andriani, in collaborazione con Apleti Onlus ha organizzato un laboratorio ludico esperienziale per i bambini del Reparto Oncologico Pediatrico del Policlinico di Bari.

Con questa iniziativa i bambini hanno potuto esprimere la loro visione della "pasta del futuro" attraverso diverse creazioni artistiche.

Attività che si inseriscono nel progetto "Smile Nutrizione" per supportare i bambini e le loro famiglie con percorsi alimentari specifici.

## 30 ottobre 2019 Lo Spettacolo Teatrale "La Magia dei Legumi"

Il progetto di Educazione alimentare di Andriani S.p.A. diventa uno spettacolo teatrale.

500 bambini al Sidon di Gravina in Puglia per assistere alla "Magia dei Legumi", messo in scena dalla Compagnia Teatrale "i Peuceti 2.0" di Giorgio Zuccaro, ed ispirato al racconto "Giacomino e i suoi magici legumi" realizzato da Il Grillo Editore.

Obiettivo di Andriani per gli anni successivi sarà quello di coinvolgere nel progetto altre scuole sull'intero territorio nazionale perché un futuro sostenibile inizia anche dalla consapevolezza di ciò che mangiamo, sin da piccoli.



Video dello spettacolo

## 5.2

# Sicurezza e tracciabilità

GRI CONTENT INDEX

FP5

Una delle caratteristiche più significative che valorizzano la Andriani S.p.A., è la pianificazione della qualità, intesa come la totalità delle attività mediante le quali sono stabiliti i processi necessari per conseguire in modo efficace ed efficiente gli obiettivi, oltre che il rispetto dei requisiti fissati.

Gli obiettivi della qualità, quindi, comprendono quanto necessario a rispon-

dere ai requisiti richiesti dal prodotto attraverso la pianificazione delle attività, l'implementazione di un sistema documentale a supporto delle attività, il tutto validato da una serie di verifiche.

Per la Andriani S.p.A., le certificazioni, cogenti e volontarie, rappresentano una spinta al continuo miglioramento.

Una mirata ricerca di standard qualitativi sempre più elevati con l'obiettivo di

valorizzare le caratteristiche peculiari dei propri prodotti.

Attenzione ed impegno nel soddisfare le molteplici esigenze dei consumatori si traducono quindi, in un ampio portfolio di certificazioni volontarie di processo e di prodotto, in aggiunta a quelle cogenti.

Le certificazioni principali di prodotto sono:



### Biologico

Il biologico è una certificazione di prodotto in cui il fulcro normativo è rappresentato dai Reg. (CE) 834/2007 e 889/2008. È una certificazione che assicura sostenibilità ambientale, qualità del prodotto e garanzie sull'origine delle materie prime.



### Vegan ok e Label Veg

(European Vegetarian Union)

I più diffusi standard etici per la certificazione di prodotti per vegani e vegetariani.



### No GMO Verified

Certificazione di prodotto a garanzia dell'assenza di OGM nell'intera filiera, dalle materie prime utilizzate al prodotto finito.



### GFCO, GFCP Canada, Spiga Barrata, Glutine <10ppm

Queste le numerose certificazioni adottate dall'azienda per garantire il claim "Senza glutine". Le certificazioni *Gluten free* rappresentano lo strumento oggettivo utilizzato dall'azienda per dimostrare la sua "due diligence" nei confronti dei suoi consumatori.



### IFS e BRC

Gli standard BRC e IFS sono schemi internazionali messi a punto dai grandi gruppi di acquisto, con l'obiettivo di armonizzare i differenti standard adottati dalla GDO. Sono le certificazioni di prodotto più richieste nel settore alimentare. Sono volontarie, definiscono una serie di requisiti finalizzati alla corretta gestione degli aspetti igienici in tutte le fasi dei processi di gestione, produzione e distribuzione dell'industria di trasformazione alimentare e rappresentano gli standard mondiali di riferimento in tema di igiene e sicurezza alimentare.



### Kosher

Ottenere il certificato Kosher significa aver sostenuto e superato con successo le rigide procedure previste per questa certificazione. La parola "kosher" o "kasher" significa conforme alla legge, adatto, consentito. I prodotti certificati Kosher sono idonei al consumo e conformi alle norme di alimentazione Kosher e possono quindi essere consumati dalle persone di religione ebraica in quanto garantiti conformi ai dettami del loro culto. Oggi i cibi kosher, però, non sono solo sinonimo di pasto idoneo al consumo dei praticanti di religione ebraica, ma anche di alimenti considerati più affidabili e controllati. I cibi kosher, infatti, sono sempre più spesso la scelta ideale anche per i vegetariani, vegani e per chi soffre di intolleranze alimentari.

Il sistema di gestione qualità e sicurezza alimentare dell'Andriani S.p.A. si focalizza sui seguenti punti chiave:

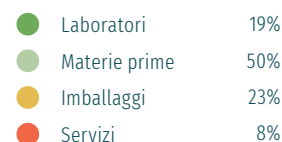
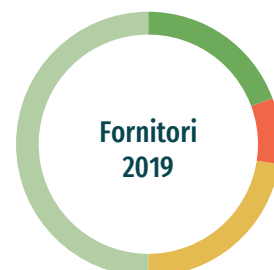
### QUALIFICA E SORVEGLIANZA COSTANTE SUI FORNITORI



La Andriani S.p.A. crede in un rapporto di interdipendenza con i propri fornitori, basato sulla reciproca collaborazione, al fine di migliorare per entrambi la capacità di creare valore.

Durante l'anno sono state previste e realizzate 7 visite presso i fornitori di materie prime.

La visita diretta è supportata, inoltre, da una mirata ed attenta valutazione documentale il cui esito è stato positivo per il totale dei fornitori con i quali era stato intrattenuto rapporto negli anni precedenti.



### GESTIONE DEL PRODOTTO NON CONFORME

Le non conformità vengono documentate e sottoposte a discussione tra i vari reparti interessati, confezionamento, manutenzione, produzione e qualità, per trovare una soluzione immediata e per individuare ed eliminare le cause con appropriate "Azioni Correttive".

Inoltre, il team Qualità dall'anno 2019 ha ritenuto opportuno monitorare l'andamento annuale delle non conformità condividendole con tutti i reparti aziendali in modo che ogni reparto potesse concorrere alla riduzione di sprechi e difetti, riconducibili alla "non qualità", e che, inevitabilmente, apporterebbero costi aggiuntivi all'economia aziendale e all'immagine guadagnata "sul campo".

GRAFICO → **Reclami da clienti (aziende) 2019**

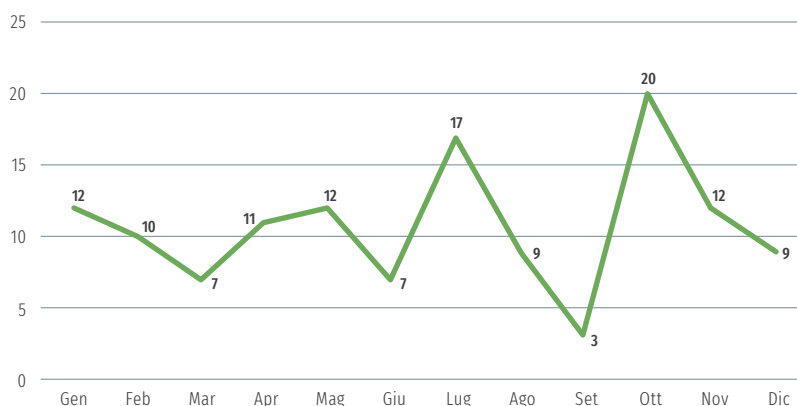
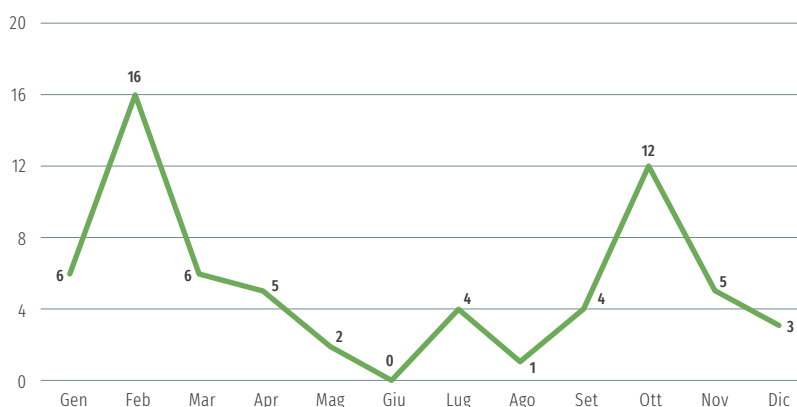


GRAFICO → **Non conformità interne 2019**





## ESECUZIONE DI PROVE ANALITICHE DI CONTROLLO



● Merceologiche	4%
● Chimiche	60%
● Fisiche	28%
● Microbiologiche	8%

Il laboratorio di analisi interno, particolarmente attento e costantemente aggiornato sulle metodiche da utilizzare, effettua controlli analitici su tutte le materie prime che entrano nel flusso di produzione, supportato da un'accurata analisi dei rischi su ciascuna di esse e su ogni fornitore, avvalendosi anche di dati storici.

Nel 2019 il laboratorio analisi ha subito una trasformazione strutturale mirata all'ampliamento dello stesso con la definizione di aree dedicate alle differenti tipologie di analisi (chimiche, fisiche, reologiche) in modo tale da fornire ai professionisti, strumentazioni all'avanguardia

per controlli analitici sempre aggiornati. Grazie alla notevole mole di lavoro espletato, solo il 3% delle materie prime è risultato non conforme.

### Materie prime conformi



### Materie prime respinte



Dal 2019 gli operatori del laboratorio hanno implementato un documento che consente di tenere visione della totalità delle analisi effettuate sia nel laboratorio interno che nei laboratori esterni accreditati.

## IMPLEMENTAZIONE DEL TEAM QUALITÀ

L'anno 2019 è stato caratterizzato dal continuo investimento nella ricerca di professionisti da inserire nel team Qualità.

Il team, che nel 2018 era costituito da 6 risorse suddivise in Ufficio Qualità, Laboratorio analisi e Controllo Qualità di linea, nel 2019 ha visto un ampliamento in figure professionali con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro al fine di conseguire con maggiore nitidezza gli obiettivi richiesti.

Attualmente il team è costituito da 10 risorse, tra tecnologi alimentari, chimici e biologi che, attraverso innovazione, ricerca, trasparenza, professionalità, accuratezza ed attenzione, seguono pedissequamente il sistema di gestione per la qualità e sicurezza alimentare con l'obiettivo di offrire ai propri consumatori prodotti di alta qualità.

## TRACCIABILITÀ



La Andriani S.p.A. ha implementato un sistema di tracciabilità i cui elementi forniscono la possibilità di individuare, a partire dalle materie prime che compongono i prodotti, tutte le varie fasi di preparazione e commercializzazione degli stessi. La stessa ha istituito delle procedure con lo scopo di raccogliere i dati relativi al prodotto, lungo tutto il processo produttivo organizzandole in modo tale da rendere il prodotto rintracciabile.

Il sistema di tracciabilità e rintracciabilità viene utilizzato costantemente, sia nelle quotidiane attività di lavoro che in fase di verifiche ispettive.

Nel 2019 sono state eseguite, inoltre, due prove di recall mediante le quali è stata testata la procedura di ritiro/ricambio in caso di crisi. La medesima è stata confermata in forza della sua validità circa il rispetto di tempi e il rigore delle metodologie utilizzate.

## AUDIT INTERNI (verifiche ispettive) E ISPEZIONI IGIENICHE

Il team Qualità, seppur sempre attento all'ottemperanza del sistema di gestione per la qualità da parte di tutti i reparti produttivi aziendali, stipula un programma annuale di verifiche ispettive interne al fine di valutare le attività ed i relativi risultati e che questi soddisfino i requisiti prefissati.

Nel 2019 sono stati pianificati ed eseguiti 2 audit interni completati per ciascun re-

parto produttivo aziendale. Questi sono stati, nel contempo, affiancati da ispezioni igieniche dello stabilimento, effettuate con cadenza settimanale, dai componenti del team.

Qualsiasi non conformità riscontrata viene registrata e prontamente gestita attraverso la condivisione delle possibili azioni da intraprendere.

## GOOD MANUFACTURING PRACTICE

Le Buone Pratiche di Lavorazione sono un insieme di regole, procedure e linee guida che definiscono le condizioni operative e i requisiti strutturali necessari a garantire l'igiene durante tutte le fasi di lavorazione di un prodotto. Applicare le pratiche di buona fabbricazione è fondamentale per assicurare la qualità e la sicurezza di un prodotto.

Formazione, passione e dedizione sono un punto cardine in Andriani S.p.A. e ciò consente che tutte le GMP implementate vengano rispettate in modo tale da garantire che i prodotti vengano realizzati all'interno di ambienti sicuri in conformità a protocolli rigorosi, per ridurre al minimo errori e rischi di contaminazione.



## 5.3

# Soddisfazione del cliente e del consumatore finale

Il sistema di valori e la filosofia che sta dietro l'idea di business del Gruppo Andriani è racchiusa nel suo brand Felicia.



### Chi è Felicia?

**Felicia è piacere puro e gusto naturale.**

Nasce nel 2009 in Italia a Gravina in Puglia.

Marchio di Andriani, fiore all'occhiello dell'innovation food, ne interpreta i valori portando in tavola un'esperienza eclettica improntata al benessere, al gusto, all'equilibrio e alla positività. Pasta Felicia è totalmente naturale, realizzata con cereali e legumi provenienti da agricoltura biologica.

Gustosa, salutare, nutriente, è buona per tutti e per coloro che hanno particolari esigenze alimentari.

### Felicia. La nuova frontiera del gusto.

Felicia seleziona solo materie prime naturalmente senza glutine e biologiche.

Un vasto assortimento di pasta ricca di gusto e di preziosi nutrienti, ottenuta miscelando solo acqua e farine di legumi e cereali.

La produzione avviene in Italia in uno stabilimento 100% allergen free, rispettando criteri di qualità e sicurezza alimentare, con molteplici certificazioni di prodotto nazionali ed internazionali.

### VALORI

**Felicia è libertà di interpretare il pasto e di rinnovare le regole della tavola.**

Felicia interpreta i valori e la personalità del consumatore alla ricerca di benessere e crea un legame emozionale e di fiducia con le persone.

### MANIFESTO

Liberi di scegliere di mangiare sano.

### VISION

**Felicia nutre l'ottimismo.**

Il nostro è un mondo straordinario.

Dove il sapore diventa gusto e il gusto diventa emozione.

Dove il mangiar bene tipicamente italiano si declina in nuove esperienze per tutti.

Dove le scelte alternative diventano consuetudine. Dove le persone scelgono di mangiare bene. Dove l'ottimismo alimenta il benessere di ognuno di noi. Dove il nostro sogno si realizza.

### MISSION

Dare più gusto al mangiare sano e naturale.



## IL CONSUMATORE FELICIA

### Il target attitudinale - Donna e "Natural optimist"

La **Natural Optimist** è moderna, open-minded, curiosa, istruita e attenta, ha senso estetico e ama la personalizzazione delle esperienze.

Per lei il benessere è equilibrio ed armonia tra ciò che fa bene e ciò che fa stare bene.

È *pleasure* e *well-being seeker* ed esperta esploratrice, informata sugli ingredienti, i valori nutrizionali e la provenienza del cibo che consuma. È consapevole dei propri bisogni e si sente libera di scegliere ciò che vuole, quando vuole. È politeista alimentare.

### Il target concettuale - "Game changers"

- SPORTIVO/ATTIVO
- FOOD LOVERS
- MILLENNIAL/MULTITASKING

I **"Game changers"** praticano sport perché vogliono essere in forma e stare bene; si prendono cura di sé e della propria famiglia; nutrono corpo e mente per essere sempre "on the go" e chiedono al cibo qualcosa in più.

Scelgono prodotti in grado di soddisfare contemporaneamente il desiderio di benessere e il piacere del gusto.

## TONE OF VOICE

### "If not now then when"

Il tono di voce del brand dovrà guidare la comunicazione di Felicia attraverso la scelta di parole e immagini che ne definiscano e ne rispettino la personalità.

Le caratteristiche del linguaggio Felicia:

#### 1) NATURALMENTE POSITIVO

Felicia coniuga piacere e benessere: **"I eat what makes me happy!"**

#### 2) ACCURATAMENTE SEMPLICE

Chiaro e affidabile: **"I feel what I eat and I eat what I feel".**

## I PUNTI DI FORZA DEL BRAND

Tra i punti di forza del brand vi è la varietà di ricette e di formati disponibili, per soddisfare le diverse esigenze dei mercati in cui operiamo: oggi Felicia rappresenta il più grande assortimento di pasta senza glutine e biologica disponibile sul mercato. Senza dimenticare l'elevato standard qualitativo, garantito da ben 11 certificazioni di prodotto e 3 certificazioni aziendali. La distribuzione è capillare, Felicia è presente nella GDO italiana ed estera, nelle farmacie, nei negozi specializzati e online tramite un e-shop dedicato.

Per poter comunicare al meglio le sue peculiarità al consumatore, Felicia ha sposato sin da subito la filosofia *clean label*, tramite l'inserimento sul packaging di etichette chiare e un'ingredientistica leggibile e trasparente. Per un brand come Felicia una comunicazione efficace non può prescindere da coerenza, lealtà e trasparenza.

La comunicazione del brand ha un taglio prettamente digital, perché consente di instaurare un dialogo diretto e personalizzato con le persone, stimolandone la curiosità attraverso piani editoriali ricchi di contenuti.

Sinergica è la collaborazione avviata con food blogger e influencer che, attraverso la creazione di ricette innovative, si fanno portavoce del mangiar bene, sano e naturale perfettamente in linea con la filosofia del nostro brand. Inoltre, l'attività di PR & Media Relations sempre più strutturata, con pianificazione sulle principali riviste trade e consumer e con focus sui temi legati al benessere, alla sostenibilità e al vivere bene.



## FELICIA ACTION PLAN

L'analisi dei mercati, dei trend e dei consumi suggerisce di intraprendere delle azioni per supportare la crescita e lo sviluppo del brand Felicia.

Nello specifico il campo d'azione permetterà di:

- **Aumentare la Brand Awareness** e costruire Reputation, attivando i canali di comunicazione online e offline.
- **Generare Conversion e supportare la Customer Journey**, utilizzando i canali di dialogo diretto con il consumatore (Digital e In Store).

La comunicazione di Felicia è allineata agli obiettivi previsti nel piano di marketing strategico e operativo e coinvolgerà le seguenti aree:

- **il Packaging**, che racconterà il brand;
- **la shopper experience** per valorizzare la presenza del prodotto nel punto vendita, incrementare la riconoscibilità sul target di riferimento ed incentivare l'acquisto;
- **PR & Media Relation**, per amplificare il messaggio attraverso la fruizione di contenuti ed esperienze.
- **Digital Platform**, per dialogare con il consumatore e fidelizzarlo;
- **Social Media Activities**, per rafforzare l'on line reputation e rimandare all'esperienza di acquisto;
- **Blogger&Influencer**, per veicolare reputazione e divulgare i brand values;
- **Event&Visibility**, per attivare l'engagement sul target aspirazionale;
- **Trade Show**, per presidiare lo scambio commerciale;
- **Osservatorio**, per convalidare i functional benefits.



## 5.4 Segnalazioni e reclami

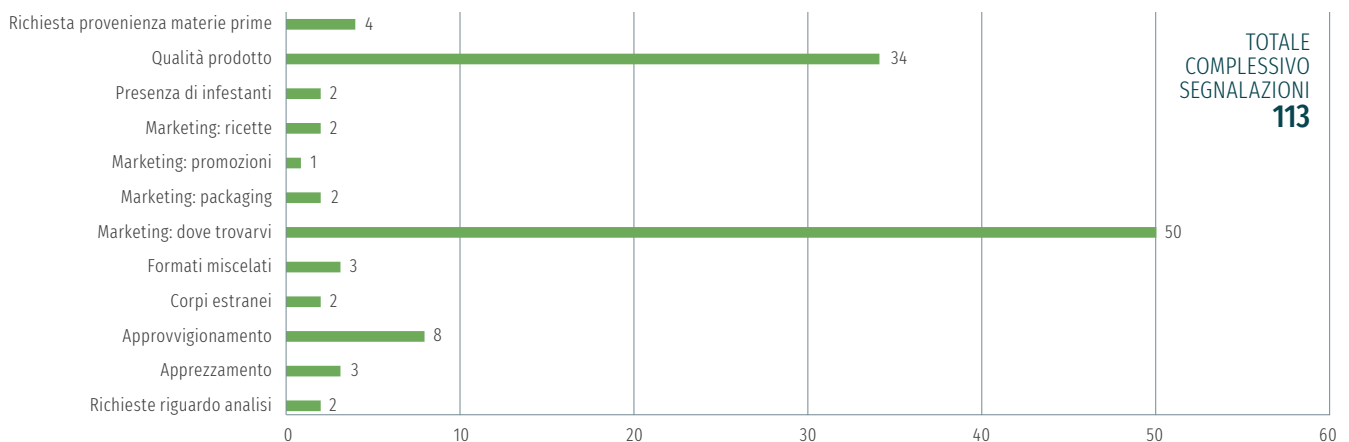
GRI CONTENT INDEX 417-2

Nel 2019 le segnalazioni giunte al servizio di customer care sono state complessivamente 113 tutte gestite con il supporto delle varie funzionali azien-

dali. Nel medesimo anno l'azienda non ha registrato casi di reclami esterni per errori di etichettatura. La maggior parte delle segnalazioni di marketing

ricevute, 50 nello specifico, hanno riguardato la richiesta di informazioni “dove trovare i prodotti” non rilevando pertanto casi particolari da gestire.

### GRAFICO → Segnalazioni Customer Care



Andriani tutela il consumatore rispettando con estrema attenzione le prescrizioni previste dal regolamento EU 1169/2011 in tema di informazioni sull'etichettatura. Il Gruppo si impegna affinché le etichette:

- garantiscano la veridicità delle informazioni e dei claim inseriti;
- siano leggibili e chiare.

L'attività di controllo sulle etichette investe diverse funzioni aziendali che verificano il rispetto delle prescrizioni imposte dalle normative di riferimento.

Il personale di Andriani ogni anno viene sottoposto ad attività di formazione e aggiornamento da parte dell'Ufficio Legale per acquisire novità in tema di normative legate all'etichettatura di prodotti senza glutine.

L'azienda prima di apporre le informazioni di etichettatura sulle confezioni di pasta effettua le seguenti attività:

1. verifica scrupolosa dei claim nutrizionali e salutistici attraverso l'attività di analisi;
2. controllo dei valori nutrizionali sul prodotto sia crudo che cotto e successivo confronto con i valori di riferimento previsti dal Regolamento 1924/2006;
3. inoltro delle etichette ad un Ufficio Legale, specializzato in etichettatura, che controlla che le informazioni vengano comunicate con estrema chiarezza nei confronti dei consumatori senza lasciare spazio a comunicazioni ambigue e/o mendaci.

## 5.5

# Ricerca, innovazione e qualità dei prodotti

### Nuovi prodotti Felicia



Il 2019 ha visto il lancio a marchio Felicia di due nuovi prodotti, espressione della Ricerca e dell'Innovazione di Andriani: i Verdipiù e la linea di pasta di Avena.

In risposta alla domanda crescente di prodotti naturali e salutarì, gustosi e facili da preparare. Verdipiù è l'originale idea che rivoluziona il concetto di pasta e la trasforma in un pasto veloce, completo e nutriente pronto in 5 minuti.

Un concentrato di benessere 100% naturale, biologico, vegan e gluten free, che abbina in modo ricercato le proprietà benefiche dei legumi e quelle delle verdure.

Più che pasta, più che verdure, Verdipiù è un nuovo modo di mangiare i legumi e le verdure.

Bastano 5 minuti per portare in tavola un primo piatto ricco di proteine, fibre e potassio. Da cuocere come la pasta, in acqua salata e bollente per 5 minuti, si può gustare aggiungendo solo un filo di olio evo per esaltare il colore e il sapore autentico delle verdure di cui è fatto.

Verdipiù è declinato in due varianti di gusto: lenticchie e zucca bio da un lato e lenticchie e barbabietola bio dall'altro, sapientemente coniugati per offrire al palato un prodotto naturale, gustoso e nutriente.



Con Verdipiù Lenticchie e Zucca BIO Felicia si è aggiudicata il gradino più alto del podio del prestigioso Italian Food Awards Anuga 2019 nella categoria Pasta e Cereali, testimonianza della forza innovatrice di Andriani.

In occasione della 31esima edizione di SANA 2019, Salone internazionale del biologico e del naturale, Felicia lancia sul mercato la Pasta con Avena, nuova referenza dal gusto delicato e sempre al dente, disponibile in tre diversi formati e con un packaging dalla veste grafica completamente rinnovata.

Biologica, vegan, nutriente e naturalmente gluten free, la nuova Pasta con Avena di Felicia è disponibile nei formati Caserecce, Mezzi rigatoni e Penne.

Definito il top degli ingredienti benefici da parte dell'Osservatorio Immagino Nielsen del 2019, con una crescita del 8,6% delle vendite verso il 2018, l'avena,

il cereale vocato per la colazione, trova con Felicia la sua declinazione in pasta, fonte di fibre, dal sapore unico e delicato al punto da essere indicato anche per chi desidera gustare un piatto di pasta fuori dai pasti.

Buona anche fredda, consente molteplici abbinamenti in cucina, dal dolce al salato, da godere in qualunque momento della giornata.

Il segreto di questa pasta sta nell'accurata selezione della materia prima che, coniugata con le sue alte performance durante la pastificazione, garantiscono un prodotto di alta qualità.



Nel 2019 la Divisione R&D conferma l'impegno volto a monitorare ed anticipare i trend e le evoluzioni del settore con l'obiettivo di generare valore all'impresa ed accrescere il vantaggio competitivo di Andriani sul mercato. L'attività di R&D rappresenta la spinta propulsiva verso l'innovazione, riscontrabile non solo nella diversificazione della produzione o nella soddisfazione di nuovi bisogni sorti od indotti nei consumatori, ma anche nelle modalità di progettare, nella scelta delle materie prime e nelle tecnologie sostenibili di sviluppo prodotti.

Nel 2019 Andriani prosegue l'attività di ricerca industriale acquisendo nuove conoscenze per mettere a punto nuovi prodotti e processi. Si intensifica a tal proposito la caratterizzazione delle materie prime e la valutazione dell'impatto dei processi di lavorazione sul loro profilo nutrizionale, con l'obiettivo di garantire al consumatore prodotti in linea con un sistema alimentare sostenibile.

I progetti di R&D riflettono il bisogno del consumatore di scegliere alimenti sani ma soprattutto diversificati e bilanciati. Nel 2019 infatti sono stati condotti:



**7 PROGETTI  
CON LEGUMI**

**8 PROGETTI  
CON CEREALI**



● Legumi 43%

● Cereali 57%



● Innovazione 85%

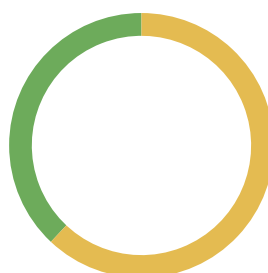
● Miglioramento 15%



● Monoingrediente 47%

● Miscela 53%

La divisione R&D, oltre a generare una spinta propulsiva per l'innovazione dei prodotti a marchio Felicia, attenziona costantemente i desideri e le necessità dei clienti Andriani in forte sinergia con la divisione Commerciale. Lo sviluppo di nuovi prodotti a marchio privato rappresenta, infatti, una quota significativa del lavoro svolto dalla divisione nel 2019.



● Marchio proprio 38%

● Conto terzi 62%



● Bio 50%

● Convenzionale 50%

## Andriani e la comunità scientifica

L'inclinazione all'innovazione per Andriani si realizza anche mediante l'incremento delle collaborazioni con la Comunità Scientifica. Nel 2019 al fine di sviluppare progetti di comune interesse tra azienda e mondo accademico,

Andriani apre le porte al dottorato industriale, accogliendo un dottorando dell'Università di Bari nella Divisione R&D per connettere alta formazione, innovazione e lavoro. Nasce così una sinergia strategica in cui il mondo accademico

mette a disposizione figure ad elevato profilo di competenza che possano contribuire, attraverso un'esperienza di formazione al lavoro di ricerca, ad accrescere il know-how aziendale.

## Industrializzazione

Nel 2019 Andriani S.p.A., al fine di coniugare gli obiettivi di innovare i prodotti, di aumentare la capacità produttiva e di migliorare efficienza e sostenibilità, ribadisce la centralità dell'industrializzazione.

Nel contesto in cui si inserisce, l'industrializzazione rappresenta, infatti, la funzione di coordinamento e l'esponentiale delle attività aziendali il cui raggiungimento degli obiettivi è interdipendente e si coniuga.

Secondo i target definiti nell'ambito di "Design to Cost" e "Time to Market", le attività della divisione intraprese nell'anno:

- n. 12 scale up a livello industriale dei prodotti, già sperimentati su impianto pilota e progettazione delle condizioni operative ottimali del ramp-up;
- n. 2 processi di ottimizzazione delle performance e dei costi di prodotti preesistenti;
- n.1 deployment's project di una soluzione tecnologicamente altamente avanzata, in grado di rispondere ai fabbisogni produttivi conseguenti al mutamento della domanda di mercato e, al contempo, perseguire il miglioramento delle prestazioni energetiche.



Il motore dei progetti svolti, in definitiva, è sempre l'innovazione sia che essa abbia caratteristiche incrementali che radicali che, alla fine, conducono all'immissione sul mercato di prodotti nuovi o concepiti in modo profondamente diverso e più sostenibili sia per il profilo nutrizionale che per il consumo delle risorse ambientali.

La traiettoria sostenibile è, inoltre, incorporata anche alla progettazione degli impianti produttivi dedicati, attraverso la richiesta di linee più flessibili e modulari, con forti risparmi di energie ed emissioni.



# 6 Responsabilità verso i fornitori

Numeri chiave



> **96%**  
PROPORZIONE DI SPESA  
VERSO FORNITORI LOCALI  
+2% rispetto al 2018



> **Nuovi progetti per  
filieri sostenibili**

- *intervento di Domenico Montemurro*

*"Per una gestione sostenibile della catena di  
fornitura, Andriani ha deciso di intraprendere dei  
progetti specifici di filiera".*

Video realizzato durante la Fiera internazionale TUTTOFOOD  
Milano, 6-9 maggio 2019





## In questo capitolo

- 110 Gestione sostenibile della catena di fornitura
- 111 Approvvigionamento etico-sociale
- 112 Approvvigionamento da fornitori locali



Stakeholder: **fornitori**

SDGs (*Sustainable Development Goals*)



## 6.1

## Gestione sostenibile della catena di fornitura

GRI CONTENT INDEX 102-9 102-10 204-1

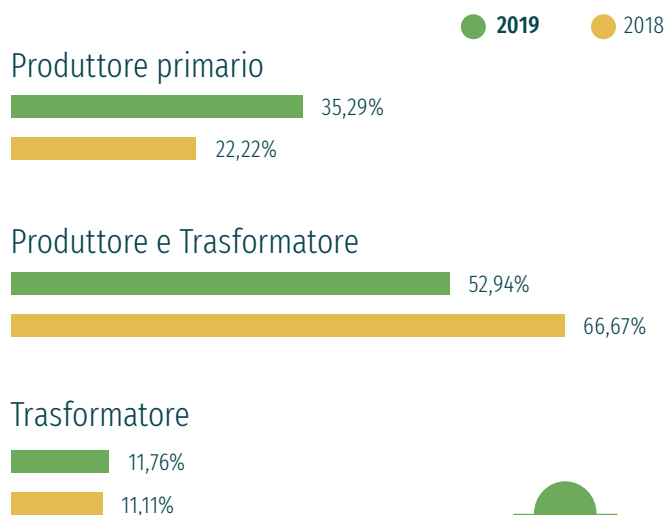
Nella ricerca e selezione delle molteplici materie prime che compongono i diversi prodotti innovativi che ogni anno vengono ideati e realizzati, il Gruppo Andriani è impegnato nel perseguire pratiche virtuose per la scelta di fornitori che operano in favore della tutela ambientale, dell'inclusione sociale e della crescita economica.

Ad essi, quindi, si richiede di garantire la disponibilità del prodotto di cui si necessita, un elevato livello di servizio e di comprovare quelle ricercate caratteristiche di qualità e produzione responsabile e consapevole che il Gruppo definisce prioritarie.

Nel 2019 si è collaborato con 34 fornitori di materie prime e 14 fornitori di imballi.

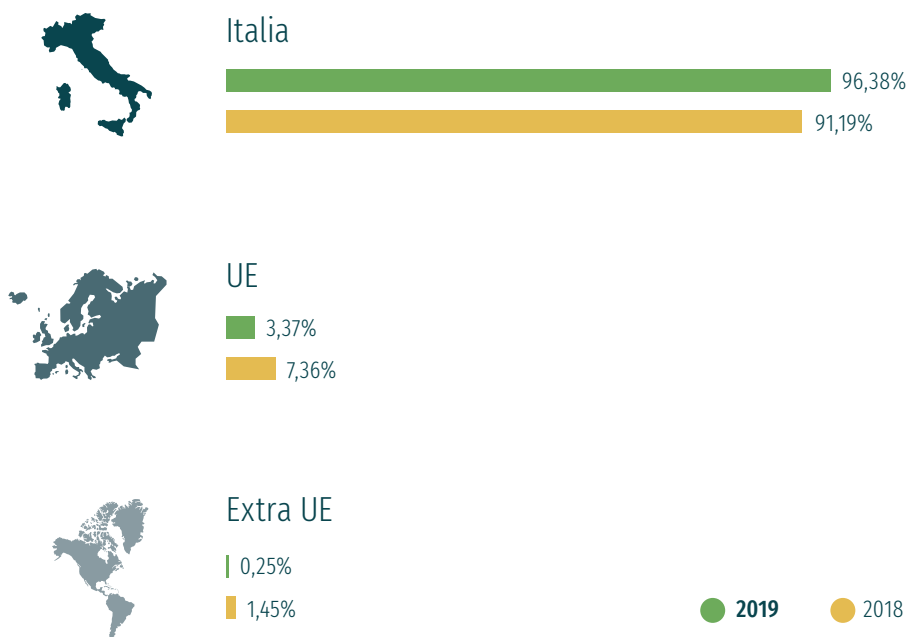
Di seguito è proposta una descrizione della catena di fornitura del Gruppo con un approfondimento sulle tipologie di fornitori coinvolti, l'area geografica dei fornitori ed il valore monetario stimato dei pagamenti effettuati ai fornitori.

## GRAFICO → Tipologie di fornitori



Le tipologie di fornitori interessati possono essere suddivise in: produttori agricoli primari, produttori che svolgono anche l'attività di trasformazione e, infine, trasformatori di prodotti agricoli. Dal 2018 al 2019 la strategia del Gruppo è stata quella di acquisire in quantità maggiori le materie prime da produttori logisticamente vicini ai nostri stabilimenti, riducendo così i trasporti e valorizzando i prodotti del territorio.

Come evidenziato dal grafico, nel 2019 è cresciuta la percentuale di spesa da fornitori italiani a discapito dei fornitori di origine UE ed extra UE.

GRAFICO → Proporzione di spesa verso fornitori locali<sup>1e2</sup>

<sup>1</sup> A fini comparativi i dati 2018 relativi alla proporzione di spesa verso i fornitori suddivisi per area geografica sono stati riesposti a seguito dell'aggiornamento della metodologica di calcolo. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2018, pubblicato nella sezione Sostenibilità del sito [www.andrianispa.com](http://www.andrianispa.com).

<sup>2</sup> Per fornitori locali si intendono quei fornitori con sede operativa in Italia.

## 6.2

# Approvvigionamento etico-sociale

GRI CONTENT INDEX 408-1 409-1

Il Gruppo Andriani con l'adesione alla piattaforma Sedex si prefissa l'obiettivo di gestire la catena di fornitura in maniera tale da condividere informazioni rilevanti in ambito etico-sociale con gli altri attori della supply chain. L'azienda si sottopone all'audit etico-sociale chiamato SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit), basato sul Codice di Condotta internazionale ETI (Ethical Trading Initiative).

L'audit può essere condotto valutando quattro pilastri, due dei quali facoltativi. La Società Andriani S.p.A. ha deciso di sottoporsi alla valutazione considerando gli ambiti di "Health and safety" and "Labour standards".

La Andriani S.p.A., dapprima impegnata internamente in ambito etico-sociale con la definizione di un questionario che richiedesse ai propri fornitori informazioni in ambito etico-sociale, ha concretizzato la propria attenzione verso una supply chain ligia a codesti punti attraverso ingresso nella piattaforma Sedex.

Ad oggi, la quota parte di fornitori di materie prime del Gruppo aderenti alla piattaforma Sedex è di circa il 35% e l'obiettivo che ci si pone è quello di incrementarne gli aderenti o sviluppare maggiori volumi d'acquisto da chi già ne è membro.



GRAFICO → **Fornitori Sedex**





## 6.3

## Approvvigionamento da fornitori locali

Per fornitori locali ci si riferisce, nella trattazione delle attività del Gruppo, a quei fornitori con sede operativa in Italia e, chiaramente, quelli collegati al progetto di filiera sostenibile, istituito nel 2017 e che ha visto nel 2019 il suo terzo anno di svolgimento.

GRAFICO → **Acquisti (quantità) nel 2019 da fornitori suddivisi per sede**



Come evidenziato dal grafico, nel 2019 le quantità acquistate da fornitori con sede in Italia sono state pari al 95% del totale acquisti del Gruppo.

I prodotti conferiti dai fornitori locali presso lo stabilimento Andriani possono essere di due tipologie, ossia prodotti selezionati e prodotti da campo.

Nel primo caso il prodotto risponde alle specifiche tecniche e agli standard qualitativi necessari alla produzione Andriani, nel secondo caso, invece, il prodotto deve seguire un iter di lavorazione per essere idoneo alla pastificazione.

Per la pulitura e la selezione delle granelle da campo, il Gruppo si avvale di una società controllata denominata

Terre Bradaniche che, oltre a garantire l'approvvigionamento delle materie prime, sostiene l'economia locale mantenendo e rafforzando di anno in anno i rapporti con la comunità.

Questa società ha come mission quella di seguire il progetto di filiera leguminose, partendo dallo screening varietale e dalle analisi sull'idoneità del letto di semina, seguendo l'agricoltore durante tutte le fasi fenologiche del prodotto, arrivando alla trebbiatura che è l'attività conclusiva del raccolto consistente nella separazione dei legumi dalla paglia e dal baccello ottenendo così un prodotto in natura.

Successivamente, il prodotto, conferito dall'agricoltore alla società Terre

Bradaniche che ne cura pulitura e selezione, viene trasferito presso lo stabilimento Andriani, dove viene campionato e ne viene valutata la percentuale di impurità e di umidità.

Dopo la prima fase di accettazione, i campioni vengono inviati presso laboratori esterni accreditati per poter essere analizzati; ricevuta la conformità si procede alla lavorazione della merce, resa così idonea per la pastificazione.

Filiera e sostenibilità hanno un legame molto stretto a partire dalla conservazione del suolo, infatti la nostra filiera di legumi si pone l'obiettivo di migliorare le condizioni del terreno attraverso l'avvicendamento colturale.

La coltivazione delle leguminose, grazie alla capacità di trasferire azoto organico al terreno, è considerata una coltura miglioratrice che ha, quindi, bassi input ambientali e crea beneficio anche alle colture seminate in successione e, di conseguenza, alla biodiversità.

L'obiettivo del Gruppo Andriani per il 2020 è di raggiungere 5.000 ha di leguminose e espandere i propri progetti di filiera anche ad altre colture come quella del mais e del riso.



## > Andriani ospita il programma internazionale IEP di SAI Platform



**Presentazione evento a cura di Michele Andriani**



Per dare seguito alla adesione all'organizzazione internazionale SAI Platform, nei giorni dal 17 al 19 novembre 2019, il Gruppo Andriani ha ospitato il primo International Executive Programme on Sustainable Sourcing and Trade, un innovativo programma della piattaforma internazionale SAI, frutto della collaborazione con l'International Trade Center e dedicato ai professionisti della value chain.

Nato come progetto pilota dell'International Executive Programme (IEP) ed indirizzato specificamente ai dirigenti impegnati nelle catene di valore in diverse parti del mondo, questo programma ha favorito il confronto su temi specifici e mega-tendenze, come ad esempio la gestione delle risorse idriche, la biodiversità e i cambiamenti climatici, ed ha offerto la condivisione, a livello internazionale, di buone pratiche e di strategie volte a implementare competenze atte a gestire le inevitabili trasformazioni che anche i sistemi alimentari globali sono, già da tempo, costretti ad affrontare.

Nelle due giornate di workshop si è voluto puntare ad identificare rischi

e opportunità in specifici contesti, a sviluppare approcci per integrare la sostenibilità e mitigare le criticità nelle catene di valore, a costruire solide relazioni tra funzioni, entità e aree geografiche e ad offrire uno spazio sicuro per condividere opinioni ed esperienze su come integrare la tutela dell'ecosistema con programmi aziendali e sviluppo personale.

Nel corso di questo evento tutti gli ospiti della Masterclass hanno effettuato un tour presso gli stabilimenti produttivi di Andriani S.p.A. identificando le attività chiave per il raggiungimento degli SDGs secondo l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Il programma ha previsto la presentazione, da parte dell'International Trade Center, della Sustainability Map e di una nuova App Web dedicata alla valutazione della sostenibilità delle aziende agricole.

Inoltre, è stato illustrato ai partecipanti il sistema di supporto decisionale legumi.net, utilizzato da Andriani per attuare un percorso produttivo conforme ai principi della produzione integrata biologica.

A conclusione del corso, per gli ospiti di Andriani, è stata organizzata una visita guidata ai Sassi di Matera, patrimonio mondiale dell'UNESCO.



Un ringraziamento speciale va a Denyse Julien della Cranfield University, Mathieu Lamolle dell'ITC Sustainability e a Yael Fattal Global Event Manager di SAI Platform, per aver moderato e facilitato lo svolgimento delle giornate di corso.

Un arrivederci a tutti i partecipanti di Symrise, PepsiCo, Metro / Makro Cash and Carry, Barilla, Roquette, Agroalimentare sud, Rabobank, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Nature Bio-Foods, Givaudan e Agriculture Research and Extension Council of Alberta.



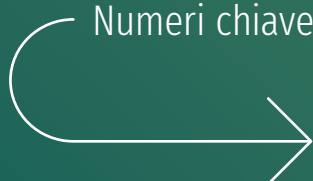
**Denyse Julien**

Intervento realizzato in occasione del primo International Executive Programme di SAI Platform

Matera/Gravina in Puglia, 17 - 19 Novembre 2019

# 7 Responsabilità verso la comunità

Numeri chiave



2° Family Day di Andriani  
“Condivisione, valore e gioco”

EDU

680

STUDENTI COINVOLTI NEL  
PROGETTO EDUCATIONAL

Ad oggi gli studenti coinvolti frequentano scuole primarie pugliesi. Nel futuro prossimo il percorso verrà esteso alle scuole della Lombardia, Veneto, Toscana e Lazio.

## Arts Academy

Progetto di welfare aziendale dedicato all'arte e alla cultura. Andriani Arts Academy è il nuovo percorso formativo di natura artistica che Andriani S.p.A. dedica ai figli dei dipendenti dai 4 ai 18 anni, con la volontà di offrire ai più piccoli e ai ragazzi l'opportunità di esprimere liberamente la propria creatività e di realizzare le proprie potenzialità personali.





## Michele Andriani

### "IMPRENDITORE DELL'ANNO"

Il Presidente e Amministratore Delegato di Andriani S.p.A. è stato insignito del premio "EY Imprenditore dell'Anno" nella categoria Food&Beverage per il suo grande impegno per la sostenibilità che ha consentito di coniugare la crescita economica e la salvaguardia dell'ambiente e della società, con un occhio di riguardo all'innovazione.

> €69mila

### EROGAZIONI LIBERALI

La condivisione dei principi e valori del Gruppo Andriani si concretizza anche nel sostegno ad associazioni e istituzioni internazionali, nazionali e locali che operano in diversi ambiti.

## In questo capitolo

- 116 Coinvolgimento e supporto delle comunità locali
- 123 Dialogo con associazioni e istituzioni



Stakeholder: **collettività**

SDGs (*Sustainable Development Goals*)





## 7.1 Coinvolgimento e supporto delle comunità locali

L'impegno di Andriani nel campo dello Sviluppo Sostenibile trova riscontro nei numerosi eventi in cui l'azienda ha attivamente partecipato e di cui si riporta un dettaglio.

3 aprile 2019

### I Territori della Sostenibilità: Andriani tra i protagonisti del Salone della CSR di Bari



Andriani tra i protagonisti de Il Salone della CSR e dell'innovazione sociale di Bari.

Riconosciuto come il più importante evento in Italia per tutte le organizzazioni che hanno fatto della sostenibilità un driver strategico, il salone è un'occasione di aggiornamento, confronto e networking tra tutti gli operatori che credono nello sviluppo sostenibile.

Andriani ha presentato, grazie all'intervento di Filippo Capurso, Sustainability Coordinator, il suo percorso verso la sostenibilità "tra innovazione del gusto e nuove tecniche di produzione", durante la tappa di Bari.

12 aprile 2019

### "Lifestyle e sostenibilità, tra cibo e arredamento"



L'intervento di Michele Andriani, Presidente di Andriani S.p.A., al talk show "LIFESTYLE E SOSTENIBILITÀ, TRA CIBO E ARREDAMENTO" del 12 Aprile presso ESTEL Group Showroom di Milano.

Durante il talk show sono state affrontate le tematiche legate all'economia circolare e all'impegno del Gruppo Andriani nel suo percorso per la sostenibilità: *"È importante dare valore all'impegno concreto delle aziende, volto a ridimensionare l'approccio consumistico, che permetta di guardare agli scarti di produzione non come un problema ma come un'opportunità".*



In occasione del talk show, inoltre, Mariangela Candido (HR Manager di Andriani) ha raccontato progetti ed obiettivi del Gruppo Andriani.

*"Ci stiamo impegnando fortemente nel raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, che evidenziano l'importanza del benessere sociale e delle comunità locali, oltre che dell'educazione e delle opportunità di apprendimento per tutti".*

Andriani Educational: tra sana alimentazione e sostenibilità.

*"Da svariati studi effettuati dall'Organizzazione Mondiale della Sanità è emerso che i bambini consumano una quantità molto bassa di legumi, che sappiamo essere fonte di grande benessere.*

*Pertanto, ci siamo posti come obiettivo quello di cercare di stimolare un'alimentazione sana e corretta sin dalla tenera età, realizzando un progetto di educazione alimentare rivolto ai bambini delle scuole primarie, appunto 'Andriani Educational'.*

*Il progetto, basato su laboratori e giochi interattivi, è stato avviato quest'anno su 48 scuole locali, ma la nostra intenzione è quella di estenderlo a tutto il territorio nazionale.*

*Parallelamente, Andriani ha predisposto un'attività di monitoraggio del progetto educational per osservare la soddisfazione e il cambiamento comportamentale dei bambini protagonisti del progetto".*

6-9 maggio 2019

### TUTTOFOOD Milano



Tanti volti per un unico grande impegno.



In occasione di TuttoFood Milano Andriani presenta il proprio contributo al raggiungimento degli SDGs goals per l'Agenda 2030 attraverso una serie di progetti ed iniziative descritte dal team aziendale e da partner di rilievo internazionale.

TUTTOFOOD la fiera internazionale del B2B dedicata al food & beverage organizzata da Fiera Milano, si è svolta dal 6 al 9 maggio 2019. In sole 7 edizioni è diventata il palcoscenico ideale per presentare i propri prodotti al mercato nazionale ed internazionale.

TUTTOFOOD è:

- un evento esclusivamente riservato al **B2B**;
- è l'unica manifestazione di settore, nel panorama fieristico italiano, con un **respiro realmente internazionale**;
- è un evento che risponde sia alle esigenze delle aziende che guardano principalmente al mercato italiano che a quelle di chi punta all'**esportazione**;
- una vetrina efficace per testare le proprie **idee innovative ed esperienze**;
- offre una moderna e qualificata **rassegna professionale**, che permette di analizzare i trend di mercato;
- è la Fiera in più rapida crescita in Europa;
- offre importati opportunità di **business** con **buyer nazionali ed internazionali**;
- permette di confrontare le proprie esperienze ed analizzare i **trend di mercato**;
- presenza di **workshop**, **seminari**, **convegni** e **meeting**.

16 maggio 2019

## Le nuove competenze dell'industria alimentare 4.0



Coniugare tecnologie e innovazione con tradizione e artigianalità, è questa la sfida a cui sono chiamate le industrie alimentari ai tempi della Rivoluzione 4.0. Il viaggio itinerante di Andriani nel suo percorso verso la sostenibilità continua con una serie di interventi in occasione dell'evento "Le nuove competenze nell'industria agroalimentare 4.0", Bari 16 Maggio, presso Porta Futuro Bari. Al centro dell'evento le competenze professionali e la formazione utili a supportare la crescita dell'industria agroalimentare pugliese illustrate da interlocutori privilegiati, provenienti dal sistema delle imprese e della formazione.

29 maggio 2019

## "La CSR in Italia: un quadro d'insieme degli obiettivi conseguiti e dei 'sentieri' da esplorare"



Secondo i dati dell'Osservatorio Socialis, presentati all'Università degli Studi di Foggia nel corso dell'incontro "La CSR in Italia: un quadro d'insieme degli obiettivi conseguiti e dei 'sentieri' da esplorare", promosso dal CSR Lab del Dipartimento di Economia, diretto dal Prof. Mauro Romano, nel 2018, il 52% delle aziende italiane che ha implementato attività di CSR e sostenibilità ha dichiarato che l'esistenza di un elemento distintivo che attesti le proprie buone pratiche porterebbe ad una stabilizzazione degli investimenti in CSR.

Nel corso dell'incontro, Filippo Capurso, Sustainability Coordinator del Gruppo Andriani, ha evidenziato come l'intero operato di Andriani sia orientato ad una produzione responsabile: "L'azienda ha sempre cercato di rendere armonico il suo business con gli impatti sull'ambiente in cui opera e sulla società. Nei prossimi mesi vedremo concretizzarsi il nostro primo Report di Sostenibilità, in linea con gli SDGs, più una serie di altre attività in tema di Economia circolare, perché abbiamo la necessità di dare nuova vita agli scarti industriali che produciamo".

31 maggio 2019

## "Premio Industria Felix - La Puglia che compete"



In occasione della quinta edizione del «Premio Industria Felix - La Puglia che compete», tenutosi venerdì 31 maggio ad Acaya (Le), Andriani è stata premiata, assieme ad altre numerose imprese, per le performance di bilancio ricevendo l'alta onorificenza di bilancio in quanto competitiva e affidabile a livello finanziario. Queste le parole di Michele Andriani, CEO & presidente di Andriani, a seguito della premiazione:

*"Il nostro premio lo dedichiamo a tutte quelle imprese che, diversamente da noi, pur volendo eccellere, sono costrette a lottare contro congiunture ed altri fattori frenanti che li costringono ad operare in condizioni di crisi economiche. Lavorano duramente sempre con passione e dedizione, sacrificando tutto quello che hanno, impegnandosi fino in fondo pur di mantenere dignitosamente l'occupazione e per onorare gli impegni con i propri fornitori.*

*Per noi di Andriani sono loro i 'best performer' e i veri eroi dell'economia pugliese".*

7-8 giugno 2019

## 48° Congresso Nazionale AIDP



In occasione del 48° Congresso Nazionale AIDP, Associazione Italiana per la Direzione del Personale, Andriani è stata premiata con il prestigioso AIDP AWARD 2019 "Le aziende si raccontano", aggiudicandosi il terzo posto grazie al progetto di welfare aziendale "Andriani Bike to Work".

Questo progetto di well-being aziendale rientra nelle attività di Corporate Social Responsibility di Andriani, basate sull'integrazione delle attività di business con la salute e sicurezza dei dipendenti e la salvaguardia delle risorse ambientali. Mariangela Candido, HR Manager di Andriani, ha dichiarato: "Il risultato raggiunto ci rende orgogliosi perché coltivare l'umano nelle aziende significa anche coltivare il giardino di emozioni che costituisce un'organizzazione; soltanto agendo sull'equilibrio psicofisico delle nostre Persone è possibile realizzare engagement, motivazione e felicità sul lavoro.

*Questo è il sentimento che anima il progetto Andriani Bike To Work, nell'intento di promuovere il well-being dei dipendenti ma anche dell'ambiente che ci circonda".*

17 giugno 2019

## "il Sud che genera lavoro"



A Napoli, all'interno di Palazzo Zevallos Stigliano, Andriani è stata premiata da "L'Economia del Corriere della Sera" come una delle aziende che trainano lo sviluppo del Sud grazie ad una continua e costante crescita e alla capacità di fare impresa innovando.

Protagonista della tavola rotonda "il Sud che genera lavoro", Michele Andriani, president & CEO di Andriani. L'incontro è stato dedicato ai fattori di successo delle aziende che oggi rappresentano il motore della crescita del Mezzogiorno e che quotidianamente creano ricchezza e posti di lavoro.

9 settembre 2019

### Michele Andriani a Top Secret: una puntata interamente dedicata al presidente di Andriani S.p.A.



L'intervista condotta da Matteo Valléro ha svelato al pubblico i 'segreti' del successo di un'azienda che ha fatto dell'innovazione un driver fondamentale per la crescita e lo sviluppo del suo business all'interno di un percorso volto alla sostenibilità. Top Secret, il nuovo format ideato e condotto dal Direttore di Business24, Matteo Valléro, racconta i segreti del successo degli imprenditori "top", raccontati attraverso le parole di uomini d'impresa, managers e professionisti.

Programma più approfondito di Business24, 20 minuti interamente dedicati ad un unico protagonista, per comprenderne davvero a fondo il lato umano, etico, e il suo "top secret".

14 settembre 2019

### Condivisione, valori e gioco al 2° Family Day di Andriani



Sabato 14 settembre Andriani ha aperto le porte ai suoi dipendenti e alle loro famiglie per vivere insieme una giornata festosa all'insegna della spensieratezza con l'obiettivo di recuperare valori autentici attraverso il gioco e la condivisione.

I principali temi dell'evento: la riscoperta dei giochi tradizionali e la trasmissione della memoria storica del territorio, con le sue peculiarità e tratti distintivi.

L'iniziativa rientra nell'ambito del progetto di work-life balance che l'azienda sta portando avanti per migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, permettendo a ciascuna risorsa di soddisfare le proprie ambizioni di crescita professionale senza rinunciare al tempo da dedicare agli interessi personali.

Ampi spazi e aree gioco dedicate sono stati riservati ai bambini che numerosissimi hanno partecipato con entusiasmo e gioia.

Per i più grandi, invece, sono state create delle aree ristoro per la degustazione di piatti biologici e gluten free e a conclusione un divertente spettacolo musicale.

3 ottobre 2019

### Job Meeting Bari



Andriani S.p.A. presente alla XVI edizione di Job Meeting Bari presso il Politecnico di Bari: laureati e laureandi di tutte le aree disciplinari delle università di Puglia e regioni limitrofe hanno avuto la possibilità di incontrare aziende e business school italiane e internazionali presso stand appositamente allestiti e nel corso di workshop di approfondimento.

7 ottobre 2019

### Il Vocabolario della Sostenibilità



CONSAPEVOLEZZA è la parola chiave che ha guidato l'intervento di Michele Andriani, Presidente e AD di Andriani S.p.A., durante l'evento di UBS "Il Vocabolario della Sostenibilità, Smart Investing, Sustainable Investing", tenutosi lunedì 7 ottobre a Roma presso MAXXI e moderato da Federico Ferrazza, Direttore di Wired.

*"Attraverso la conoscenza del prodotto, dell'ambiente e della cultura alimentiamo la consapevolezza di un agire sempre più responsabile".*

11 ottobre 2019

### "4Agrinnovation"



In occasione dell'evento 4AGRINNOVATION by Trevisan & Cuonzo tenutosi c/o Centro Congressi Fiera del Levante, Michele Andriani presidente e AD di Andriani S.p.A. ha raccontato come l'innovazione sia un fattore determinante anche nel settore agrifood.

L'intervento di Michele Andriani dal titolo "Il ruolo dell'agribusiness nell'economia 4.0" ha permesso ai presenti di conoscere il processo di filiera di legumi avviato da Andriani S.p.A.

La filiera di legumi di Andriani nasce dall'esigenza di salvaguardare la biodiversità e il suolo, garantire la sicurezza alimentare e la qualità incrementando la profittabilità di tutti gli operatori coinvolti.

14-15 ottobre 2019

### "Italian Business & SDGs Annual Forum"



L'Italian Business & SDGs Annual Forum è un percorso promosso dalla Fondazione Global Compact Italia (GCNI) sul territorio nazionale che riunisce le aziende italiane aderenti a UN Global Compact, impegnate nel rendere il loro business più sostenibile. Partecipano, inoltre, rappresentanti delle Istituzioni, della società civile, di enti accademici e di ricerca.

L'evento, giunto alla quarta edizione, è un'importante occasione di confronto, dialogo e approfondimento tra gli aderenti al United Nations Global Compact e gli attori della sostenibilità.

Nel corso dell'evento, Filippo Capurso, coordinatore dei temi di sostenibilità di Andriani S.p.A., ha partecipato al gruppo di lavoro sull'economia circolare individuando priorità, obiettivi ed azioni per attivare strategie virtuose su questo importante argomento.



## ottobre 2019 Nasce "Arts Academy"



Nasce Andriani Arts Academy, il progetto di welfare aziendale dedicato all'arte e alla cultura.

Andriani Arts Academy è il nuovo percorso formativo di natura artistica che Andriani S.p.A. dedica ai figli dei dipendenti dai 4 ai 18 anni, con la volontà di offrire ai più piccoli e ai ragazzi l'opportunità di esprimere liberamente la propria creatività e di realizzare le proprie potenzialità personali.

SOWING è il tema conduttore del calendario di incontri settimanali previsti da Ottobre 2019 a Giugno 2020 ed esprime chiaramente tutto il senso dell'iniziativa, volta appunto a seminare cultura, anche in ottica di Diversity & Inclusion, come strumento di crescita e consapevolezza.

Con Andriani Arts Academy, che si inserisce nel percorso di welfare aziendale Empowering People, la nostra realtà aziendale afferma ancora una volta il proprio impegno verso il benessere sociale dei dipendenti e della comunità.

## ottobre 2019 Andriani premiata da Cribis



Cribis, società specializzata nella fornitura di business information su imprese italiane ed estere, ha assegnato ad Andriani S.p.A. il riconoscimento Cribis Prime Company, attribuendole il massimo livello di affidabilità economica.

*"Siamo estremamente orgogliosi di ricevere questo prestigioso riconoscimento che premia il nostro costante impegno per distinguerci in affidabilità nei confronti degli utenti finali ma anche dei fornitori. Considerando che il Cribis Prime Company viene assegnato ogni anno solo all'8% degli oltre 6 milioni di imprese italiane soggette allo studio, il conferimento di massima affidabilità economica alla nostra realtà ci consente di tenere alta la bandiera della Regione Puglia e di premiare anche l'eccellenza del nostro territorio cui siamo profondamente legati"* ha dichiarato Tommaso Marvulli, CFO di Andriani S.p.A.

Questo importante riconoscimento è dunque la conferma del livello di solidità economico-commerciale di Andriani S.p.A. e una garanzia per le imprese che hanno scelto l'azienda come partner commerciale.

## 8 novembre 2019 Roadshow "Risorse umane e non umane - Le grandi trasformazioni"



Come affrontare i cambiamenti dell'epoca 4.0?

Obiettivo della seconda tappa del Roadshow "Risorse umane e non umane - Le grandi trasformazioni" organizzato da Edizioni Este è stato quello di cercare di rispondere a questo interrogativo attraverso il racconto delle esperienze di diversi HR manager di aziende provenienti da tutto il territorio nazionale.

Queste le parole di Mariangela Candido, HR manager di Andriani S.p.A., tra le relatrici dell'evento tenutosi a Bari:

*"Coltivare la felicità al lavoro, valorizzare l'intelligenza emotiva per governare le grandi trasformazioni."*

*In una società liquida, mutevole e dinamica diventa essenziale andare incontro alle nuove esigenze di flessibilità della realtà post-moderna e, al tempo stesso, radicare e trattenere i migliori talenti nel tessuto aziendale."*

*Oggi uno dei principali obiettivi in tema HR è dunque garantire la Felicità al lavoro sviluppando potenzialità individuali nel raggiungimento di un benessere prolungato."*

*Welfare, miglioramento del clima aziendale, team building e valorizzazione dell'intelligenza emotiva diventano perciò leve sostanziali che consentono alla direzione risorse umane di contribuire a creare un ambiente di lavoro all'interno del quale le persone vivono con maggiore consapevolezza le grandi trasformazioni della nostra epoca."*



**18-19 novembre 2019****1° International Executive Programme on Sustainable Sourcing and Trade**

Il 18 e il 19 Novembre, Andriani S.p.A. ha ospitato a Gravina in Puglia, in collegamento con Cortiba, Brasile, il 1° International Executive Programme on Sustainable Sourcing and Trade, l'innovativo programma frutto della collaborazione tra SAI Platform e International Trade Center (ITC), rivolto ai professionisti della value chain.

Obiettivi dei due giorni di workshop sono stati il confronto a livello internazionale, di temi e strategie volte a implementare le competenze per gestire le inevitabili trasformazioni che anche i sistemi alimentari globali saranno costretti ad affrontare, e la condivisione di buone pratiche: in tale ottica, il programma ha incluso la visita di mezza giornata alla realtà agli stabilimenti di Andriani, con focus sulle materie prime e sulla produzione della Pasta, per offrire una panoramica sulle diverse attività dell'Azienda all'interno del suo percorso di sostenibilità.

**21 novembre 2019****Michele Andriani vince il premio "Imprenditore dell'Anno" di Ernst & Young**

Michele Andriani, Presidente e Amministratore Delegato di Andriani S.p.A., è stato insignito del premio "EY Imprenditore dell'Anno" nella categoria Food&Beverage per il suo grande impegno per la sostenibilità che ha consentito di coniugare la crescita economica e la salvaguardia dell'ambiente e della società, con un occhio di riguardo all'innovazione.

Il premio, giunto alla sua XXIII edizione, assegnato da una giuria, indipendente da EY Careers, è riservato agli imprenditori che hanno contribuito, in modo significativo, alla crescita dell'economia italiana dimostrando intraprendenza, creatività e impegno senza eguali.

**novembre 2019****Andriani sostiene "Made in Carcere"**

Da novembre 2019 Andriani sostiene MADE in CARCERE attraverso la personalizzazione di bracciali realizzati artigianalmente.

Una 'Seconda Opportunità' per le Donne Detenute e "Doppia vita" per i tessuti.

Un messaggio di speranza, concreto e solido e rispetto nel per l'ambiente.

I prodotti nascono infatti dall'utilizzo di materiali e tessuti di scarto, provenienti da aziende italiane particolarmente sensibili alle tematiche sociali e ambientali.

**29 novembre 2019****"ResearchDay"**

Il 29 novembre, presso il dipartimento di scienze aziendali, economiche e metodi quantitativi dell'Università degli Studi di Bergamo, Filippo Capurso, Sustainability Coordinator di Andriani, ha partecipato in qualità di relatore, al ResearchDay, organizzato da CSEAR Italy in collaborazione con il GBS (gruppo di studio per il bilancio sociale).

L'obiettivo principale della Conferenza è stato quello di fornire uno spazio per dialoghi interdisciplinari e coinvolgenti per sviluppare le basi concettuali, le implicazioni pratiche e gli aspetti critici degli SDGs e la loro integrazione nella società e nelle politiche e pratiche aziendali.

Lo scopo è quello di generare e diffondere conoscenze, costruire capacità di ricerca e capacità pratiche sulla comprensione e sull'attuazione di una società basata sugli SDGs.

**2 dicembre 2019****Andriani tra le 30 migliori PMI del settore agroalimentare**

Una ricerca di ItalyPost, in esclusiva per Corriere L'Economia, sui bilanci dal 2012 al 2018, ha svelato quali sono le 30 PMI Champions dell'Agroalimentare che hanno meglio performato negli ultimi 6 anni.

Selezione e analisi dei bilanci sono state curate dall'Ufficio Studi di ItalyPost, con il contributo del gruppo Crédit Agricole e di auxiell.

## Progetto Educational

LA MAGIA DEI LEGUMI è il progetto promosso da Andriani Educational per avvicinare i bambini ai legumi e all'alimentazione sostenibile attraverso un percorso fondato sulla didattica del laboratorio: uno spazio in cui i bambini possano rendere propri strumenti, ambienti e conoscenze legati alla sostenibilità e ai suoi rapporti con l'agricoltura e l'alimentazione, al punto da diventare portatori di messaggi "sostenibili" presso la famiglia e gli ambienti che frequentano.

Ad oggi sono stati coinvolti 680 bambini delle scuole primarie pugliesi e nel futuro prossimo il percorso verrà esteso alle scuole della Lombardia, Veneto, Toscana e Lazio. Sono state pianificate delle azioni che hanno visto il potenziamento del progetto tra cui:

- l'attivazione di uno spazio web per gli insegnanti per fornire loro spunti utili a approfondire i percorsi proposti nelle

animazioni, integrandoli nelle loro attività didattiche;

- la creazione di uno spazio web per le famiglie per condividere ricette sostenibili per l'ambiente e la salute ampliando altresì i gusti dei bambini;
- parallelamente è stata attivata una linea di comunicazione social per offrire ai bambini e alle famiglie nuovi spunti e iniziative da realizzare a casa (ad es. Terra ti voglio bene, L'orto a casa);
- è stata attivata una partnership con un'associazione culturale locale e da questa unione è nato lo spettacolo teatrale La magia dei Legumi, realizzato per arricchire con suggestioni emotive e stimoli culturali i temi del progetto.

**ANDRIANI** 



## Sintesi prima fase anno scolastico 2019-2020

### 1 Attività svolte per le preparazioni della prima fase anno scolastico 2019-2020

La preparazione per il proseguimento del progetto relativa all'anno scolastico 2019-2020 è iniziata a partire dal mese di agosto-settembre mettendo a punto il materiale per la rete.

Sono state preparate le schede didattiche per gli insegnanti da inserire nello spazio loro dedicato e i testi relativi al progetto da inserire nello spazio dedicato alla famiglia.

Sono state quindi revisionate e modificate le ricette per le famiglie dell'archivio Andriani che si sono rivelate poco adatte al pubblico di riferimento. Pertanto si è elaborata una nuova serie di ricette su misura per le famiglie, che devono ancora essere adattate dal punto di vista grafico.

In seguito all'evidenza di alcune criticità messe in luce dallo scambio con la proprietà, il gruppo di lavoro ha sviluppato periodici focus group mettendo in luce strategie di superamento.

Fra queste sono state realizzate modifiche e approfondimenti delle procedure di monitoraggio interno al gruppo di lavoro e si sono modificati i questionari di chiusura dedicati agli insegnanti.

Il monitoraggio su efficacia e gradimento del progetto è in fase di elaborazione e i dati saranno disponibili alla fine di gennaio.

È stato visionato il filmato sullo spettacolo teatrale per apporre le modifiche necessarie a valorizzarlo come strumento di approfondimento del percorso didattico.

### 2 Tappe e approfondimenti previsti da gennaio a giugno

#### A) Obiettivi aziendali

Una delle priorità è rappresentata dal chiarimento degli obiettivi aziendali rispetto ai tempi, alla metodologia, ai risultati attesi e agli strumenti di comunicazione.

Solo quando gli obiettivi sono ben chiariti è possibile verificare se i risultati raggiunti sono in linea con le attese.

#### B) Tempi

Emerge in modo evidente l'esigenza di una programmazione in sintonia con il calendario scolastico che inizia a settembre e termina a

giugno dell'anno successivo. Pertanto sarà necessario anticipare la comunicazione sul progetto e l'acquisizione di nuove scuole a maggio dell'anno precedente all'inizio delle attività.

Nell'anno scolastico in corso, si presenta un ritardo delle acquisizioni. Secondo le ipotesi avanzate, nuove scuole potrebbero entrare nel progetto a marzo e seguirlo fino a giugno. In questo caso si raccomanda di scegliere scuole che consentano di approfondire la ricerca sul modello didattico con un gruppo di riferimento più ampio e articolato, per ottimizzare le proposte didattiche rivolte alle scuole lontane. Nel frattempo, occorre in ogni caso lavorare sull'adattamento del modello per le scuole distanti in modo tale da portelo presentare a maggio per l'avvio nel nuovo anno scolastico.

#### C) Gruppo di riferimento

Si è confermata la validità della fascia d'età stabilita: *quarte/quinte*. I primi dati del monitoraggio sembrano mostrare che anche le *terze* sono in grado di comprendere i significati del progetto. Prime e seconde possono essere accettate solo in condizioni particolari, da valutare singolarmente.

#### D) Gruppo di lavoro interno

Il gruppo di lavoro interno ha fissato un appuntamento mensile per un focus group sulle criticità e le esigenze emerse. Sono attivi inoltre costanti scambi sul monitoraggio interno e sulle problematiche da affrontare in itinere.

#### E) Gruppo di lavoro allargato insegnanti e famiglie

Occorre mettere a punto momenti di scambio e di confronto sia prima di iniziare le animazioni, sia una volta terminate, in modo da fornire agli insegnanti e alle famiglie le motivazioni per aderire correttamente e per proseguire autonomamente.

#### F) Valorizzazione proposte didattiche, metodologia e strumenti di lavoro

Il gruppo di lavoro interno ha stabilito di riaffermare l'importanza del sussidiario come strumento didattico e di sollecitare gli insegnanti a usarlo autonomamente.

Per il futuro, inoltre, si è pensato di accettare solo scuole che inseriscono il progetto nella programmazione didattica annuale o biennale,

perché gli dedichino autonomamente il tempo necessario.

L'istituzione di un concorso dedicato alle classi potrebbe stimolare l'uso del sussidiario.

#### G) Rete

Rappresenta un'opportunità irrinunciabile per rafforzare:

- la comunicazione e il tutoring didattico per gli insegnanti aumentando supporto e interattività;
- la comunicazione con le famiglie;
- l'inserimento del materiale didattico via via realizzato dalle classi.

Il miglioramento della rete, attraverso il costante aggiornamento e il perfezionamento del materiale inserito (ricette, strumenti per insegnanti), dovrebbe quindi rappresentare una priorità per fornire supporto alle scuole distanti nell'ottica di un allargamento del progetto.

#### H) Monitoraggio

I dati pronti a fine gennaio andranno comunicati. Occorre stabilire come e quando. Va inoltre stabilito se e come proseguire il monitoraggio con le nuove scuole eventualmente in ingresso.

#### I) Spettacolo teatrale

Può integrarsi in modo costruttivo nel progetto se opportunamente modificato e accompagnato da strumenti didattici (v. osservazioni 11.12.2019 allegato)

#### J) Altri strumenti

Sarebbe utile elaborare uno strumento di comunicazione a distanza che metta a fuoco attraverso un filmato condotto dai bambini la vocazione aziendale alla sostenibilità, nel contesto della cultura mediterranea. Per avere a disposizione un prodotto nell'anno scolastico 2020-2021 occorre iniziare a lavorare a gennaio 2020.

#### K) Eventi speciali

Va definito al più presto l'eventuale incontro di comunicazione/formazione con insegnanti e famiglie che hanno terminato il progetto (ipotesi 9-11 marzo). Inoltre, è auspicabile prevedere un evento in rete per la giornata internazionale dei legumi, indetta il 10 febbraio dalla Fao con il supporto delle Nazioni Unite nell'ambito dell'anno mondiale per la salute delle piante.

## 7.2

# Dialogo con associazioni e istituzioni

La condivisione dei principi e valori del Gruppo Andriani si concretizza peraltro nel sostegno ad associazioni e istituzioni internazionali, nazionali e locali che operano in diversi ambiti.

Il Gruppo Andriani nel confronto tra 2019 e 2018 ha incrementato in modo considerevole il proprio contributo nel terzo settore.

	2019	2018
Andriani S.p.A.	68.200	4.700
Felicia S.r.l.	850	1.000
<b>Totale</b>	<b>69.050</b>	<b>5.700</b>

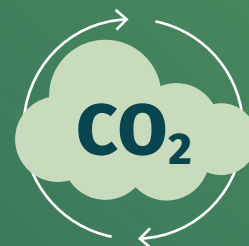
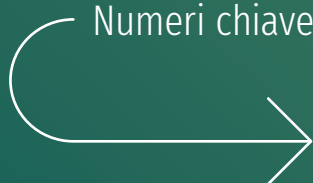
Di seguito si riporta il dettaglio delle erogazioni liberali e delle relative istituzioni che le società del Gruppo hanno contribuito a sostenere nel periodo 2018-2019 in occasione anche di eventi specifici.

Evento sponsorizzato	Evento	Erogante	31/12/19	31/12/18
Compagnia Teatrale I Peuceti	Contributo Volontario	Andriani S.p.A.	8.000	-
AIC Puglia ONLUS	Contributo Convegno AIC	Andriani S.p.A.	200	-
Comitato Feste Patronali S. Michele	Contributo festa Patronale	Andriani S.p.A.	1.000	2.000
Parrocchia Gesù Buon Pastore	Contributo festa "Buon Pastore"	Andriani S.p.A.	200	200
Federazione Italiana Donne Arti Professioni Affari - F.I.D.A.P.A.	Contributo Volontario	Andriani S.p.A.	1.500	-
Associazione Cultura "N. Ingannamorte"	Contributo Volontario	Andriani S.p.A.	1.500	-
Associazione Culturale Musicale "NOI"	Contributo Volontario	Andriani S.p.A.	500	-
Associazione Pugliese per la Lotta contro le Emopatie e i Tumori nell'Infanzia	Contributo Volontario	Andriani S.p.A.	5.000	-
Università degli Studi di Pollenzo	Contributo Volontario	Andriani S.p.A.	50.000	-
Blaze A.S.D.	Contributo per attività sportiva	Andriani S.p.A.	300	-
Ordine Forense Bari ONLUS	Contributo Manifestazione Evento	Andriani S.p.A.	-	1.000
Associazione Culturale Musicale "TRENTATREGIRI"	Contributo Volontario	Andriani S.p.A.	-	1.500
ASD LUDO BIKE RACING TEAM Ludo Bike Racing Team A.S.D.	Contributo per attività sportiva	Felicia S.r.l.	200	-
Associazione Obiettivo Giovani - Gravina in Puglia (BA)	Contributo Volontario	Felicia S.r.l.	150	-
Associazione Culturale Musicale "ARCOBALENO"	Contributo evento "DUCATO D'ORO"	Felicia S.r.l.	-	200
Associazione Sportiva Dilettantistica A.S.D. C.A.M.D. ARABESQUE	Contributo spettacolo di Teatro Danza "La Bella Addormentata nel Bosco"	Felicia S.r.l.	-	300
Lions Club Puglia	Contributo Volontario	Felicia S.r.l.	-	300
Associazione Culturale Musicale "NOI"	Contributo Volontario	Felicia S.r.l.	-	200
Altri minori		Felicia S.r.l.	500	-
<b>TOTALE</b>			<b>69.050</b>	<b>5.700</b>



# 8 Responsabilità verso l'ambiente

Numeri chiave



> 4.339

TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>  
EVITATE GRAZIE  
ALL'APPROVVIGIONAMENTO  
DI ENERGIA ELETTRICA DA  
FONTI RINNOVABILI

calcolate secondo il metodo  
market-based come previsto dallo  
standard di rendicontazione GHG  
Protocol del World Resources  
Institute (WRI).

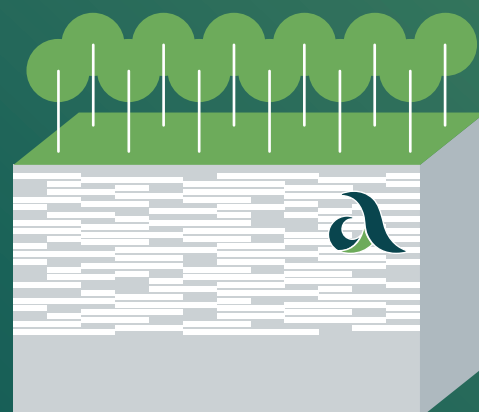


## Iniziative di economia circolare

- intervento di Filippo Capurso

*"Andriani porta avanti progetti ed iniziative  
sulla tematica dell'economia circolare  
che mirano a riutilizzare i sottoprodotti  
estendendone il ciclo di vita".*

Video realizzato durante la Fiera internazionale TUTTOFOOD  
Milano, 6-9 maggio 2019



# > 2025

## RAGGIUNGIMENTO DELLA CARBON NEUTRALITY

L'ambizioso obiettivo, approvato dal CdA il 28 novembre 2019, è il frutto di un mix di interventi diretti e indiretti che il Gruppo ha deciso di perseguire nei prossimi sei anni.

# > -23,13%

## DEL TOTALE DI EMISSIONI SU TONNELLATA DI PRODOTTO

Il dato è ottenuto rapportando i valori di consumi ed emissioni del Gruppo negli anni 2018 e 2019 con le tonnellate di pasta e farina prodotte dall'attività dei rispettivi anni.

## In questo capitolo



- 126 Gestione dell'energia e delle risorse in atmosfera
- 128 Investimenti sostenibili
- 129 Gestione dei rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi alimentari
- 130 Tutela del territorio e rispetto della biodiversità
- 134 Gestione responsabile delle risorse idriche
- 135 Consumo consapevole delle materie prime



Stakeholder: **ambiente**

SDGs (*Sustainable Development Goals*)



## 8.1

Gestione dell'energia e  
delle risorse in atmosfera

GRI CONTENT INDEX 302-1 302-3 305-1 305-2 305-4



Lungo il percorso che mira a contribuire in modo sempre più impattante al raggiungimento degli SDGs specifici in tema di accesso ed utilizzo di sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni e promozione di azioni per combattere il cambiamento climatico, il Gruppo Andriani si è posto lo sfidante obiettivo di raggiungere, entro il 2025, la Carbon Neutrality (vedi paragrafo "Andriani Carbon Neutral 2025"), ossia ottenere il bilanciamento tra le emissioni residue e le attività di rimozione delle emissioni di anidride carbonica dall'atmosfera, "azzerando" / "neutralizzando" le emissioni di CO<sub>2</sub>.

Già dal 2014, il Gruppo ha deciso di approvvigionarsi di energia elettrica proveniente da fonte energetica rinnovabile green. In tal senso, la certificazione "100% energia pulita Dolomiti Energia" di cui Andriani S.p.A. si avvale, attesta la provenienza da fonti rinnovabili dell'energia utilizzata, con origine tracciata e garantita dal Gestore del Sistema Elettrico tramite titoli GO

(Garanzia di Origine).

Anche nel 2019, Andriani ha mantenuto l'approvvigionamento del 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili, dando seguito alla collaborazione con Dolomiti Energia. Questa scelta ha permesso di evitare, nel solo 2019, l'emissione di 4.339<sup>1</sup> tonnellate di CO<sub>2</sub>, calcolate secondo il metodo market-based<sup>2</sup> come previsto dallo standard di rendicontazione GHG Protocol del World Resources Institute (WRI).

Si riportano, di seguito, i valori riepilogativi di consumi ed emissioni del Gruppo negli anni 2018 e 2019 da cui è possibile notare un aumento di consumi energetici (espressi in GJ) dovuto, fondamentalmente, all'incremento di produzione del 25,46% nell'ultimo anno.

Questi valori, rapportati con le tonnellate di pasta e farina prodotte dall'attività dei rispettivi anni, evidenziano una riduzione del 23,13% del totale di emissioni su tonnellata di prodotto.

## TABELLA →

Consumi ed emissioni  
Andriani S.p.A.

<sup>1</sup> Nel 2019 le emissioni evitate grazie all'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili, calcolate secondo il metodo location-based, sono state pari a 2.663 tCO<sub>2</sub>. L'approccio "Location-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica.

<sup>2</sup> L'approccio "Market-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. In assenza di specifici accordi contrattuali tra l'Organizzazione ed il fornitore di energia elettrica (es. acquisto di Garanzie di Origine), per l'approccio "Market-based" è stato utilizzato il fattore di emissione relativo al residual mix<sup>3</sup> nazionale.

<sup>3</sup> Le emissioni Scope 1 sono espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>, in quanto la fonte utilizzata non riporta i fattori di emissione degli altri gas diversi dalla CO<sub>2</sub>.

<sup>4</sup> Le emissioni dello Scope 2 sono espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>, tuttavia la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO<sub>2</sub> equivalenti) come indicato nel rapporto ISPRA "Fattori di emissione atmosferica di CO<sub>2</sub> e altri gas serra nel settore elettrico".

<sup>5</sup> Nel calcolo di questo valore sono state considerate esclusivamente le emissioni dirette di CO<sub>2</sub> (Scope 1) direttamente legate alla produzione, ovvero quelle del pastificio (sono escluse le emissioni di CO<sub>2</sub> relative alle prove di allacciamento del nuovo impianto di trigenerazione).

		2019	2018	Variazione (%)
Energia Elettrica	GJ	32.339	27.579	17,26%
Gas Metano	GJ	45.327	38.652	17,27%
<b>TOTALE CONSUMI ENERGETICI [GJ]</b>		<b>77.666</b>	<b>66.231</b>	<b>17,26%</b>
Consumi di energia elettrica su tonnellate di prodotto	GJ/t	0,696	0,745	-6,54%
Consumi di gas metano su tonnellate di prodotto	GJ/t	0,976	1,044	-6,53%
Emissioni dirette da consumi di gas metano (Scope 1) <sup>3</sup>	tCO <sub>2</sub>	2.611	2.224	17,45%
Emissioni indirette (Scope 2 - Metodo Market-based)	tCO <sub>2</sub>	0	0	0%
Emissioni indirette (Scope 2 - Metodo Location-based) <sup>4</sup>	tCO <sub>2</sub>	2.663	2.424	9,88%
Totale emissioni su tonnellate di prodotto <sup>5</sup>	tCO <sub>2</sub> /t	0,037	0,048	-23,13%

Il grafico seguente offre una panoramica dei consumi di energia elettrica e gas metano nel confronto tra 2018 e 2019, le cui proporzioni sono rimaste costanti.

GRAFICO →  
**Consumi di energia**

	2019	2018
● Energia Elettrica totale consumi (Gj)	41,6%	41,6%
● Gas Metano totale consumi (Gj)	58,4%	58,4%

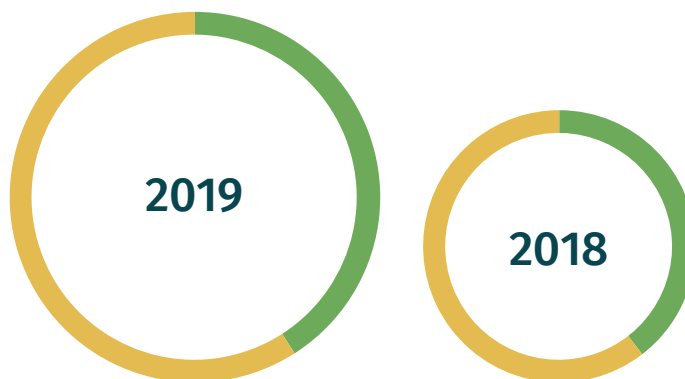


TABELLA → **Fattori di emissione dei consumi energetici**

Fonte energetica	Unità di emissione/ Unità di partenza	2019	2018	Fonte
Energia Elettrica (Metodo Location-based)	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,29650	0,31640	ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei
Energia Elettrica (Metodo Market-based)	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,48300	0,48300	AIB - European Residual Mixes 2018 (Vers. 1.2 dell'11/07/2019)
Gas Naturale	tCO <sub>2</sub> /Smc	0,002	0,002	Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra
Gasolio per riscaldamento	tCO <sub>2</sub> /t	3,155	3,155	Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra

TABELLA → **Fattori di conversione dei consumi energetici**

Fonte energetica	Unità di conversione/ Unità di partenza	2019	2018	Fonte
Energia elettrica	Gj/kWh	0,0036	0,0036	Costante
Gas naturale	Gj/Smc	0,0343	0,0343	NIR: ITALIAN GREENHOUSE GAS INVENTORY 1990 - 2017 - NATIONAL INVENTORY REPORT 2019
Gas naturale	Gj/l	0,0360	0,0360	NIR: ITALIAN GREENHOUSE GAS INVENTORY 1990 - 2017 - NATIONAL INVENTORY REPORT 2019 FIRE: Linee guida Energy Manager 2018



## 8.2 Investimenti sostenibili

### Carbon Neutrality

Processo basato sull'adozione di metodi, comportamenti, tecnologie volte a ridurre, fino ad azzerare, le emissioni di gas climalteranti attraverso interventi diretti fuori e dentro l'azienda e indiretti tramite green procurement o compensazione.

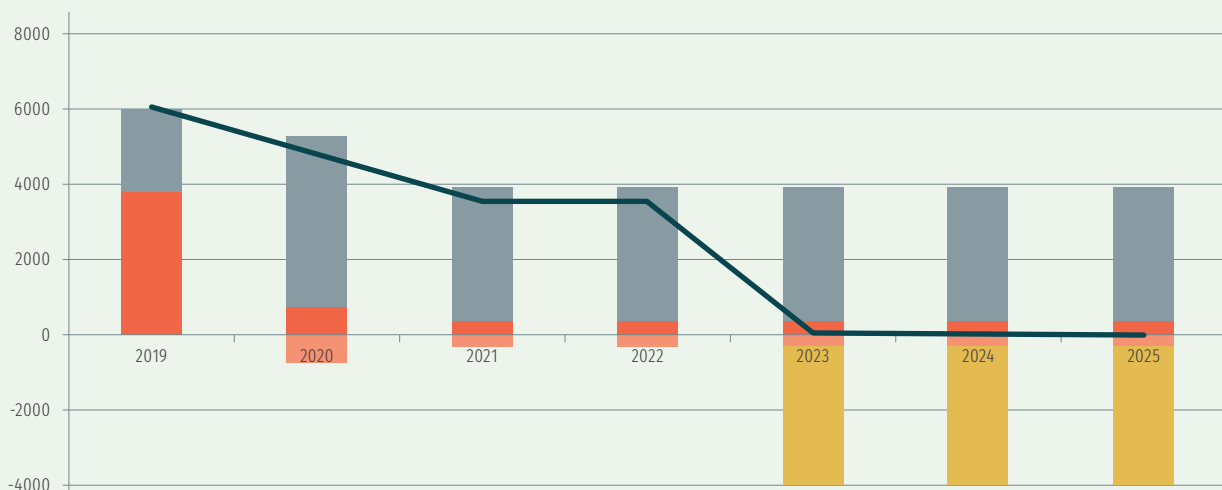
L'ambizioso obiettivo del raggiungimento, entro il 2025, della **Carbon Neutrality** è stato approvato dal CdA della società il 28 novembre 2019. Tale percorso è il frutto un mix di interventi diretti e indiretti, che il Gruppo ha deciso di perseguire in modo graduale nei prossimi sei anni.

- *Interventi diretti* ovvero gli interventi di efficienza e risparmio energetico, le fonti rinnovabili, la mobilità sostenibile interni all'azienda.
- *Interventi diretti* esterni all'azienda

che si concretizzano nella realizzazione di un impianto da fonti di energia rinnovabile, un intervento di risparmio energetico o un intervento di forestazione.

- *Interventi indiretti* rappresentati dagli acquisti verdi (ad esempio green procurement di materiali provenienti da riciclo, energia verde, etc.) oppure dagli interventi di compensazione (progetti esistenti nazionali o internazionali).

### Andriani Carbon Neutral 2025



- Impianto biometano
- Acquisto verde
- Gas naturale
- Elettricità

Di seguito si riportano le tappe di tale percorso di decarbonizzazione:

- 2020 entra a regime il trigeneratore da 800 kW;
- 2021 entrano a regime l'impianto fotovoltaico da 710 kW e la caldaia a biomassa da 1,5 MWt;
- 2020-2025 tutta l'energia elettrica residua proviene da impianti da fonte di energia rinnovabile con garanzia d'origine;
- dal 2023 si ipotizza di compensare le emissioni residue con la realizzazione di un impianto per la produzione del biometano.

## 8.3

# Gestione dei rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi alimentari

GRI CONTENT INDEX 306-2

Il Gruppo Andriani è da sempre impegnato sul tema della gestione dei rifiuti, con monitoraggi sull'andamento dell'attività e con una ricerca costante dei migliori e più virtuosi fornitori che garantiscano il rispetto delle norme in materia di smaltimento e, sempre più imprescindibile, ne curino la fase di recupero ed avvio a riciclo.

La loro generazione deriva dal processo produttivo, dalla manutenzione degli impianti/stabilimenti (rifiuti speciali pericolosi e non) e dai processi di packaging (imballaggi in carta e cartone, imballaggi misti, imballaggi in plastica e in legno).

Su questo tema, per il 2019, sono state gestite anche alcune attività non derivanti dall'attività produttiva come l'edificazione di immobili ed altri processi edili.



- R13 - Rifiuto da Recupero 97%
- D15 - Rifiuto da smaltire 3%

TABELLA → **Dettaglio rifiuti prodotti e recupero degli stessi (kg)**

	2019	2018	Variazione (%)
<b>D15 - Rifiuto da smaltire</b>	<b>14.406</b>	<b>13.218</b>	<b>8,99%</b>
Non Pericoloso	13.332	13.000	2,55%
Pericoloso	1.074	218	392,66%
<b>R13 - Rifiuto da Recupero</b>	<b>553.156</b>	<b>520.212</b>	<b>6,33%</b>
Non Pericoloso	552.381	519.756	6,28%
Pericoloso	775	456	69,96%

GRAFICO → **Sottoprodotti processo industriale 2019**



Sottoprodotto da pastificazione



Sottoprodotto da macinazione



Sottoprodotto da prepulitura



Per quanto riguarda i sottoprodotti relativi al processo industriale, essi sono fondamentalmente riconducibili a poche tipologie e sono richiesti ad uso zootecnico e per biomassa.

## 8.4

Tutela del territorio e  
rispetto della biodiversità

GRI CONTENT INDEX 304-2



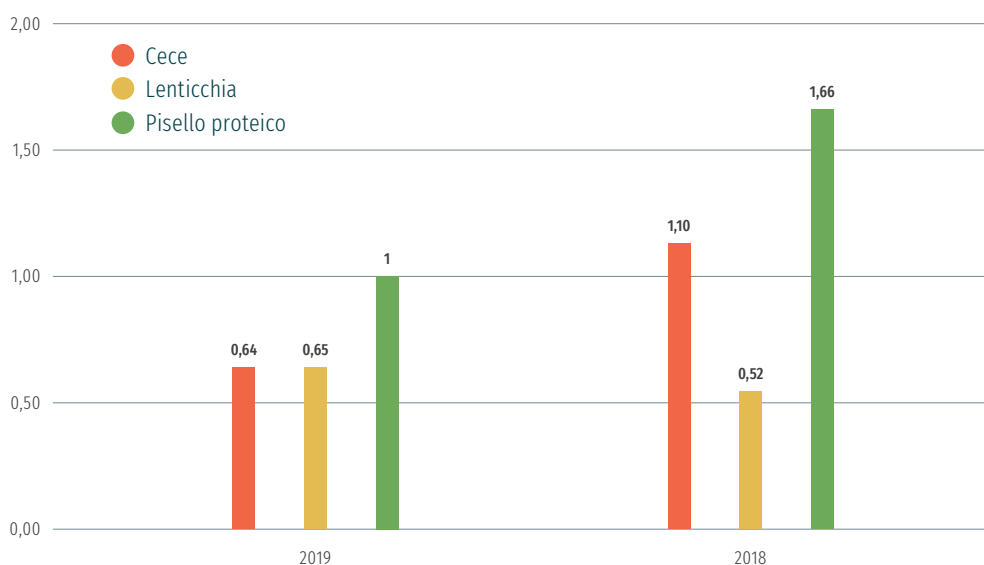
GRAFICO → Resa media  
per ettaro suddivisa per  
coltura (t/ha)



Progetto Sostenibilità  
Legumi.net® - Yousustain.net®  
Horta - Andriani -  
Terre Bradaniche

Il DSS (Sistema di supporto alle decisioni) legumi.net ed il calcolatore, ad esso associato, yousustain.net (presentati nell'edizione 2018 del Bilancio di Sostenibilità Andriani) sono gli strumenti attraverso i quali valutiamo la sostenibilità della nostra filiera di legumi.

Nella valutazione complessiva dell'impatto ambientale, per la campagna 2019, occorre tenere presente il numero ridotto di unità produttive, di ettari coltivati e di tonnellate raccolte rispetto all'anno precedente.





### Comparto Salute

Lo scarso uso di prodotti fitosanitari, anche nella coltivazione convenzionale, ha garantito il raggiungimento di score bassi per tutte e tre le colture e per tutti e tre gli indicatori.



### Comparto Aria

In questo comparto le rese basse hanno causato score alti (superiori a 4) per cece e pisello proteico. Per lenticchia si sono registrati score più bassi, soprattutto per le produzioni biologiche. Gli indicatori Carbon Footprint e Carbon Sequestration sono fortemente dipendenti dalle rese finali, pertanto rese basse comportano un aumento del valore di impatto ambientale.

Viceversa, rese elevate permettono di ripartire l'impatto ambientale su una maggiore produzione, rendendo la coltivazione più sostenibile.

Inoltre, con rese alte si registra un maggior sequestro del carbonio atmosferico, a seguito di una maggiore attività fotosintetica e quindi di una maggiore produzione di biomassa e un minor impatto ambientale (con conseguente riduzione dello score dell'indicatore).



### Comparto Suolo

Sempre a causa di rese basse e inferiori alla media, l'indicatore Ecological footprint ha assunto score elevati. Valori

poco sostenibili (score superiori a 3) si sono verificati anche per gli indicatori Sostanza organica e Soil coverage. Questo suggerisce che i terreni hanno quindi un tenore di sostanza organica tendenzialmente basso, e il terreno è mantenuto nudo (ovvero senza coltivazioni, pacciamature o coltivazioni) per molti mesi all'anno. Questo comporta una perdita di fertilità e maggior propensione allo sviluppo di erbe infestanti.



### Comparto Biodiversità

Le aziende agricole dell'areale che coltivano legumi sono caratterizzate da una scarsa variabilità nella gestione del suolo: gran parte dell'azienda è infatti coltivata a seminativi, e con rotazioni molto limitate nel tempo. Inoltre, le poche alternative per la destinazione d'uso del suolo e la generale mancanza di aree favorevoli alla biodiversità hanno reso gli score dell'indicatore Biodiversità sempre superiori a 3.

Per l'indicatore Eco Tox Score, grazie allo scarso uso dei prodotti fitosanitari e all'utilizzo di prodotti più eco-sostenibili, lo score finale è risultato molto basso, mostrando limitati impatti per l'ecosistema agricolo.



### Comparto Energia

Il Consumo di gasolio è risultato nella media (score tra 2 e 3), sebbene i valori siano più alti per il cece biologico. Raramente si usa gasolio rinnovabile (score

dell'indicatore Renewable fuel quasi al massimo in tutte le colture). A livello nazionale, in media, il 7% del gasolio in commercio è ottenuto da fonti rinnovabili e nelle aziende oggetto di studio non si sono utilizzati carburanti con una percentuale rinnovabile maggiore della media nazionale.



### Comparto Acqua

Tutti gli indicatori del comparto acqua hanno score molto bassi, ad eccezione dell'indicatore Water Footprint. Quest'ultimo dipende dalla resa finale, quindi rese basse influiscono negativamente sull'indicatore. Tuttavia, per quanto riguarda il pisello proteico biologico, si è registrato il valore minimo (0,00), che testimonia come sia ridotto il consumo di acqua necessario per la produzione di una tonnellata di granello di pisello proteico biologico.

Gli indicatori Water Supply e WUTE (Water Use Technical Efficiency) hanno score pari a zero, poiché non è mai stata praticata l'irrigazione delle colture prese in esame.

Gli indicatori Acidification ed Eutrophication hanno score molto bassi poiché i prodotti fitosanitari e i concimi impiegati sono stati modesti in quantità e non hanno influenzato negativamente la qualità delle acque meteoriche (acidificazione) e superficiali (eutrofizzazione dei corpi idrici terrestri).



Valutando i punteggi medi per comparto, si nota come le problematiche maggiori (score più alti) si riscontrino nel comparto Aria.

Ad eccezione dei comparti Energia ed Acqua, non si registrano particolari differenze negli score al variare delle colture e della gestione colturale: per il comparto acqua il pisello risulta essere

più sostenibile del cece e della lenticchia, mentre per il comparto energia, la produzione di lenticchia in biologico risulta essere la più sostenibile.

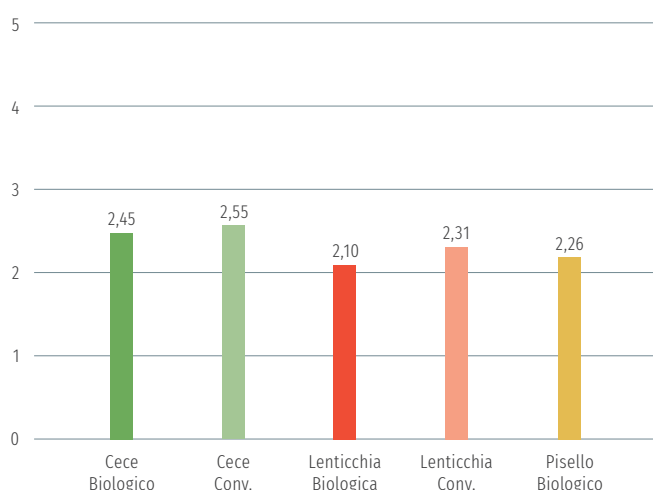
In linea generale, per il regime biologico si evidenziano score leggermente più bassi (maggior sostenibilità) per il comparto Aria, Acqua e Biodiversità, mentre la conduzione biologica risulta essere

più impattante di quella convenzionale (score più alti) per il comparto Energia in cece e Suolo in lenticchia, a causa delle più frequenti lavorazioni finalizzate alla gestione delle erbe infestanti. Le lavorazioni, infatti, comportano un maggior uso di carburante, riducono la sostanza organica del terreno (poiché ne favoriscono la mineralizzazione) e aumentano i rischi di erosione.

TABELLA → **Punteggi finali**

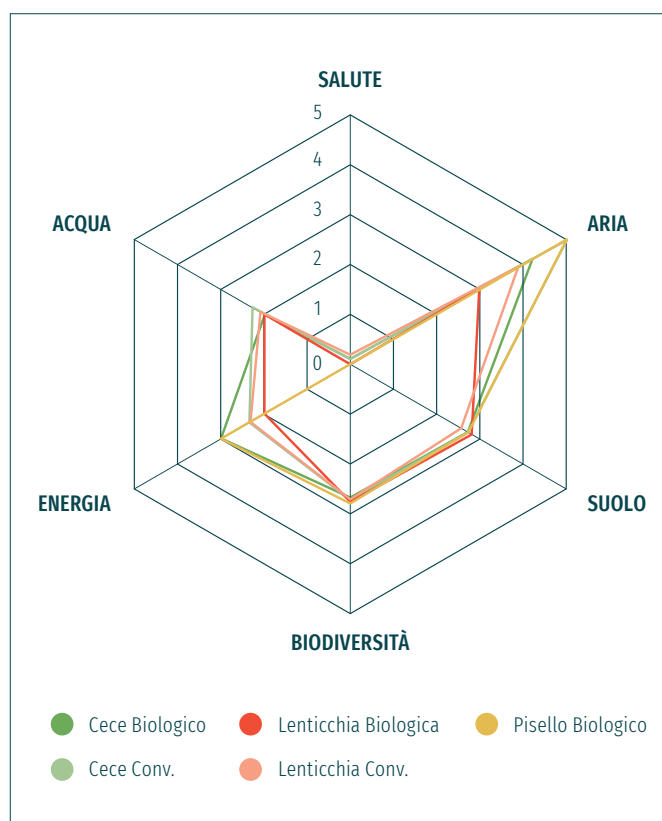
Specie	Sistema colturale	Salute	Aria	Suolo	Biodiversità	Energia	Acqua	Media
Cece	Biologico	0,00	4,25	2,73	2,63	3,01	2,08	<b>2,45</b>
Cece	Conv.	0,17	5,00	2,74	2,73	2,38	2,27	<b>2,55</b>
Lenticchia	Biologico	0,00	2,96	2,83	2,80	1,99	2,00	<b>2,10</b>
Lenticchia	Conv.	0,32	3,76	2,57	2,82	2,32	2,09	<b>2,31</b>
Pisello	Biologico	0,00	5,00	2,75	2,80	3,02	0,00	<b>2,26</b>

GRAFICO → **Punteggio finale (0-5)**



**Punteggio 0-5 - Più è alto il punteggio, minore è la sostenibilità della produzione. Valori sopra il 4 evidenziano criticità e una bassa sostenibilità della produzione.**

Non si riscontrano differenze significative tra le colture e le diverse gestioni colturali. Solo la lenticchia coltivata in regime biologico ha ottenuto uno score finale (media di tutte le UP e di tutti gli indicatori) leggermente inferiore alle altre colture prese in esame (valore di 2,1 rispetto alla media generale pari a 2,33).



Come già dichiarato, l'annata agraria 2019 è stata caratterizzata principalmente da due elementi: da un lato un'estensione agricola ridotta rispetto all'anno precedente; dall'altro un calo delle rese in unità produttive (0,66 t/ha vs 0,94 t/ha). La compresenza di questi due fattori rende difficoltoso un confronto lineare tra le due annate senza margine d'errore nell'interpretazione dei dati: da differenze trascurabili nelle condizioni di campo possono infatti scaturire numeri e fenomeni apparentemente importanti ma non significativi da un punto di vista statistico.

Fatta questa premessa, i principali parametri produttivi risultano in media diminuzione rispetto al 2018: *Carbon Footprint* (-13%), *Water Footprint* (-4%), consumo di gasolio (-6%) e prodotti fitosanitari (-25%) per ettaro registrano un calo generale sebbene con alcune variazioni tra le diverse colture. Le coltivazioni dei legumi presi in esame sono state condotte con un impatto ambientale basso, con lenticchia e pisello leggermente più performanti rispetto al cece. Al netto delle ovvie differenze stanti tra il sistema di coltivazione biologico e quello convenzionale (maggior sostenibilità del primo per i comparti *Aria*, *Acqua* e *Biodiversità*), l'uso di fertilizzanti e prodotti fitosanitari è stato razionalizzato in modo da non arrecare danno né all'ecosistema terrestre né a quello acquatico. La sola parsimonia nell'impiego di tali prodotti è un fattore di importanza non secondaria, poiché si è rivelata decisiva nel tenere sotto controllo alcuni dei parametri ambientali più delicati quali *Acidificazione*, *Eutrofizzazione* ed *Eco-Tossicità* (tutti con score compresi tra 0 e 1). Se si aggiunge il calo nei consumi di gasolio, si può concludere affermando

che il sistema agrario di riferimento è un sistema salubre (score medio comparto *Salute*: 0,09). I risultati conseguiti sono incoraggianti anche per quanto riguarda la gestione delle risorse idriche, impiegate con efficienza e tutelate in modo sostenibile. La dimostrazione risiede negli score prossimi allo zero registrati per tutti gli indicatori del comparto *Acqua* ad eccezione della *Water Footprint* (il cui punteggio alto è dovuto principalmente alle basse rese) e per tutte le colture eccetto il cece convenzionale. Lo score medio finale è di circa 2 su 5: un quadro generalmente positivo ma che lascia ancora adito a margini di miglioramento.

Un discorso a parte è doveroso per quanto riguarda la resilienza del sistema stesso, ovvero la sua capacità di sostenere produzioni alimentari nel lungo termine e di sopportare situazioni di stress di natura climatica, nutritiva o idrica senza vedere compromesse le sue potenzialità. Le basse rese registrate rispetto all'anno precedente hanno consentito di porre in evidenza diversi indicatori critici a questo proposito: tra gli altri, gli score di *Soil Coverage*, *Sostanza Organica* e *Biodiversità* (tutti al di sopra di 3) forniscono sicuramente più di uno spunto di riflessione su cui far leva al fine di raggiungere significativi miglioramenti.

È necessario intraprendere azioni che abbiano come specifici bersagli gli indicatori citati per garantire la continuità delle rese al fine di evitare problematiche di fertilità ben più gravi di quelle odierne.

Viceversa, l'aumento delle rese contribuirebbe a migliorare gli score dei comparti *Aria* e *Suolo* in particolare, ma non è tutto: non bisogna ignorare

le sinergie che si possono instaurare tra interventi distinti, cosa che garantirebbe esternalità positive e benefici addizionali in grado di innescare circoli virtuosi a livello sistemico. Pratiche di compostaggio e sovescio, utilizzo di cover crop e consociazioni sono esempi di azioni utili a rigenerare preziose risorse naturali, migliorando al contempo la qualità di suolo, acqua e aria e salvaguardando la biodiversità. Tenendo ben presenti queste indicazioni, è possibile lavorare a una strategia di sostenibilità economica, ambientale e sociale di lungo periodo.

## 8.5

# Gestione responsabile delle risorse idriche

GRI CONTENT INDEX

303-1

303-2

303-3

L'approvvigionamento delle risorse idriche, necessarie per le attività produttive del Gruppo Andriani, avviene quasi esclusivamente attraverso il prelievo dalla rete idrica dell'acquedotto pugliese: nel 2019 si stima siano stati prelevati circa 27,4 Megalitri<sup>6</sup>, di cui la maggior parte utilizzati nelle linee produttive.

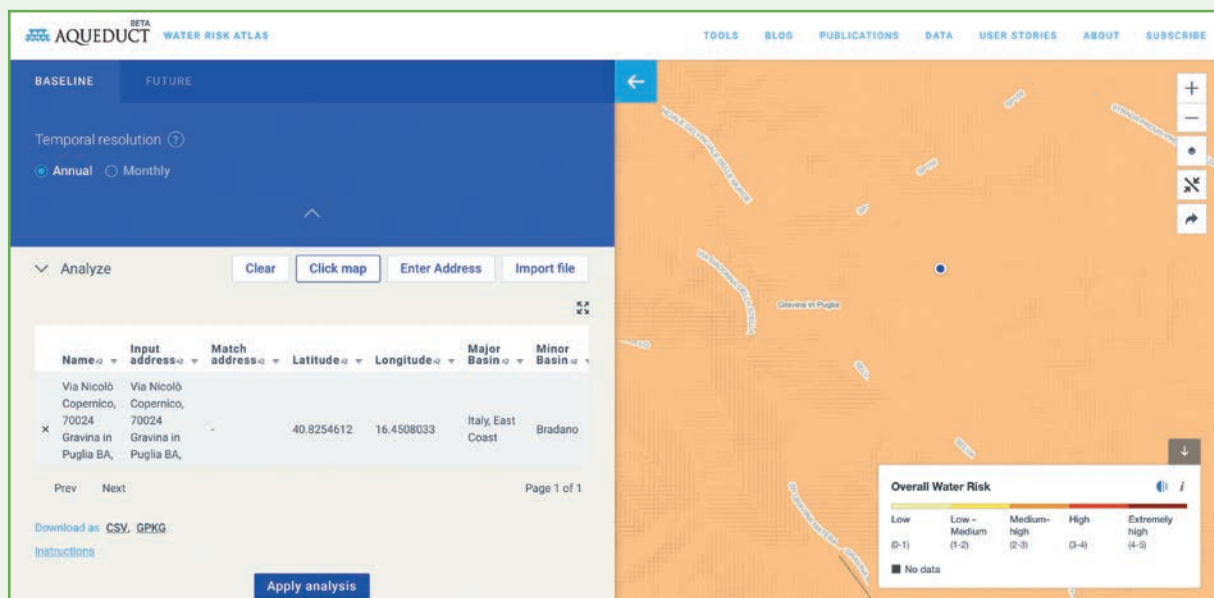
A fianco viene riportata una tabella riassuntiva sui dati di prelievo ed utilizzo della risorsa idrica all'interno dello stabilimento produttivo:

TABELLA → **Prelievo idrico per settore (2019)**

Pastificio e molino	10,9 ML	40%
Lavaggio trafilè	5,4 ML	22%
Servizi (spogliatoi e uffici)	6,1 ML	20%
Impianti generali	5,0 ML	18%
<b>Totale</b>	<b>27,4 ML<sup>7</sup></b>	

## Prelievo acqua da aree a stress idrico

La tematica del prelievo<sup>7</sup> di acqua da aree ritenute a stress idrico risulta sensibile per il Gruppo che, facendo affidamento al tool **Aqueduct Water Risk Atlas** del World Resources Institute, indicato dal GRI tra gli strumenti affidabili per la valutazione delle aree a stress idrico, rileva come il rischio per l'area d'intervento risulti essere medio-alto.



<sup>6</sup> Il dato relativo al prelievo idrico del 2019 è stato oggetto di stima, fondata principalmente sui valori di produzione. A partire dai prossimi esercizi di rendicontazione il Gruppo Andriani fornirà un valore puntuale del proprio prelievo idrico.

<sup>7</sup> L'acqua prelevata è unicamente acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali).

## 8.6 Consumo consapevole delle materie prime

GRI CONTENT INDEX 301-1

L'obiettivo del Gruppo sul tema del consumo e della produzione sostenibile è puntare a “fare di più e meglio con meno”, ottenendo benefici derivanti dall'attività economica attraverso la riduzione dell'utilizzo di risorse e dell'inquinamento nell'intero ciclo produttivo.

Con questo intento vengono intraprese azioni quotidiane che portano all'approvvigionamento delle diverse materie prime la cui ripartizione per tipologia è mostrata nel grafico, di fianco.



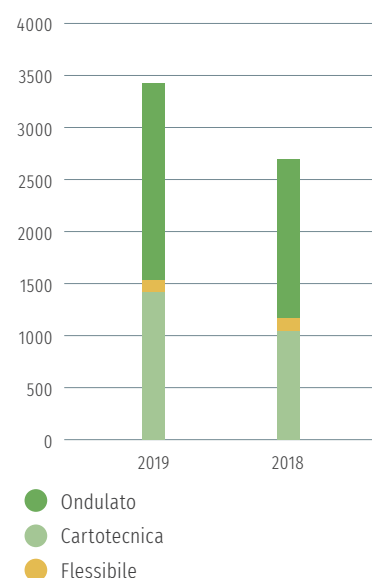
Cereali	72%
Legumi	21%
Pseudocereali	6%
Microingredienti	1%



Ondulato	55%
Cartotecnica	41%
Flessibile	4%

Per quanto concerne il packaging, il Gruppo ha intrapreso una politica di riduzione dello stesso volta a renderlo sempre più sostenibile, utilizzando quindi spessori e grammature idonei ad evitare gli sprechi. Nel triennio 2018-2020 l'acquisto di materiali di packaging si sta spostando sempre di più verso materiali rinnovabili e riciclabili come la carta. In tonnellate la proiezione 2020 in % è la seguente: Imballaggio plastico 3%; Imballaggio in carta e cartone 97%.

Imballaggi (Ton)	2019	2018	variazione %
Flessibile	126,80	126,00	0,63%
Ondulato	1.888,00	1.561,00	20,95%
Cartotecnica	1.398,20	1.054,30	32,62%
<b>Totale</b>	<b>3.413,00</b>	<b>2.741,30</b>	<b>24,50%</b>





# Allegati

## In questo capitolo



137	Global Reporting Initiative Content Index
145	Principi Global Compact e GRI
148	Relazione di Assurance




# Global Reporting Initiative Content Index



GRI CONTENT INDEX 102-55

Di seguito è riportata una sintesi dei principali contenuti del Rapporto di Sviluppo Sostenibile 2019 del Gruppo Andriani, secondo lo schema richiesto dagli standard «GRI Sustainability Reporting Standards», pubblicati nel 2016 dal GRI.






Per quanto riguarda gli Standard specifici GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro) e GRI 303 (Acqua e scarichi idrici) è stata adottata la più recente versione del 2018. Inoltre, sono stati presi in considerazione i “Food Processing Sector Disclosures” definiti dal GRI nel 2013.

## Universal Standards

GRI Standard	Disclosure	N. Pagina	Omissioni	SDGs
<b>GRI 101: Foundation 2016</b>				
<b>GRI 102: General Disclosures</b>				
<b>Profilo dell'organizzazione</b>				
102-1	Nome dell'organizzazione	6, 16-49, 28		
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	16-49, 28		
102-3	Luogo della sede principale	16-49, 28		
102-4	Luogo delle attività	16-49, 28		
102-5	Proprietà e forma giuridica	16-49, 28		
102-6	Mercati serviti	66		
102-7	Dimensione dell'organizzazione	66, 76-79		
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	76-79		
102-9	Catena di fornitura	110		
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	Nel corso del 2019 non si sono registrate modifiche significative all'organizzazione né alla sua catena di fornitura		
102-11	Principio di precauzione	52-59		
102-12	Iniziative esterne	16-49		
102-13	Adesione ad associazioni	123		
<b>Strategia</b>				
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	6		
102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità	52-59		
<b>Etica e integrità</b>				
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	16-49		
<b>Governance</b>				
102-18	Struttura della governance	52-59		
102-22	Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati	52-59		 

102-23	Presidente del massimo organo di governo	52-59		
102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	52-59		
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>				
102-40	Elenco dei gruppi di <i>stakeholder</i>	11-15		
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	Il 100% dei dipendenti è coperto da CCNL (CCNL piccola e media industria agroalimentare, CCNL per i dirigenti delle aziende commerciali, CCNL per i dirigenti delle aziende industriali, CCNL commercio, terziario, distribuzione e servizi, CCNL per dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari)		
102-42	Individuazione e selezione degli <i>stakeholder</i>	11-15, 76-79		
102-43	Modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	11-15		
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	11-15		
<b>Pratiche di rendicontazione</b>				
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	8-10		
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	11-15		
102-47	Elenco dei temi materiali	11-15		
102-48	Revisione delle informazioni	8-10		
102-49	Modifiche nella rendicontazione	8-10		
102-50	Periodo di rendicontazione	8-10		
102-51	Data del report più recente	Il Bilancio di Sostenibilità 2018 è stato pubblicato l'11 novembre 2019		
102-52	Periodicità di rendicontazione	8-10		
102-53	Contatti per richiedere informazioni sul report	8-10		
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI <i>Standards</i>	8-10		
102-55	Indice dei contenuti GRI	137-144		
102-56	Assurance esterna	148-149		

## Topic-specific Standards




GRI Standard	Informazione	N. pagina	Omissione	SDGs
<b>GRI 200: Economic series</b>				
<b>Topic materiale: ANTICORRUZIONE, CONCORRENZA LEALE E LEGALITÀ</b>				
<b>GRI 103: Management approach (2016)</b>				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 63		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	63		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	63		
<b>GRI 205: Anticorruzione (2016)</b>				
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2019 non si sono verificati casi di corruzione		
<b>GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016)</b>				
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel corso del 2019 non si sono registrate azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		
<b>Topic materiale: INVESTIMENTI SOSTENIBILI</b>				
<b>GRI 103: Management approach (2016)</b>				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 128		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	128		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	128		
<b>Topic materiale: ETICA E BUSINESS RESPONSABILE</b>				
<b>GRI 103: Management approach (2016)</b>				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 66, 70		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	66, 70		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	66, 70		
<b>GRI 201: Performance economiche (2016)</b>				
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	68-73		
<b>GRI 202: Presenza sul mercato (2016)</b>				
202-2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	76		
<b>Topic materiale: GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA</b>				
<b>GRI 103: Management approach (2016)</b>				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 110		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	110-113		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	110-113		
<b>GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)</b>				
204-1	Proporzione di spesa verso i fornitori locali	110		
<b>GRI 300: ENVIRONMENTAL SERIES</b>				
<b>Topic materiale: GESTIONE DELL'ENERGIA E DELLE EMISSIONI IN ATMOSFERA</b>				
<b>GRI 103: Management approach (2016)</b>				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 126		

103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	126		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	126		

**GRI 302: Energia (2016)**

302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	126-127		
302-3	Intensità energetica	126-127		


**GRI 305: Emissioni (2016)**

305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	126		
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	126		
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	126		

**Topic materiale: GESTIONE DEI RIFIUTI, RICICLABILITÀ E RIDUZIONE DEGLI SPRECHI ALIMENTARI****GRI 103: Management approach (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 129		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	129		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	129		


**GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti (2016)**

306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	129		
-------	--	-----	--	---

**Topic materiale: GESTIONE, TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA BIODIVERSITÀ****GRI 103: Management approach (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 130-133		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	130-133		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	130-133		

**GRI 307: Compliance ambientale (2016)**

307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Nel corso del 2019 non si sono registrate non conformità a leggi e normative in materia ambientale		
-------	--	--	--	---


**Topic materiale: GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE IDRICHE****GRI 103: Management approach (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 134		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	134		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	134		

**GRI 303: Management approach (2018)**

303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	134		
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	134		

**GRI 303: Acqua e scarichi idrici (2018)**

303-3	Prelievo idrico	134		
-------	-----------------	-----	--	---





### Topic materiale: CONSUMO CONSAPEVOLE DELLE MATERIE PRIME

#### GRI 103: Management approach (2016)

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 135		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	135		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	135		

#### GRI 301: Materiali (2016)


301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	135		 
-------	--	-----	--	--

### Topic materiale: AGRICOLTURA SOSTENIBILE

#### GRI 103: Management approach (2016)

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 130-133		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	130-133		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	130-133		

#### GRI 304: Biodiversità (2016)

304-2	Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	130-133		
-------	--	---------	--	---


### GRI 400: Social series

### Topic materiale: ANTICORRUZIONE, CONCORRENZA LEALE E LEGALITÀ

#### GRI 103: Management approach (2016)

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 63		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	63		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	63		

#### GRI 419: Compliance socioeconomica (2016)


419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Nel corso del 2019 non sono state ricevute sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti in materia sociale ed economica		
-------	--	--	--	---

### Topic materiale: ETICA E BUSINESS RESPONSABILE

#### GRI 103: Management approach (2016)

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 66		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	66, 70		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	66, 70		

#### GRI 415: Politica pubblica (2016)


415-1	Contributi politici	Le attività del Gruppo Andriani non prevedono contributi politici		
-------	---------------------	---	--	---

### Topic materiale: SICUREZZA E TRACCIABILITÀ DEI PRODOTTI


#### GRI 103: Management approach (2016)

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 98		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	98		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	98		

#### GRI 416 Salute e sicurezza dei clienti (2016)

416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Nel corso del 2019 non si sono verificati casi di non conformità a regolamenti in materia di salute e sicurezza dei prodotti e servizi		
-------	--	--	--	---


**GRI 418: Privacy dei clienti (2016)**

418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Nel corso del 2019 non sono stati ricevuti reclami relativi a violazioni della privacy e perdita dei dati dei clienti		
-------	--	---	--	---

**Topic materiale: ETICHETTATURA RESPONSABILE DEI PRODOTTI****GRI 103: Management approach (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	98-101, 104		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	98-101, 104		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	98-101, 104		

**GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016)**

417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	104		
-------	---	-----	--	---




**Topic materiale: SODDISFAZIONE DELLA CLIENTELA****GRI 103: Management approach (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 102-103		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	102-103		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	102-103		





**Topic materiale: SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO****GRI 103: Management approach (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 80-81		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	80-81		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	80-81		



**GRI 401: Occupazione (2016)**

401-1	Nuove assunzioni e turnover	78		  
-------	-----------------------------	----	--	---

**GRI 404: Formazione e istruzione (2016)**

404-1	Ore medie di formazione per dipendente	80-81		   
-------	--	-------	--	--

**GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)**


405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	76-78		 
-------	--	-------	--	--

**Topic materiale: WELFARE AZIENDALE****GRI 103: Management approach (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 82-86		
-------	---	------------------	--	--

103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	82-86		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	82-86		

#### GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)









405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		Vincolo di riservatezza per GRI 405-2, in quanto i dati non possono essere diffusi all'esterno del Gruppo	
-------	---	--	---	---

#### Topic materiale: SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO








##### GRI 103: Management approach (2016)

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 88-91		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	88-91		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	88-91		

##### GRI 403: Management approach (2018)

403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	88-91		
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	88-91		
403-3	Servizi di medicina del lavoro	88-91		
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute	88-91		 
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	88-91		
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	88-91		
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro	88-91		

##### GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)

403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	88-91		
403-9	Infortuni sul lavoro	90		  
403-10	Malattie professionali	90		  

#### Topic materiale: CONDIZIONI DI LAVORO E DIRITTI UMANI

##### GRI 103: Management approach (2016)

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 76-79		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	76-79		

103-3	Valutazione delle modalità di gestione	76-79		
<b>GRI 406: Non discriminazione (2016)</b>				
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso del 2019 non si sono registrati casi di discriminazione		 
<b>GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management (2016)</b>				
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Per il periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi si fa riferimento al CCNL applicato		
<b>GRI 408: Lavoro minorile (2016)</b>				
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Le attività del Gruppo Andriani non sono soggette ad alto rischio di lavoro minorile. Il Gruppo si impegna a sottoporre le proprie operation ad assessment sui diritti umani a partire dai prossimi esercizi di rendicontazione		 
<b>GRI 409: Lavoro Forzato o obbligatorio (2016)</b>				
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Le attività del Gruppo Andriani non sono soggette ad alto rischio di lavoro forzato. Il Gruppo si impegna a sottoporre le proprie operation ad assessment sui diritti umani a partire dai prossimi esercizi di rendicontazione		
<b>Topic materiale: NUTRIZIONE E BENESSERE</b>				
<b>GRI 103: Management approach (2016)</b>				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 94-97		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	94-97		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	94-97		
<b>GRI G4 Food Processing Sector Disclosures (2013)</b>				
FP5	Percentuale del volume prodotto in siti certificati da un ente terzo secondo sistemi di gestione per la sicurezza alimentare riconosciuti a livello internazionale	Il 100% del volume di produzione è prodotto in siti certificati da un ente terzo secondo sistemi di gestione per la sicurezza alimentare riconosciuti a livello internazionale (BRC Global standard for Food Safety Issue)		
<b>Topic materiale: INNOVAZIONE E QUALITÀ DEI PRODOTTI</b>				
<b>GRI 103: Management approach (2016)</b>				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 105-107		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	105-107		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	105-107		
<b>Topic materiale: RICERCA, INNOVAZIONE E CONTROLLO</b>				
<b>GRI 103: Management approach (2016)</b>				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	11-12, 15, 105-107		
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	105-107		
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	105-107		

## Principi Global Compact e GRI

La tabella presenta il raccordo tra la *disclosure* specifica prevista secondo i GRI Sustainability Reporting Standards e i 10 principi del Global Compact accorpati nelle rispettive 4 categorie, secondo la schematizzazione riportata nel capitolo “Il Gruppo Andriani per lo Sviluppo Sostenibile” (pag. 16 di questo Bilancio).

GRI disclosure number	GRI Disclosure Title	Principi Global Compact		Categorie
102-1	Nome dell'organizzazione			
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi			
102-3	Luogo della sede principale			
102-4	Luogo delle attività			
102-5	Proprietà e forma giuridica			
102-6	Mercati serviti			
102-7	Dimensione dell'organizzazione			
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Principio 6	Alle imprese è richiesta l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	Lavoro
102-9	Catena di fornitura			
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura			
102-11	Principio di precauzione			
102-12	Iniziative esterne			
102-13	Adesione ad associazioni			
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente			
102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	Principio 10	Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse le estorsioni e le tangenti	Lotta alla corruzione
102-18	Struttura della governance			
102-22	Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati			
102-23	Presidente del massimo organo di governo			
102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità			
102-40	Elenco dei gruppi di <i>stakeholder</i>			
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	Principio 3	Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva	Lavoro
102-42	Individuazione e selezione degli <i>stakeholder</i>			
102-43	Modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>			
102-44	Temi e criticità chiave sollevati			
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato			
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi			
102-47	Elenco dei temi materiali			
102-48	Revisione delle informazioni			
102-49	Modifiche nella rendicontazione			



102-50	Periodo di rendicontazione			
102-51	Data del report più recente			
102-52	Periodicità di rendicontazione			
102-53	Contatti per richiedere informazioni sul report			
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI <i>Standards</i>			
102-55	Indice dei contenuti GRI			
102-56	Assurance esterna			
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Principio 7	Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	Ambiente
202-2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	Principio 6	Alle imprese è richiesta l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	Lavoro
204-1	Proporzione di spesa verso i fornitori locali			
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Principio 10	Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse le estorsioni e le tangenti	Lotta alla corruzione
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche			
301-1	Materiali utilizzati per peso e volume	Principio 8	Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	Ambiente
		Principio 7	Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Principio 7	Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	Ambiente
		Principio 8	Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	
302-3	Intensità energetica	Principio 7	Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	Ambiente
		Principio 8	Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	
303-3	Prelievo idrico	Principio 7	Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	Ambiente
		Principio 8	Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	
304-2	Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	Principio 7	Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	Ambiente
		Principio 8	Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Principio 8	Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	Ambiente
		Principio 7	Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Principio 8	Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	Ambiente
		Principio 7	Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	

305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Principio 8	Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	Ambiente
		Principio 7	Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	
306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	Principio 8	Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	Ambiente
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Principio 8	Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	Ambiente
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Principio 6	Alle imprese è richiesta l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	Lavoro
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Principio 3	Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva	Lavoro
404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente	Principio 6	Alle imprese è richiesta l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	Lavoro
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Principio 6	Alle imprese è richiesta l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	Lavoro
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Principio 6	Alle imprese è richiesta l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	Lavoro
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Principio 5	Alle imprese è richiesta l'effettiva eliminazione del lavoro minorile	Lavoro
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Principio 4	Alle imprese è richiesta l'effettiva eliminazione del lavoro forzato e obbligatorio	Lavoro
415-1	Contributi politici	Principio 10	Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse le estorsioni e le tangenti	Lotta alla corruzione
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi			
417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi			
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti			
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica			



Deloitte & Touche S.p.A.  
Corso Vittorio Emanuele II, 60  
70122 Bari  
Italia

Tel.: +39 080 5768011  
Fax: +39 080 5768080  
[www.deloitte.it](http://www.deloitte.it)

## **RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL RAPPORTO DI SVILUPPO SOSTENIBILE**

Al Consiglio di Amministrazione della  
ANDRIANI S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("*limited assurance engagement*") del Rapporto di Sviluppo Sostenibile di Andriani S.p.A. (di seguito, "la Società") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019.

### **Responsabilità degli Amministratori per il Rapporto di Sviluppo Sostenibile**

Gli Amministratori di Andriani S.p.A. sono responsabili per la redazione del Rapporto di Sviluppo Sostenibile in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI – *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Rapporto di Sviluppo Sostenibile.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Rapporto di Sviluppo Sostenibile che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi di Andriani S.p.A. in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

### **Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità**

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

### **Responsabilità della società di revisione**

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Rapporto di Sviluppo Sostenibile rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Rapporto di Sviluppo Sostenibile non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Rapporto di Sviluppo Sostenibile si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Rapporto di Sviluppo Sostenibile, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Verona

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.  
Codice Fiscale/Registro delle Imprese Milano n. 03049560166 - R.E.A. Milano n. 1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

© Deloitte & Touche S.p.A.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Rapporto di Sviluppo Sostenibile, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di stakeholder e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel capitolo "Responsabilità Economica" del Rapporto di Sviluppo Sostenibile e i dati e le informazioni incluse nel bilancio d'esercizio della Società;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Rapporto di Sviluppo Sostenibile.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Andriani S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Rapporto di Sviluppo Sostenibile.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- a livello di Società:
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Rapporto di Sviluppo Sostenibile abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per la sede di Gravina in Puglia, che abbiamo selezionato sulla base delle sue attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato approfondimenti nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

## Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Rapporto di Sviluppo Sostenibile della Società Andriani S.p.A. relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Rapporto di Sviluppo Sostenibile.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

  
**Claudio Lusa**  
Socio

Bari, 24 settembre 2020









# ANDRIANI

*Natural innovators.*



**Andriani S.p.A.**

Via Niccolò Copernico s.n. Zona PIP

70024 Gravina in Puglia (BA)

Tel. +39 080.325.58.01

Fax +39 080.325.59.24

info@andrianispa.com

www.andrianispa.com