



Bilancio di Sostenibilità 2024



**D'ANDREA**<sup>®</sup>  
THE ART OF PRECISION





**D'ANDREA<sup>®</sup>**  
THE ART OF PRECISION

**Bilancio di Sostenibilità 2024**

# INDICE

---

Lettera agli stakeholder	7
Nota Metodologica	8
<b>CAPITOLO 1</b>	
<b>D'ANDREA SPA</b>	<b>11</b>
1.1 Chi siamo	12
1.1.1. Il nostro business e la nostra storia	12
1.1.2. La catena del valore	16
1.1.3. I nostri prodotti	18
1.2.1 L'analisi di materialità	20
<b>CAPITOLO 2</b>	
<b>METRICHE AMBIENTALI</b>	<b>23</b>
2.1 Rischi connessi al cambiamento climatico	24
2.2 Consumi energetici ed emissioni	25
2.3 Flussi in entrata e rifiuti	27
<b>CAPITOLO 3</b>	
<b>METRICHE SOCIALI</b>	<b>31</b>
3.1 La forza lavoro propria	32
3.1.1 Caratteristiche generali della forza lavoro	32
3.1.2. Diversità e diritti	34
3.1.3 Salute e sicurezza	35
3.1.4 Formazione	36
3.2. La comunità	37
<b>CAPITOLO 4</b>	
<b>METRICHE DI GOVERNANCE</b>	<b>45</b>
4.1 Organi di Governance	46
4.2 Contrasto alla corruzione attiva e passiva	46
4.3 Le certificazioni	47
<b>CAPITOLO 5</b>	
<b>APPENDICE</b>	<b>49</b>
5.1 Content Index	50



# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

per la prima volta, utilizzo il termine “sostenibilità” per raccontare ciò che da sempre fa parte del nostro modo di lavorare.

La sostenibilità è il principio che guida ogni nostra scelta: per noi significa coniugare innovazione tecnologica, responsabilità sociale e rispetto per l'ambiente per generare valore non solo per l'impresa ma per l'intera comunità.

La D'Andrea S.p.A. nasce nel 1951 dal sogno di mio padre, Marino D'Andrea, di creare un'azienda che unisse tecnologia e umanità e la nostra storia dimostra come un'impresa può diventare anche motore di sviluppo sociale. Il costante percorso di sviluppo della nostra società ci ha permesso di trasformare il nostro successo industriale, nel settore della meccanica di precisione, in valore condiviso.

Non ho mai creduto nella beneficenza fine a sé stessa, ma nell'impegno sociale attivo: contribuire all'emancipazione della popolazione attraverso l'educazione e l'istruzione attraverso la costruzione di scuole in Africa, creare posti di lavoro per i giovani nella mia terra d'origine, in Molise, garantire assistenza e serenità per disabili e anziani attraverso la costruzione di case di riposo e residenze, sostenere la crescita delle comunità locali, diffondere la cultura del rispetto e della salvaguardia dell'ambiente.

Questi sono alcuni esempi tangibili che raccontano un percorso in cui innovazione tecnologica e responsabilità sociale e ambientale si alimentano reciprocamente.

È proprio da questa visione che nasce la scelta di rendicontare, in maniera volontaria, il nostro primo Bilancio di Sostenibilità, relativo all'anno 2024. Lo consideriamo la naturale conseguenza del nostro impegno sociale e ambientale: un atto di trasparenza e un segnale concreto della volontà di continuare a creare valore duraturo attraverso il nostro lavoro.

Con questo documento vogliamo iniziare a condividere i risultati, ma anche gli impegni futuri. La sostenibilità non è un traguardo ma un cammino che si percorre insieme, guardando al futuro con la convinzione che sostenibilità significhi equilibrio tra impresa, persone e ambiente.

**Ermanno D'Andrea**

**Sostenibilità per noi significa coniugare innovazione tecnologica, responsabilità sociale e rispetto per l'ambiente per generare valore non solo per l'impresa ma per l'intera comunità.**



## NOTA METODOLOGICA

Questo report è stato redatto in conformità al **Voluntary Sustainability Reporting Standard** per micro, piccole e medie imprese non quotate (VSME), sviluppato dall'*European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG).

**Per la redazione del Bilancio di Sostenibilità D'Andrea ha scelto la Combinazione di reporting B, quella più completa**

Per la redazione del Bilancio di Sostenibilità è stata scelta la **Combinazione di reporting B**, che include la rendicontazione sia del **Modulo Base** sia del **Modulo Completo**. Tutte le richieste VSME sono state soddisfatte. Oltre alle informative richieste VSME, talvolta le informazioni sono state **integrate**, ove ritenuto opportuno, riportando ulteriori dati, in linea con le informative GRI. Non sono state identificate informazioni *classificate o sensibili*, quindi **non vi sono informative omesse**.

La relazione di sostenibilità è stata redatta su **base individuale**, considerando solo il perimetro della D'Andrea S.p.A. (da questo momento anche *D'Andrea, la Società o l'azienda*). Dall'analisi di redazione non è stata presa in considerazione la società D'Andrea Molise Srl; tuttavia, essa è stata inclusa con riferimento ad alcune informazioni riportate di tipo qualitativo, come iniziative e progetti. Tutti i dati numerici quantitativi sono esclusivamente afferenti alla D'Andrea S.p.A. e fanno riferimento all'anno fiscale 2024.

FORMA GIURIDICA DELL'IMPRESA:

**Società  
per azioni  
(S.p.A.)**

ENTITÀ STATO PATRIMONIALE:

**€ 5.274.308**

NUMERO DI DIPENDENTI:

**82**

CODICE NACE:

**25.63**

RICAVI DELLE VENDITE  
E DELLE PRESTAZIONI:

**€ 21.256.712**

PAESE DELLE  
OPERAZIONI PRIMARIE:

**Italia**

HEADQUARTER:

**Via Garbagnate, 71 - 20045 - Lainate (MI)**



**D'ANDREA**





**D'ANDREA SPA**

# 1.1

## CHI SIAMO

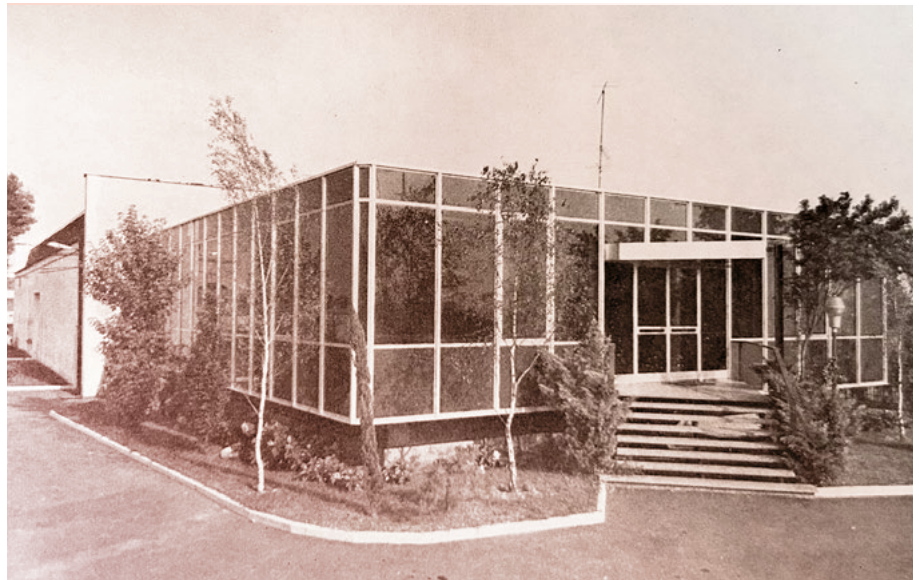
---

### 1.1.1. Il nostro business e la nostra storia

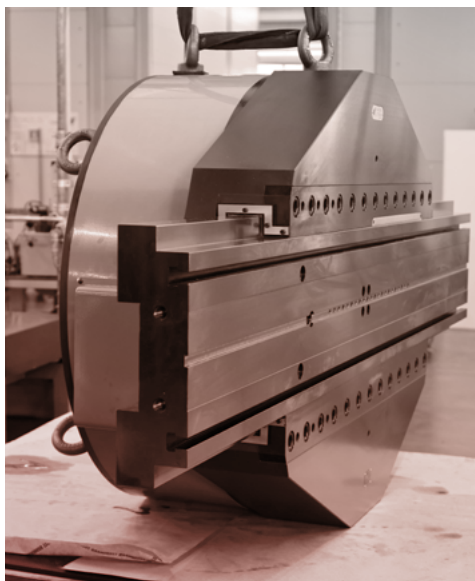
D'Andrea è un'azienda italiana leader mondiale nella **produzione di accessori di alta precisione per macchine utensili**. Riconosciuta a livello internazionale per la qualità dei suoi prodotti, la famiglia D'Andrea - oggi arrivata alla terza generazione - porta avanti dal 1951 un impegno costante nello **sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative** e al passo con i tempi.

Nelle **sedi di Lainate** (Milano) e di **Castel Del Giudice** (Isernia) si concentra l'intera **produzione** di portautensili, sistemi modulari e teste CNC per operazioni di alesatura e sfacciatura. Qui prende forma una sfida continua: progettare e sviluppare prodotti che dialoghino sempre più efficacemente con le nuove tecnologie dell'era digitale, garantendo precisione, affidabilità e prestazioni elevate.

La storia di D'Andrea è un percorso di evoluzione continua, fatto di innovazioni che hanno segnato il settore. Tutto inizia nel **1951**, quando Marino D'Andrea fonda l'azienda a Milano e introduce la **TA**, la prima testa manuale di alesatura e sfacciatura. Da questa intuizione nasce una progressione costante: nel **1963** arriva la **TS**, con avanzamento manuale e automatico, seguita nel **1974** dalla **TA Sensitive**, terza generazione della testa D'Andrea, che raggiungerà oltre 40.000 unità vendute nel mondo.



A metà degli anni Settanta, l'azienda compie un salto tecnologico: nel 1975 presenta le U-TRONIC, le prime teste di alesatura e sfacciatura a controllo numerico. È l'inizio di una nuova fase, che nel 1981 porta alla nascita di U-CENTER, dedicata alle lavorazioni di tornitura CN su centri di lavoro standard e speciali.



Il valore del design e dell'ingegneria D'ANDREA viene riconosciuto nel **1989**, con l'assegnazione del prestigioso **Compasso d'Oro per il Design Industriale**.

Gli anni Novanta segnano una ulteriore espansione tecnologica: nel **1991** viene lanciato il sistema **MODULHARD'ANDREA – MHD**, simbolo di modularità, forza e precisione, insieme alle teste **TRM – TRC**, note come *Testarossa*. Verso la fine del decennio, nel **1999**, nasce **AUTORADIAL**, la testa automatica di sfacciatura.

Con il nuovo millennio, D'Andrea consolida la propria struttura produttiva: nel **2002** gli stabilimenti

di Lainate e Castel Del Giudice diventano il centro nevralgico della produzione. Nel **2004** arrivano le soluzioni **MONOforce** e **MONOd'**, pensate per offrire qualità, precisione e convenienza, mentre nel **2007** e nel **2008** la famiglia U-TRONIC e le teste **TA-CENTER** e **TA-TRONIC** ampliano ulteriormente l'offerta per lavorazioni CNC avanzate.

L'innovazione prosegue nel **2014** con la **TR-ELETTRA 50**, testa di alesatura digitale micrometrica della linea Testarossa, seguita dalla linea modulare **PSC** nel **2015**.

Negli anni più recenti, D'Andrea continua a guardare al futuro: nel **2022** presenta il sistema **BHT**, dedicato alla barenatura di grandi diametri; nel **2023** rinnova le teste **TA-CENTER**, **TA-TRONIC** e **TA-SENSITIVE**; fino ad arrivare al **2024**, anno di lancio del sistema **THT**, pensato per la tornitura modulare.

La storia di D'Andrea continua a essere guidata dalla stessa visione che ne ha ispirato la nascita: **creare tecnologie di precisione che anticipano le esigenze del mercato e accompagnano l'evoluzione dell'industria manifatturiera**.



1950



1951

**Marino D'Andrea**  
fonda l'azienda a Milano

Introduce la **TA**  
prima testa manuale di  
alesatura e sfacciatura



1960

1963

Arriva la **TS**  
con avanzamento  
manuale e  
automatico



1970

1974

Segue la  
**TA Sensitive**  
con oltre 40.000  
unità vendute nel  
mondo

1975

L'Azienda presenta  
le **U-TRONIC**  
prime teste  
di alesatura e  
sfacciatura a  
controllo numerico



1980

1981

Nasce **U-CENTER**  
per le lavorazioni di  
tornitura CN su centri  
di lavoro standard e  
speciali

1989

**Compasso d'Oro**  
per il Design  
Industriale

UN PERCORSO  
DI EVOLUZIONE  
CONTINUA



INDICE



1989

Assegnazione del prestigioso  
Compasso d'Oro per il Design  
Industriale

1990



1991

Viene lanciato il sistema **MODULHARD'ANDREA - MHD**, insieme alle teste **TRM - TRC**, note come Testarossa

1999

Nasce **AUTORADIAL**, la testa automatica di sfacciatura

2000



2002

Gli stabilimenti di **Lainate e Castel Del Giudice** diventano il centro nevralgico della produzione

2004

Arrivano le soluzioni **MONOforce e MONOd'**

2007 - 2008

La famiglia **U-TRONIC** e le teste **TA-CENTER** e **TA-TRONIC** ampliano ulteriormente l'offerta per lavorazioni CNC avanzate

2010

2014

Nasce la **TR-ELETTRA 50** testa di alesatura digitale micrometrica

2015

Segue la linea modulare **PSC**

2020



2022

Presenta il sistema **BHT**

2023

Rinnova le teste **TA-CENTER, TA-TRONIC e TA-SENSITIVE**

2024

Lancia il sistema **THT** per la tornitura modulare



3<sup>a</sup> GENERAZIONE DELLA FAMIGLIA D'ANDREA

## 1.1.2. La catena del valore

**C1** Strategia: modello aziendale e iniziative connesse alla sostenibilità

D'Andrea S.p.A. serve sia **costruttori di macchine utensili**, sia una rete di **importatori, rivenditori e distributori** attivi in oltre **50 Paesi**, grazie a una solida rete commerciale. L'azienda opera in **diversi settori industriali**, tra cui quello aerospaziale, l'automotive, la carpenteria, l'energetico, il medicale, quello degli stampi e delle macchine movimento terra. Il suo valore distintivo risiede nel **posizionamento "100% Made in Italy"**, ed **unisce alta precisione, affidabilità, durabilità all'innovazione tecnologica**, con prodotti progettati per garantire tolleranze minime, massima accuratezza e un lungo ciclo di vita.



### 50 paesi

PRESENZA COMMERCIALE ATTIVA ATTRAVERSO UNA RETE CONSOLIDATA DI IMPORTATORI, RIVENDITORI E DISTRIBUTORI.



### 100%

MADE IN ITALY



### 100

FORNITORI NELLA CATENA DI FORNITURA



La catena di fornitura di D'Andrea S.p.A. include circa **100 fornitori**, tra cui circa **40 partner strategici**, selezionati in base a criteri di qualità e affidabilità. Gran parte dei **semilavorati** viene realizzata dalla controllata **D'Andrea Molise**, posseduta al 99,5% da D'Andrea S.p.A., per poi essere rifiniti e collaudati nella sede principale di **Lainate**, che si occupa anche della **pianificazione della produzione** e della **gestione logistica**. Inoltre, D'Andrea offre **assistenza tecnica pre e post-vendita, progettazione su misura e formazione** per l'uso ottimale dei suoi prodotti, rafforzando la relazione di fiducia con i clienti.

## Campi di applicazione

Il **modello di business** di D'Andrea si fonda su un **sistema di distribuzione che coinvolge distributori locali**, con il trasporto dei prodotti finiti a carico del cliente. I prodotti vengono consegnati allo stabilimento dell'azienda o direttamente ai distributori/importatori. Le spedizioni in Europa avvengono principalmente su gomma, mentre quelle dirette verso mercati extra-europei, come India, Cina e Stati Uniti, sono effettuate via nave o aerea.

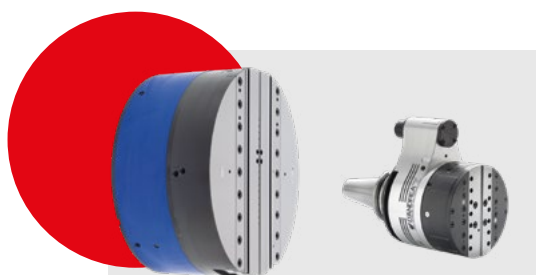


### 1.1.3. I nostri prodotti

**C1** Strategia: modello aziendale e iniziative connesse alla sostenibilità

D'Andrea offre una vasta gamma di prodotti altamente specializzati per il settore delle lavorazioni meccaniche, con una divisione chiara tra **portautensili** e **teste, di alesatura e sfacciatura**.

L'intera produzione è garantita da procedure di progettazione, fabbricazione e commercializzazione conformi alla **norma ISO 9001**, ed accompagnata da un sistema di formazione e informazione che coinvolge l'utente in ogni novità.



#### Testa di alesatura e sfacciatura

Le **teste di alesatura e sfacciatura** D'Andrea sono progettate per rispondere alle esigenze più avanzate di lavorazioni complesse.

Disponibili sia in versione manuale che a controllo numerico (CN), sono perfette per operazioni che richiedono alta precisione, come tornitura interna ed esterna, alesatura con angoli conici e lavorazioni sferiche.

Le versioni CN, dotate di motori avanzati e sistemi di controllo, sono ideali per applicazioni su alesatrici, centri di lavoro e macchine speciali.



#### Portautensili

I **portautensili** D'Andrea includono soluzioni modulari e integrate di alta precisione, ideali per applicazioni come alesatura, fresatura, foratura e maschiatura.

I sistemi modulari MHD e PSC, con attacchi DIN 69871, MAS BT, HSK e PSC, garantiscono una versatilità straordinaria, rendendoli adatti per operazioni su centri di lavoro, alesatrici e macchine speciali.

In particolare, l'attacco MHD si distingue per la sua capacità di garantire rigidità e concentricità elevate, grazie alla sua esclusiva combinazione di accoppiamento cilindrico-conico e perno espandibile.

## Andamento delle Vendite

Nel corso dell'anno 2024, il volume complessivo delle vendite di D'Andrea si è attestato intorno ai 21 milioni di euro. La distribuzione del fatturato per linea di prodotto evidenzia una predominanza della linea HEADS, che rappresenta il 30% del totale, mentre la linea TOOLS costituisce il restante 70%.

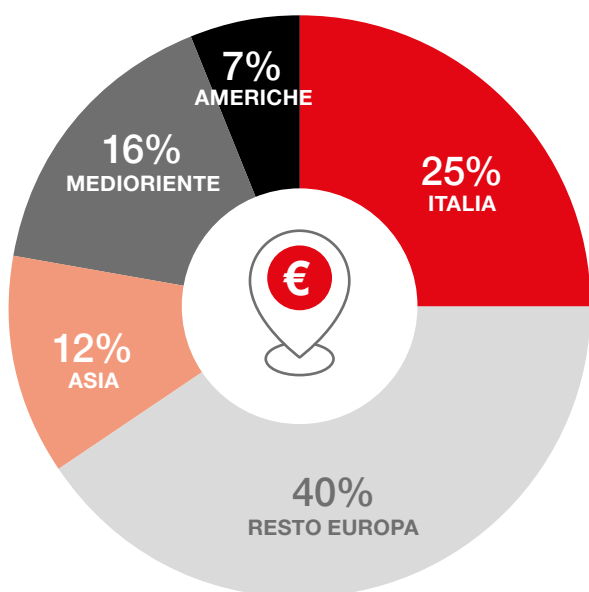
Tra i prodotti offerti, spiccano per performance commerciale la linea MHD, che da sola genera circa il 50% del fatturato, e la linea U-TRONIC, con un'incidenza del 16% sul totale delle vendite.

Dal punto di vista geografico, il mercato italiano ha inciso per circa il 25% delle vendite totali, mentre il resto d'Europa ha rappresentato il 40%. L'Asia ha contribuito per il 12%, il Medioriente per il 16%, e le Americhe per il 7%. Si segnala una crescita significativa negli ultimi anni nei mercati di India, Cina, Stati Uniti e Sud America, che si confermano aree strategiche per l'espansione internazionale dell'azienda.

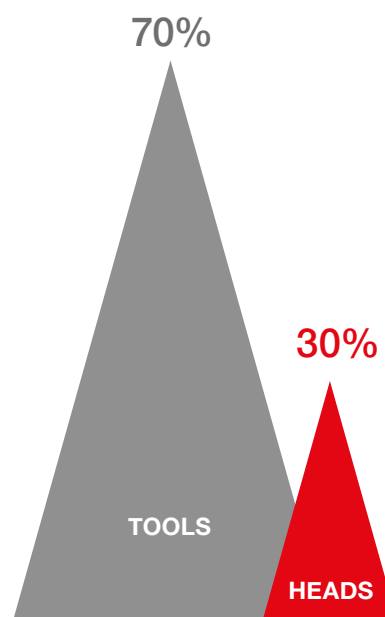
**Si segnala una crescita significativa negli ultimi anni nei mercati di India, Cina, Stati Uniti e Sud America**

# € 21 milioni

## Volume complessivo di vendite 2024



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DELLE VENDITE TOTALI



DISTRIBUZIONE DEL FATTURATO

**50%**  
LINEA MHD

**16%**  
LINEA U-TRONIC

PERFORMANCE COMMERCIALE

## 1.2.1 L'analisi di materialità

L'analisi di materialità è lo strumento chiave nell'individuazione e definizione delle tematiche materiali, ovvero tutti quegli aspetti di sostenibilità economica, sociale e ambientale che sono rilevanti per la società e per i suoi stakeholder, poi descritte e rendicontate nel **Bilancio di Sostenibilità**.

Per definire i contenuti prioritari ed orientare in modo strutturato le future scelte strategiche in ambito ESG, nel 2024 D'Andrea ha svolto la propria **analisi di doppia materialità**. L'obiettivo è stato identificare i **temi di sostenibilità maggiormente rilevanti per il proprio business**, per gli **stakeholder** e per il **contesto competitivo** in cui l'azienda opera, valutandone sia la rilevanza in termini di impatti generati dall'azienda, sia la loro **potenziale rilevanza finanziaria**, in linea con l'approccio richiesto dalla normativa europea (**CSRD – ESRS**) e con gli standard di riferimento volontari. Gli **standard VSME non prevedono**, infatti, un'analisi di doppia materialità, motivo per il quale D'Andrea ha deciso di adottare la metodologia proposta dagli standard ESRS.

In particolare, a valle del processo di materialità, **risultano materiali i seguenti temi**:



**Benessere lavorativo, salute e sicurezza e formazione e sviluppo del personale**, aree su cui l'azienda presenta già iniziative strutturate e apprezzate dagli stakeholder;



**Parità di trattamento e pari opportunità**, connessa all'attenzione storica di D'Andrea per un ambiente di lavoro inclusivo;



**Economia circolare e gestione dei rifiuti**, strettamente legata ai processi produttivi e alle tecnologie di precisione impiegate;



**Consumi energetici ed emissioni di gas serra (Scope 1 e 2)**, temi ambientali rilevanti in un contesto manifatturiero;



**Riparabilità, innovazione ed ecodesign di prodotto**, coerenti con il posizionamento dell'azienda nella meccanica di alta precisione;



**Distribuzione del valore economico e relazione con i fornitori**, riflesso della centralità della filiera e delle partnership tecniche;

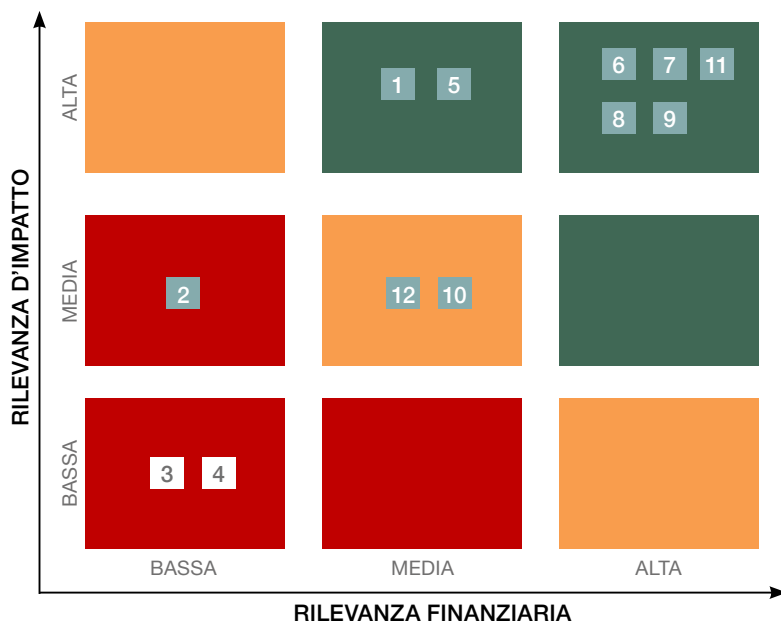


**Governance e compliance**, fondamentali per garantire continuità, trasparenza e qualità del prodotto nel lungo periodo.

A seguito dell'analisi di materialità, sono risultati non materiali i temi afferenti all'inquinamento di acqua ed aria e al prelievo e consumo idrico. Una volta individuati i temi materiali, sono stati selezionati gli standard **VSME corrispondenti**, per garantire la rendicontazione delle metriche fondamentali per D'Andrea.

L'azienda, pur non avendo obblighi normativi specifici, ha fissato l'obiettivo di avviare progetti di R&D per approfondire i temi della riparabilità e della riutilizzabilità, in linea con le richieste dell'Unione Europea e del mercato. Questi progetti, ancora nelle fasi preliminari, saranno sviluppati e dettagliati nei prossimi documenti di sostenibilità.

## MATRICE DI DOPPIA RILEVANZA



## Temi rilevanti

- Tema 6** Riparabilità dei prodotti, innovazione ed ecodesign di prodotto

---

- Tema 7** Parità di trattamento e opportunità per tutti

---

- Tema 8** Formazione e sviluppo delle risorse umane

---

- Tema 9** Promozione del benessere lavorativo, salute e sicurezza

---

- Tema 11** Promozione di una crescita economica duratura e inclusiva attraverso la relazione coi fornitori

---

  
- Tema 5** Economia circolare e gestione dei rifiuti

---

- Tema 1** Consumi energetici

---

- Tema 2** Emissione di gas effetto serra (Scope 1 e 2)

---

- Tema 12** Governance e Compliance

---

- Tema 10** Contributi per la comunità

---

  
- Tema 3** Inquinamento di aria/acqua e suolo derivante dai processi produttivi

---

- Tema 4** Prelievo e consumo idrico

---





# METRICHE AMBIENTALI

---

## 2.1

# RISCHI CONNESSI AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

**C3** Obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra e transizione climatica

**C4** Rischi climatici

D'Andrea S.p.A. non ha ancora formalizzato un'**analisi o una valutazione riguardo all'impatto economico e sull'operatività**, che i **rischi climatici e catastrofali** potrebbero avere sul proprio business, né ha adottato una **politica** specifica per la gestione degli impatti legati al cambiamento climatico, né ha stabilito obiettivi di riduzione delle emissioni di gas effetto serra. Tuttavia, sono state individuate **aree di potenziale impatto**, le quali sono state **analizzate** dal management.

Il **caldo estivo** è il principale **rischio climatico** identificato, con un impatto diretto sulle operazioni aziendali, in particolare nelle **lavorazioni di precisione**. Le elevate temperature influiscono negativamente sull'ambiente di lavoro, sui macchinari e sui pezzi stessi, rendendo difficile mantenere le tolleranze richieste dagli **standard di qualità**.

Questo potrebbe provocare non conformità e il conseguente respingimento dei prodotti da parte dei clienti. Per fronteggiare questo problema, l'azienda ha installato un **impianto di climatizzazione in officina**, in modo da controllare la temperatura durante i periodi di caldo estremo.

Anche i **rischi catastrofali** sono un tema rilevante, in particolare in relazione agli obblighi assicurativi previsti dalla Legge di Bilancio 2024. Tra i rischi concreti, i forti **nubifragi e le bombe d'acqua** con conseguenti **allagamenti** sono quelli più significativi. La vicinanza di un fiume e un canale alla sede di D'Andrea aumenta la probabilità di impatti significativi.



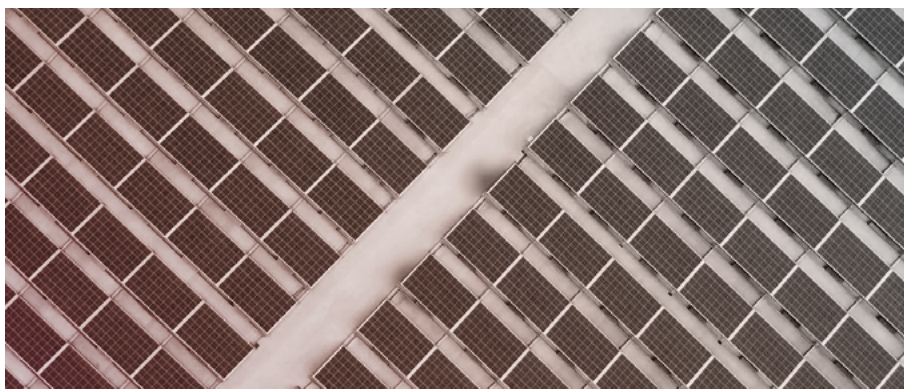
### Impianto di climatizzazione

INSTALLATO IN OFFICINA  
CONTRO LE ONDATE DI  
CALORE



D'Andrea si avvarrà, nel 2025, della **garanzia opzionale** non di legge “allagamento e bombe d'acqua” dovuto dall'impossibilità del suolo di drenare e/o assorbire l'acqua e conseguente accumulo causato da piogge brevi ma di elevatissima intensità.

## 2.2

CONSUMI ENERGETICI  
ED EMISSIONI

- B3** Energia ed emissioni di gas a effetto serra
- B2** Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
- C2** Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile

D'Andrea non acquista energia elettrica da fonti rinnovabile, tuttavia nel 2025 è previsto l'**acquisto di energia rinnovabile con Garanzia d'Origine**, in linea con l'impegno della società verso la transizione energetica. Inoltre, nel 2011 l'azienda ha installato dei **pannelli fotovoltaici** sui capannoni della sede di Lainate che garantiscono la produzione di energia rinnovabile, con l'obiettivo di **espandere la capacità generativa** nei prossimi anni attraverso l'installazione di nuovi pannelli.



D'Andrea ha previsto nel 2025 l'**acquisto di energia rinnovabile con Garanzia d'Origine**, in aggiunta all'energia prodotta dai propri **pannelli fotovoltaici**.

Il parco auto aziendale è composto da veicoli acquisiti tramite noleggio, oltre a **veicoli ibridi** recentemente aggiunti. Attualmente, non sono presenti veicoli completamente elettrici.

Nel **2024**, l'energia elettrica acquistata, pari a **718,5 MWh**, è stata interamente di origine non rinnovabile. A questa si aggiunge l'energia autoprodotta tramite l'impianto fotovoltaico che ha contribuito alla copertura del fabbisogno e, in misura marginale, è stata immessa in rete e venduta.



## 90,0 MWh

ENERGIA DERIVANTE  
DA FONTI RINNOVABILI

Per quanto riguarda i combustibili fossili, l'energia consumata nel 2024, pari a **651,6 MWh**, comprende **gas naturale** utilizzato per il riscaldamento e per il processo produttivo e i carburanti diesel e benzina.

Pertanto, il totale di energia consumata per il **2024**, sommando sia l'energia elettrica che quella derivante dai combustibili fossili, risulta essere pari a circa **1.460 MWh**, di cui **1.370,1 MWh non rinnovabili e 90,0 MWh rinnovabili**.

CONSUMO DI ENERGIA			TOTALE 1.460 MWh
<b>Energia elettrica</b>	Rinnovabile (fotovoltaico)	90,0 MWh	808,5 MWh
	Non rinnovabile	718,5 MWh	
<b>Combustibili fossili dai veicoli aziendali</b>	Benzina	16,0 MWh	105,9 MWh
	Diesel	89,9 MWh	
<b>Combustibili fossili dai veicoli a uso promiscuo</b>	Benzina	4,3 MWh	80,3 MWh
	Diesel	76,0 MWh	
<b>Riscaldamento a gas</b>	Rinnovabile		465,5 MWh
	Non rinnovabile	465,5 MWh	

In linea con i requisiti dello standard VSME, è stato inoltre calcolato **l'impronta di carbonio per lo Scope 1** (emissioni derivanti principalmente dai veicoli aziendali e dal consumo di combustibile per il riscaldamento) **e lo Scope 2** (emissioni derivanti dalle emissioni indirette legate al consumo di energia elettrica acquistata). Il processo è stato svolto sulla base della metodologia del **GHG Protocol**, ampiamente riconosciuta e in grado di garantire dati affidabili e comparabili sulle emissioni di gas a effetto serra.

L'energia autoprodotta dai pannelli fotovoltaici **non incide sulle emissioni di CO<sub>2</sub>**, essendo queste ultime pari a 0.

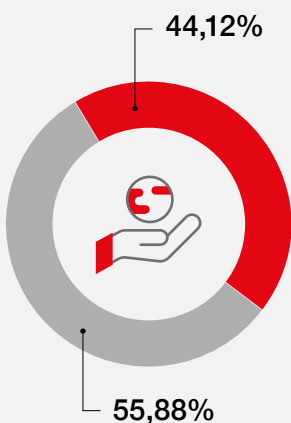
<b>Emissioni Scope 1</b>	tCO <sub>2</sub> e	244,6
<b>Emissioni Scope 2 LB<sup>1</sup></b>	tCO <sub>2</sub> e	309,8
<b>Emissioni Scope 2 MB</b>	tCO <sub>2</sub> e	359,7
<b>Emissioni Scope 1+2 LB</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>554,4</b>
<b>Emissioni Scope 1+2 MB</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>604,3</b>

Nel 2024, l'intensità energetica di D'Andrea S.p.A. è stata di 26,1 tCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>. L'azienda, attualmente, non è in possesso dei dati per il calcolo delle emissioni Scope 3.

<sup>1</sup> Le emissioni Location Based sono calcolate usando fattori medi di emissione del mix energetico nazionale (fonti rinnovabili e fonti fossili) della località in cui l'energia viene consumata. D'Andrea S.p.A. non ha acquistato energia con Garanzia d'Origine nel 2024

<sup>2</sup> L'intensità di gas a effetto serra viene calcolata dividendo le "emissioni lorde di gas a effetto serra Scope 1 e Scope 2" per il dato "ricavi delle vendite e delle prestazioni (in unità monetarie)". Per il calcolo è stato usato il valore Location Based delle emissioni Scope 2. Il rapporto è espresso in tCO<sub>2</sub> su milioni di euro

### EMISSIONI SCOPE 1 E SCOPE 2



- Emissioni Scope 1
- Emissioni Scope 2 LB

## 2.3

# FLUSSI IN ENTRATA E RIFIUTI

- B2** Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
- B7** Uso delle risorse, economia circolare e gestione rifiuti
- C2** Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile

Nel corso del 2024, D'Andrea S.p.A. ha identificato e monitorato i principali **materiali utilizzati** nelle proprie operazioni produttive. L'analisi dei flussi in entrata ha permesso di determinare la quantità totale di materiali impiegati dall'azienda, che ammonta a 284.489 kg. Questa cifra rappresenta l'insieme dei materiali necessari per le **attività produttive**, il processo di lavorazione e l'**imballaggio** dei prodotti finiti.

FLUSSI IN ENTRATA		u.m	2024
Materiali utilizzati	Materie prime per la produzione	kg	248000
Materiali utilizzati	Materiali di processo associati	kg	3693
Materiali utilizzati	Beni semilavorati	kg	1825
Materiali utilizzati	Materiali di packaging	kg	29626
Materiali utilizzati	Prodotti finiti	kg	1345
<b>Totale materiali utilizzati</b>	<b>Totale materiali utilizzati</b>	<b>kg</b>	<b>284.489,00</b>



### 284.489 kg

TOTALE MATERIALI IN  
INGRESSO IMPIEGATI  
DALL'AZIENDA PER LA  
PRODUZIONE, LAVORAZIONE  
E IMBALLAGGIO

A partire dalla rendicontazione 2025, sarà monitorata e riportata la percentuale di **materiale riciclato utilizzato nelle materie prime**. L'obiettivo sarà di raccogliere e rendicontare i dati relativi all'uso di materiale riciclato, al fine di migliorare la trasparenza e l'efficienza dei processi produttivi.

Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti, D'Andrea S.p.A. opera nel rispetto della normativa europea vigente, che regola le fasi di: produzione, classificazione, separazione, raccolta, stoccaggio e destinazione finale dei rifiuti.

TIPOLOGIA RIFIUTI		U.M	2024
<b>Rifiuti pericolosi e non pericolosi</b>	<b>Totale rifiuti prodotti</b>	<b>kg</b>	<b>84005</b>
Rifiuti pericolosi reindirizzati al riciclaggio o al riutilizzo	Altre operazioni di recupero (R1; R10-R13)	kg	140
Rifiuti pericolosi destinati a smaltimento	Altre operazioni di smaltimento (D2-D9; D12-D15)	kg	37.330
<b>Totale rifiuti pericolosi</b>	<b>Totale rifiuti prodotti</b>	<b>kg</b>	<b>37.470</b>
Rifiuti non pericolosi reindirizzati al riciclaggio o al riutilizzo	Altre operazioni di recupero (R1; R10-R13)	kg	46.535
<b>Totale rifiuti non pericolosi</b>	<b>Totale rifiuti prodotti</b>	<b>kg</b>	<b>46.535</b>
<b>Rifiuti pericolosi e non pericolosi</b>	<b>Totale rifiuti reindirizzati al riciclaggio o al riutilizzo</b>	<b>kg</b>	<b>46.675</b>
<b>Rifiuti pericolosi e non pericolosi</b>	<b>Totale rifiuti destinati a smaltimento</b>	<b>kg</b>	<b>37330</b>

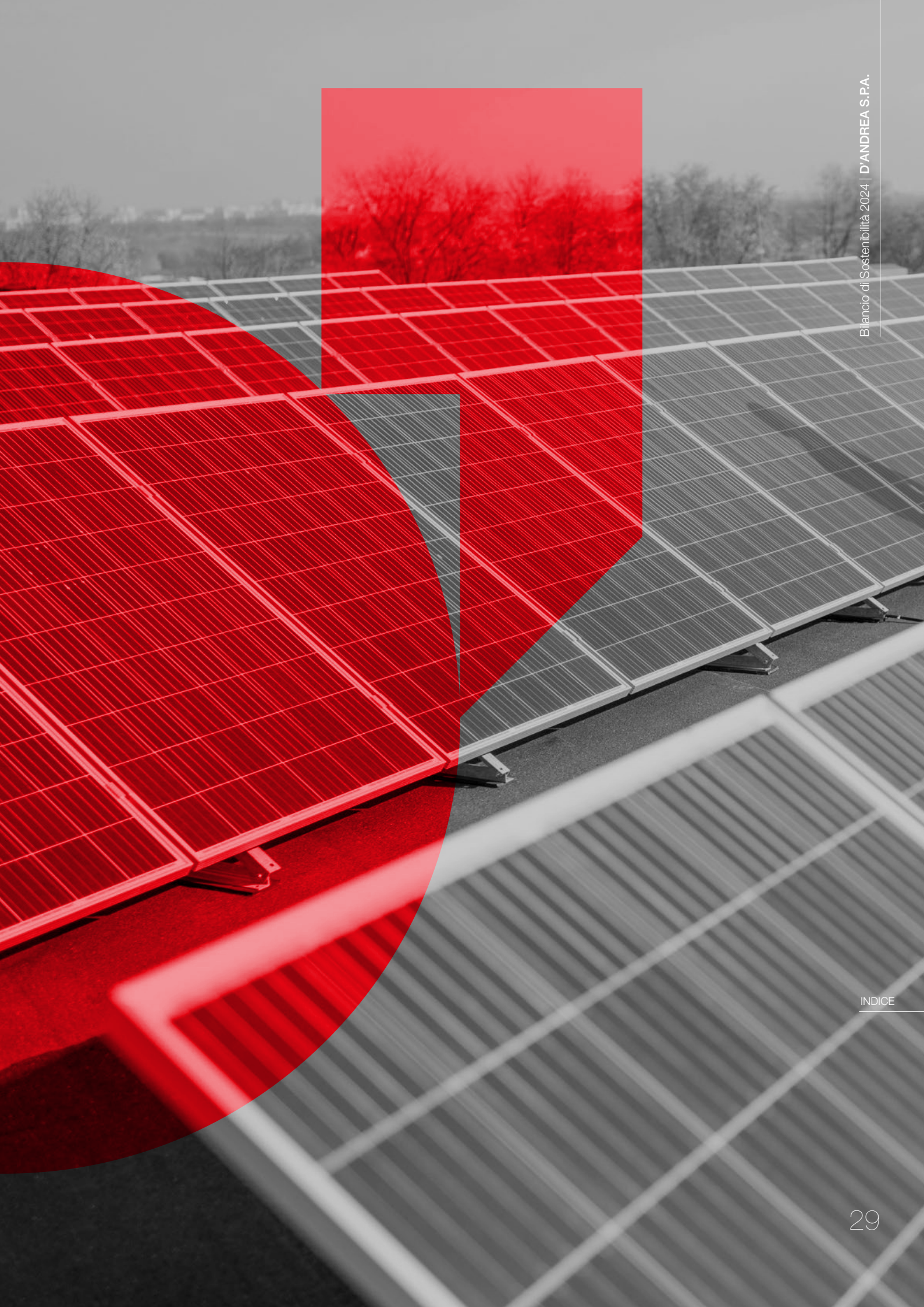
Le attività produttive e di imballaggio generano sia rifiuti pericolosi che non pericolosi, sia solidi che liquidi. In particolare, la maggior parte dei **rifiuti pericolosi** sono emulsioni oleose per lavorazioni meccaniche. Mentre i **rifiuti non pericolosi** si dividono in diverse categorie, quali limature e trucioli di materiali ferrosi, imballaggi di carta e cartone ed imballaggi di legno. La classificazione dei rifiuti avviene secondo le normative in vigore, in particolare utilizzando i codici CER.

La gestione dei rifiuti di D'Andrea si basa su **prassi operative consolidate**, mirate alla corretta separazione, raccolta, stoccaggio e smaltimento.

I fornitori esterni per il recupero e smaltimento dei rifiuti sono selezionati previa verifica delle necessarie autorizzazioni e certificazioni. Questi soggetti vengono monitorati periodicamente per garantire il mantenimento dei requisiti, anche attraverso il controllo della documentazione aggiornata.



Attualmente non sono presenti **procedure formalizzate**, ma sono in programma in vista dell'implementazione di un sistema di gestione ambientale conforme agli standard **ISO 14001**.







# METRICHE SOCIALI

---

## 3.1 LA FORZA LAVORO PROPRIA

### 3.1.1 Caratteristiche generali della forza lavoro

- B2** Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
- C2** Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
- B8** Caratteristiche generali
- C5** Altre caratteristiche generali della forza lavoro



**82**

DIPENDENTI

Al 31 dicembre 2024 la forza lavoro aziendale è composta da **82 dipendenti**, tutti con **sede in Italia**, di cui **74 uomini e 8 donne**, tutti assunti a **tempo indeterminato**, così da poter garantire il miglior livello di stabilità contrattuale possibile. I dipendenti sono tutti assunti a tempo pieno, ad eccezione di una dipendente che detiene un contratto part time.

La ridotta presenza femminile in azienda (10%) riflette le caratteristiche del settore metalmeccanico, dove la presenza occupazionale femminile è circa il 20%<sup>3</sup>. Si tratta infatti di un comparto tradizionalmente a prevalenza maschile, soprattutto nelle funzioni produttive, che rappresentano una parte significativa dell'organizzazione.



**100%**

ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO

La fascia d'età maggiormente rappresentata in azienda è quella compresa fra i 30 e i 50 anni, con 58 dipendenti (71%), mentre 17 sono over 50 (21%) ed infine 7 dipendenti sono under 30 (8%).

Nel 2024 la forza lavoro di D'Andrea ha registrato l'ingresso di un nuovo dipendente uomo, a fronte della cessazione di sei rapporti lavorativi. Questo ha generato un tasso di avvicendamento, o **turnover**, pari al **7%**.

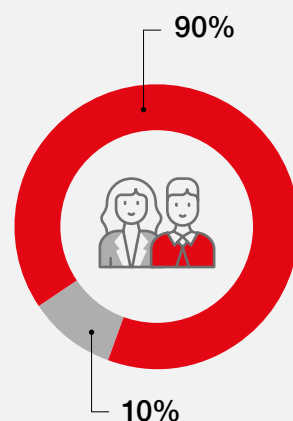


**7%**

TASSO DI TURNOVER

L'organico aziendale è composto da 3 quadri uomini, 18 impiegati uomini e 8 impiegate donne. La fascia maggiormente rappresentata è quella degli operai, composta da 53 uomini.

#### DIPENDENTI PER GENERE



- Uomini
- Donne

<sup>3</sup> Le caratteristiche dell'occupazione femminile nelle aziende metalmeccaniche in Italia, FIM CISL [REPORT-parita-di-genere-FIM-2023.pdf](#); Nella metalmeccanica solo un dipendente su 5 è donna, Il Sole 24 Ore [Nella metalmeccanica solo un dipendente su 5 è donna - Il Sole 24 ORE](#)

Nel 2024 l'azienda ha ospitato 6 studenti che hanno svolto un percorso di competenze trasversali e per l'orientamento (**PCTO**), offrendo loro l'opportunità di completare la loro formazione direttamente in azienda. Per alcuni di questi studenti, l'esperienza si evolverà in un inserimento stabile nell'organico aziendale già dal 2025.

D'Andrea S.p.A. riconosce l'importanza di un **buon equilibrio vita-lavoro** e, per questo, offre ai propri dipendenti alcuni benefit pensati per arricchire la loro esperienza lavorativa e personale.

Per garantire una maggiore flessibilità lavorativa, l'azienda ha adottato un **orario settimanale di 39 ore**, grazie ad una contrattazione interna. Il venerdì, infatti, l'orario lavorativo è di 7 ore. Inoltre, D'Andrea prevede una flessibilità oraria di un'ora in ingresso (dalle **8:00 alle 9:00**), e in uscita, per essere più vicina alle esigenze individuali dei propri dipendenti.



Per quanto riguarda il **work-life balance**, l'azienda offre diversi vantaggi, tra cui la **mensa gratuita** per i dipendenti e le **analisi del sangue** gratuite, come frutto di una contrattazione interna. Il **lavoro agile**, sebbene non previsto come opzione formalizzata nel 2024, è stato **concesso su richiesta** dei dipendenti le cui mansioni sono compatibili con lo svolgimento dell'attività da remoto e con figli minori di 14 anni o con particolari esigenze di salute (caregiver).

Sebbene non sia prevista una revisione periodica formale per i dipendenti, l'azienda favorisce una **comunicazione** informale e continua. Gli incontri, anche individuali, sono organizzati in base alle necessità o alle richieste specifiche. L'azienda si mostra aperta al dialogo, anche in relazione agli incontri programmati e previsti dal sindacato.



Nel 2025, l'azienda ha in programma l'attivazione di una piattaforma di **benefit aziendali** chiamata **Corporate Benefit**, che offrirà sconti e vantaggi economici per i propri dipendenti.



## 6 studenti

OSPITI DELL'AZIENDA HANNO SVOLTO UN PERCORSO DI COMPETENZE TRASVERSALI E PER L'ORIENTAMENTO (PCTO)



## Mensa

GRATUITA PER I DIPENDENTI



## Analisi del sangue

GRATUITE

### 3.1.2. Diversità e diritti

- B2** Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
- C2** Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
- B10** Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
- C5** Altre informazioni sulla forza lavoro propria – Politiche e procedure in materia di diritti umani
- C7** Incidenti gravi in materia di diritti umani



#### Regolamento aziendale

DISCIPLINA GLI ASPETTI PRINCIPALI DELLA GESTIONE DELLA FORZA LAVORO

Tutti gli 82 dipendenti di D'Andrea S.p.A. sono coperti dal **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) metalmeccanico**, garantendo così il rispetto delle misure di protezione sociale di base e di salario minimo, obbligatorie per legge. Oltre a quanto stabilito dal CCNL, D'Andrea si impegna a superare il salario minimo, offrendo condizioni economiche superiori a quelle stabilite dalla contrattazione collettiva.

L'azienda adotta un **regolamento aziendale**, risalente a marzo 2021, che disciplina tematiche relative alla forza lavoro quali: assenze, presenze, straordinari, trasferte, orari aziendali, sicurezza e altri accordi integrativi, come le visite mediche aziendali e il rimborso per lenti da vista.



#### Sistema di whistleblowing

ACCESSIBILE A DIPENDENTI, COLLABORATORI, FORNITORI E ALTRE FIGURE ESTERNE

Nel 2024, è stato istituito un **sistema di whistleblowing**, accessibile a dipendenti, collaboratori, fornitori e altre figure esterne che desiderano effettuare segnalazioni. Il sistema garantisce l'anonimato delle persone che si rivolgono all'azienda e vieta espressamente qualsiasi forma di ritorsione. Il canale di denuncia è facilmente accessibile tramite una sezione dedicata sul sito web dell'azienda. Ad oggi, non sono state ricevute segnalazioni di alcun tipo.

D'Andrea non dispone attualmente di un codice di **condotta formale** o di una **politica specifica in materia di diritti umani** per la propria forza lavoro. Tuttavia, l'azienda si impegna a sviluppare un **Modello 231**, previsto per l'adozione entro il 2026, che includerà politiche e linee guida sui diritti umani, sulle tematiche di lavoro minorile, lavoro forzato ma anche discriminazione, parità di trattamento, prevenzione di molestie e violenze.



#### Modello 231

PREVISTO PER L'ADOZIONE ENTRO IL 2026

**Non si sono verificati incidenti gravi relativi ai diritti umani**, né di **discriminazione**, all'interno della forza lavoro propria nel corso del 2024. Inoltre, l'azienda non è a conoscenza di incidenti confermati che coinvolgano lavoratori nella catena del valore, comunità, consumatori o utilizzatori finali.

Nel 2024 non è stato possibile effettuare un calcolo completo del **gender pay gap**, poiché i dati retributivi disponibili non consentivano una stima attendibile e comprensiva di tutte le componenti (fisse e variabili).

Considerata anche la dimensione aziendale (inferiore alla soglia di 150 dipendenti, prevista dai VSME), l'organizzazione si impegna a potenziare il monitoraggio dei dati retributivi negli anni a venire, con l'obiettivo di rendere disponibile un'analisi più completa nelle prossime rendicontazioni.

### 3.1.3 Salute e sicurezza

- B9** Salute e sicurezza
- B2** Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
- B10** Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile



Al momento, D'Andrea S.p.A. non dispone di una politica formalizzata o di un sistema strutturato per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Tuttavia, l'azienda osserva rigorosamente tutti gli obblighi di legge in materia, assicurando la protezione della salute dei propri dipendenti. In linea con le normative vigenti, vengono regolarmente distribuiti i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e le visite di idoneità per la mansione sono svolte con regolarità.

Per quanto riguarda i macchinari, la maggior parte di essi è moderna e dotata di sistemi di sicurezza avanzati, come il blocco di funzionamento in caso di sportello aperto.

Nel corso del 2024 sono stati registrati **2 infortuni**, entrambi di lieve entità, che hanno comportato complessivamente 129 giorni di recupero. Gli infortuni sono stati causati da urti accidentali durante le normali attività operative. Il **tasso di infortunio** per l'anno 2024 è pari a **2,84<sup>4</sup>** (su un totale di ore lavorate pari a 140.959), mentre **non si sono verificati casi di decesso**.

Un obiettivo strategico per il futuro è l'ottenimento della **certificazione ISO 45001**, prevista per il 2026, che garantirà l'adozione di un sistema di gestione più formale e strutturato per la salute e sicurezza sul lavoro, in linea con le best practices internazionali.

<sup>4</sup> Il tasso di infortuni è calcolato seguendo le linee guida degli standard VSME, come segue: (numero di infortuni connessi al lavoro durante l'anno di riferimento/totale delle ore lavorate in un anno da tutti i dipendenti) x 200.000

### 3.1.4 Formazione

- B10** Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
- B2** Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
- C2** Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile

Nel 2024 le **ore di formazione erogate** ai dipendenti sono state in totale **719,5**. La maggior parte delle ore di formazione, pari al 96% del totale, è stata dedicata alla **formazione volontaria**, costituita dai corsi sulla ISO 9001, dai corsi sulla sostenibilità, dalla formazione interna sulla soft skills, dai corsi di lingua inglese e infine delle ore aggiuntive volontarie sui corsi di salute e sicurezza. Il restante 4% delle ore invece ha riguardato la formazione obbligatoria per legge.



**719,5**

ORE DI FORMAZIONE EROGATE IN TOTALE

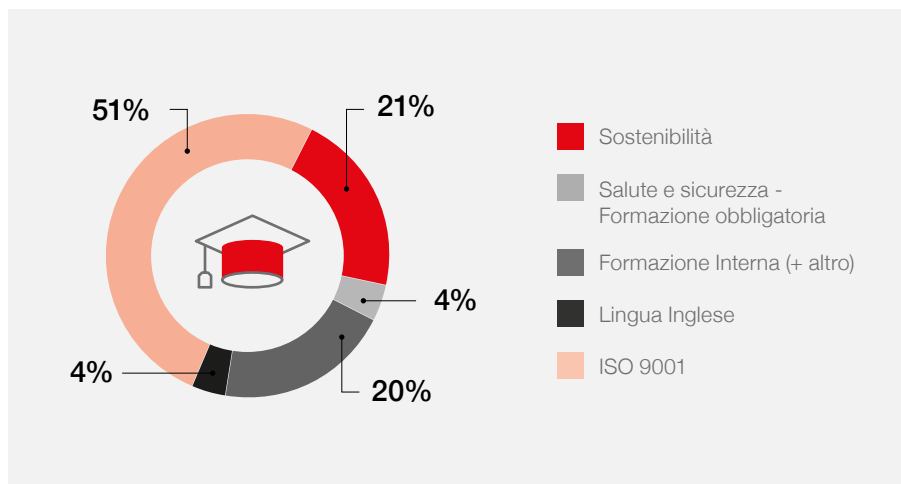


**96%**

DEDICATA ALLA FORMAZIONE VOLONTARIA

#### NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE OFFERTE E COMPLETATE DAI DIPENDENTI PER CATEGORIA DI GENERE NEL CORSO DELL'ANNO

	2024
Ore totali Uomini	528
Ore totali Donne	191,5
<b>Totale ore formazione dei dipendenti</b>	<b>719,5</b>
Media ore formazione "Uomini"	7,19
Media ore formazione "Donne"	23,94
<b>Numero medio di ore di formazione totale</b>	<b>8,82</b>



Per il 2025, D'Andrea ha previsto l'organizzazione di un **incontro formativo sui temi della sostenibilità** che vedrà la partecipazione di tutti i lavoratori.

## 3.2. LA COMUNITÀ

---



*Quanto più facciamo dono di noi stessi agli altri tanto più apriamo la porta alla Vita, che si riverserà su di noi in abbondanza. Impariamo a trasformare il dono in uno stile di vita: del resto è ciò che la natura fa abitualmente.*

**Marino D'Andrea**  
Fondatore dell'azienda



### D'Andrea e il sociale: ragioni e tratti essenziali di un impegno quarantennale per le comunità

L'impegno nel sociale della D'Andrea S.p.A. nasce per iniziativa del presidente Ermanno D'Andrea e affonda le sue radici alla fine degli anni '80, ben prima dell'avvento dei social network e della comparsa dell'istituto del bilancio di sostenibilità: non ebbe quindi inizio per ragioni promozionali o per obblighi di rendicontazione, ma per il desiderio autentico di promuovere lo sviluppo sociale, culturale ed economico in vari contesti territoriali, anche in memoria di una volontà filantropica che il fondatore Marino D'Andrea, prematuramente scomparso, non ebbe il tempo di realizzare.

L'opera sociale della D'Andrea S.p.A si distingue per le finalità e per le modalità di attuazione: non ricerca l'assistenzialismo o la beneficenza fine a sè stessa, bensì la creazione di valore duraturo per le persone, le comunità e i territori coinvolti. Inoltre, essa non si esaurisce nel pur ingente sostegno economico, ma è caratterizzata dall'apporto operativo della famiglia D'Andrea, come ricordato dallo stesso presidente Ermanno: "Seguiamo sempre da vicino i progetti che sosteniamo, ci mettiamo testa e tempo".

Sviluppatosi su queste basi etiche e metodologiche, questo impegno è stato progressivamente formalizzato anche nella governance societaria, prevedendo il reinvestimento di una parte degli utili in iniziative a carattere sociale, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo sostenibile delle comunità e alla creazione di valore condiviso nel lungo periodo.

**L'opera sociale della D'Andrea S.p.A ricerca la creazione di valore duraturo per le persone, le comunità e i territori coinvolti**

## I progetti in Guinea Bissau: l'origine dell'impegno della D'Andrea S.p.A per il sociale

L'impegno nel sociale muove i primi passi alla fine degli anni '80, quando Ermanno D'Andrea, spinto da un moto di indignazione, decise di impegnarsi in prima persona per l'emancipazione della popolazione della Guinea Bissau, uno degli stati più piccoli e poveri del mondo, individuando due precisi filoni di intervento: l'educazione e l'istruzione.



In sinergia con il **Pime**, ed in collaborazione con la Diocesi di Bissau, D'Andrea S.p.A., tra il 1989 e il 2014 ha finanziato e coordinato i progetti per la realizzazione di 13 scuole, 4 libri di testo curriculari, 1 centro culturale ed diversi pozzi, strutture idriche e residenze per volontari e maestri.

Tra questi un rilievo particolare è attribuito al **Liceo Classico e Scientifico Papa Giovanni XXIII**, oggi considerato l'istituto superiore più importante del Paese. L'impegno dell'azienda in Africa è proseguito fino alla metà degli anni Duemiladieci ed è terminato quando tutti i progetti avviati erano ormai in grado di camminare con le proprie gambe, in autonomia finanziaria ed operativa.

## L'impegno per le comunità

Il quasi ventennale impegno in Africa ha lasciato come eredità tangibili e ancora vive non solo le infrastrutture in Guinea, ma anche una **cultura della "solidarietà concreta e attiva"** nel background aziendale, che dalla fine degli anni Novanta ha avuto modo di concretizzarsi ulteriormente con importanti iniziative per i propri territori di riferimento, in Molise e in Lombardia.

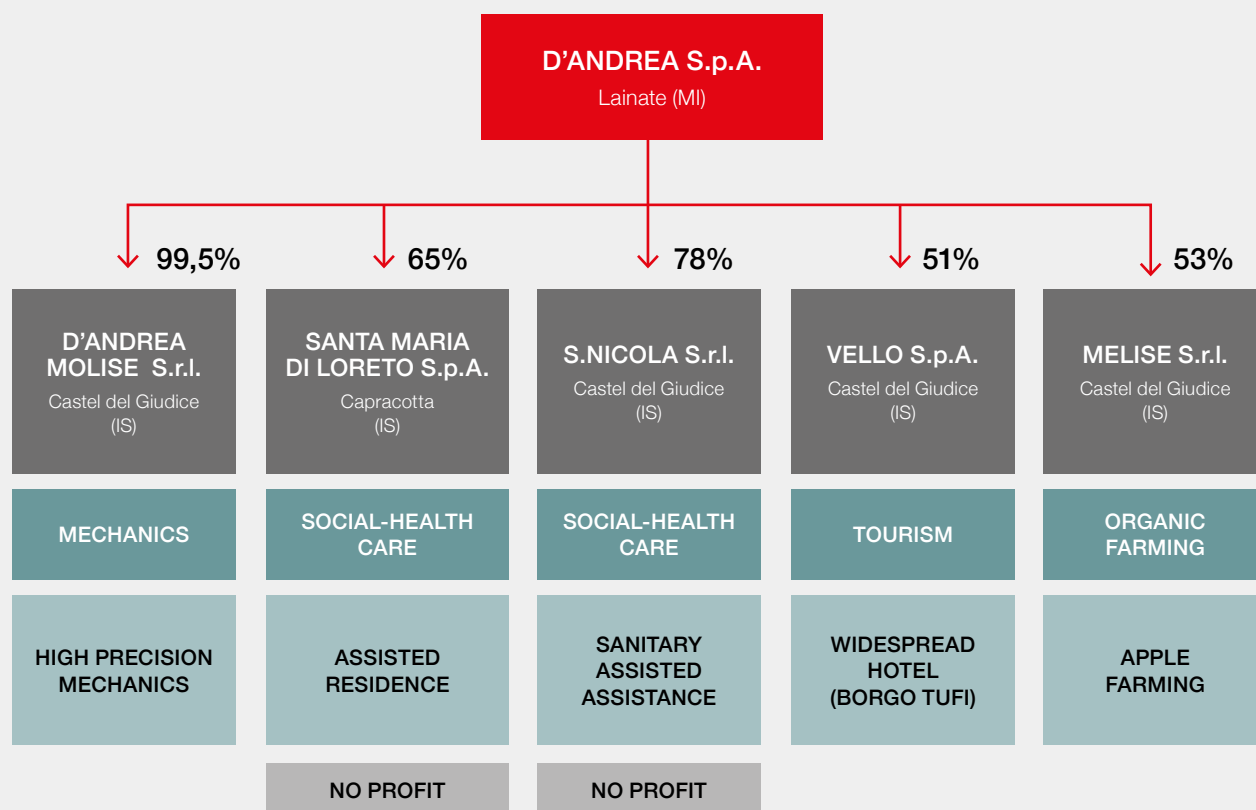
## I progetti in Molise

Alla fine degli anni Novanta Ermanno D'Andrea decise di realizzare un vecchio sogno condiviso con suo padre, Marino: **aprire una filiale dell'azienda in Molise**. L'iter iniziò nel 1999 e si concluse nel 2002, con l'entrata in funzione dello stabilimento di Castel del Giudice (comune confinante con la natia Capracotta) della **"D'Andrea Molise"**, che oggi conta 25 collaboratori.

Nei piani del presidente Ermanno D'Andrea, l'entrata in funzione della sede di Castel del Giudice, è stato solo il primo passo per un più vasto piano di sostegno al proprio territorio d'origine. Nel giro di pochi anni, infatti, la D'Andrea, in collaborazione con l'Amministrazione Comunale, promuove e finanzia progetti a beneficio dell'intero territorio dell'Alto Molise, con il disegno complessivo di arrestarne il declino sociale, economico e demografico del territorio.

**D'Andrea promuove e finanzia progetti a beneficio dell'intera comunità di Castel del Giudice**

Il coinvolgimento di D'Andrea in queste iniziative non si è esaurito nell'avviamento dei progetti, ma prosegue ancora oggi, **quotidianamente**: D'Andrea S.p.A., infatti, detiene le **quote di maggioranza** delle compagini societarie di riferimento di questi progetti, **non a scopo di lucro**, ma con l'esclusivo intento di sostenere finanziariamente (e non solo) queste realtà e ripianare eventuali perdite.



## L'impegno per gli anziani e i fragili: la RSA "San Nicola" e la Casa di riposo "Santa Maria di Loreto"

**Per 20 anni la RSA "San Nicola" è stata l'unica RSA esistente in Molise**



La RSA "San Nicola" è nata nel 2002 e per i successivi 20 anni è stata **l'unica RSA esistente in Molise**. Gestita dalla San Nicola Srl, controllata al 78% da D'Andrea S.p.A. e presieduta da Ermanno D'Andrea, è rivolta ad anziani non autosufficienti e a persone con disabilità (attualmente ospita **35-40 residenti**).

Anche la **casa di riposo "Santa Maria di Loreto"** di Capracotta, inaugurata nel 2008 e gestita dalla Santa Maria di Loreto S.p.A., controllata al 65% da D'Andrea S.p.A. e anch'essa presieduta da Ermanno, presenta **caratteristiche peculiari**: è una **casa condivisa**, senza i rigidi vincoli di orario che generalmente regolano queste comunità; non utilizza derrate alimentari, ma solo prodotti freschi e di qualità. Inoltre, la gran parte dei suoi **42 ospiti** sono abitanti di Capracotta che avevano lasciato il comune, per poi tornare una volta raggiunta la tarda età.



**35-40**

RESIDENTI PRESSO RSA "SAN NICOLA"

**42**

OSPITI PRESSO CASA DI RIPOSO "SANTA MARIA DI LORETO"



## L'impegno per la riqualificazione del borgo e dei luoghi di Castel del Giudice



### L'albergo diffuso Borgo Tufi

Nato nel 2003 grazie ad una sinergia tra Comune di Castel del Giudice, D'Andrea S.p.A e Ricci Guido Srl (di Enrico e Gianfranco Ricci), "Borgo Tufi" è gestito dalla Vello S.p.A, controllata al 51% dalla D'Andrea. Il borgo si articola in circa 40 piccole abitazioni indipendenti, distribuite tra vicoli e piazzette, nate dal recupero di antiche stalle e fienili. Le strutture comuni comprendono sale conferenze, un centro benessere con piscina e terrazza panoramica e spazi per eventi culturali. Il progetto, riconosciuto come esempio di turismo eco-sostenibile, ha

revitalizzato l' economia locale, salvaguardato il patrimonio architettonico e creato una comunità attiva intorno a un nuovo modello di ospitalità diffusa.

## Melise: un progetto dal triplice impatto

Sempre all'interno del percorso di rigenerazione intrapreso insieme all'Amministrazione Comunale, nel 2003 è nata anche l'azienda agricola Melise srl, controllata al 53% dalla D'Andrea S.p.A, con l'obiettivo di **recuperare i terreni in stato di abbandono** (causato dal calo della popolazione) nel territorio comunale e dare loro nuova vita, attraverso la coltivazione delle mele e la commercializzazione delle stesse e di altri prodotti, quali marmellate biologiche e succhi di frutta di qualità. Negli ultimi anni alla coltivazione delle mele si è aggiunta la coltivazione dell'orzo da birra per la produzione di un'apprezzata **birra contadina**. L'ormai ultraventennale attività della Melise ha quindi avuto un **triplice impatto**: visivo-paesaggistico, socio-economico e demografico (ha dato lavoro a giovani e a migranti coinvolti nel progetto ministeriale "SAI", che sono poi rimasti a Castel del Giudice).



**Melise**  
MELA bio ALTO MOLISE



## L'impegno per le comunità: i progetti in Lombardia

Parallelamente a queste iniziative è cresciuto anche l'impegno per il territorio in Lombardia. In particolare, negli ultimi anni l'azienda ha sostenuto importanti progetti, che riflettono la storica attenzione dell'azienda e del presidente Ermanno D'Andrea per l'educazione, la formazione e le persone svantaggiate.

### L'impegno per le persone con disabilità e per le loro famiglie: il progetto "La nostra casa"

L'associazione "LA-Fra" (La Fratellanza) opera da oltre 50 anni a Lainate per sostenere ragazze e ragazzi con disabilità e le loro famiglie. Dal 1993 il servizio principale offerto è l'assistenza fornita dal **Centro Diurno Disabili (CDD)**, accreditato da Regione Lombardia e ospitato in una struttura su due piani da 25 posti. Da alcuni anni, per venire incontro all'evidenziarsi di nuove esigenze, l'associazione ha messo in campo anche una nuova importante iniziativa: "La Nostra Casa". Il progetto consiste nell'opera di riqualificazione di una storica abitazione lainatese in disuso da mezzo secolo, dotata di ampio giardino e collocata al centro della città: **i ragazzi e le ragazze del La-Fra saranno così parte integrante del cuore pulsante della comunità**. L'associazione ha acquisito l'area (di proprietà della Parrocchia) e ha avviato le opere previste dal progetto, il cui completamento è atteso per il 2026: due appartamenti di diverse dimensioni (uno da 2 posti ed un altro fino a 7) destinati a persone con disabilità per le quali si ritengono necessari percorsi gradualmente di avvicinamento alla vita autonoma e poi anche laboratori creativi, un ampio cortile fiorito per attività di orto e giardinaggio, luoghi di incontro e servizi per tutta la cittadinanza (tra cui uno sportello di counseling per l'autismo). Fin dall'inizio l'azienda sostiene con **importanti contributi economici** questo progetto, di cui è il maggior finanziatore privato.



## LA NOSTRA CASA

Un progetto innovativo  
nel cuore della città



## L'impegno per la cultura e la formazione dei giovani



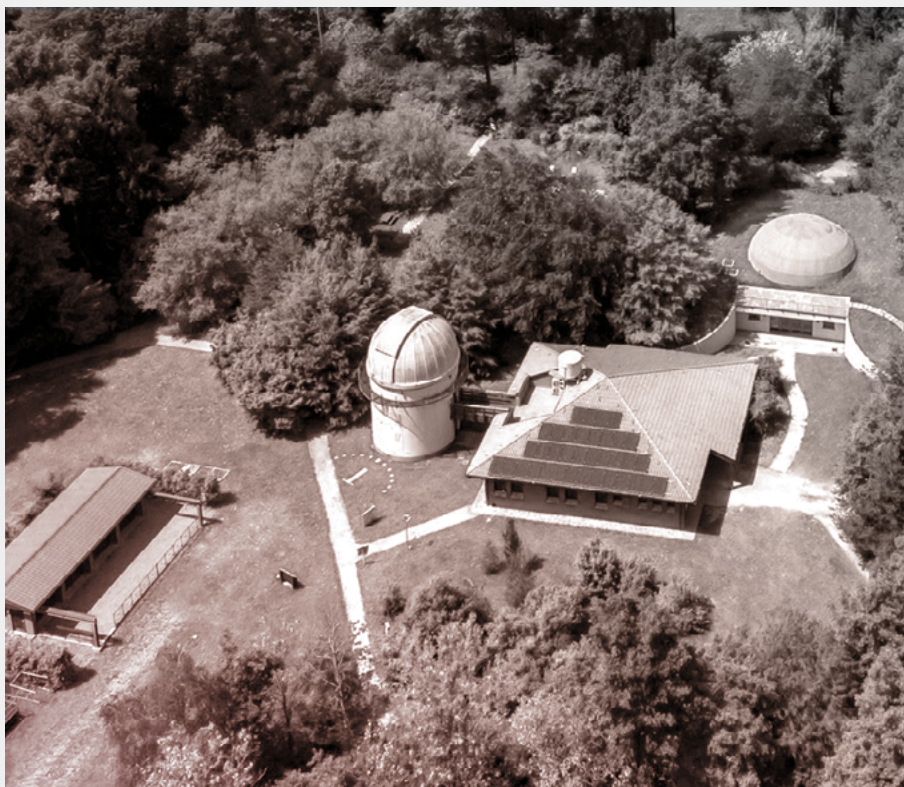
Nel 2018 ha avuto inizio la nostra collaborazione con l'**Osservatorio Astronomico di Tradate**, anche in funzione dalla passione per l'astronomia di Ermanno D'Andrea. L'azienda ha dapprima contribuito al potenziamento del **telescopio** e successivamente ha avuto un forte ruolo per la realizzazione dell'Eco-Planetario, un planetario cioè non impattante a livello ambientale:

D'Andrea S.p.A non solo ha contribuito finanziariamente, ma ha anche fornito, nella persona del suo presidente, un fondamentale apporto tecnico e progettuale. Una volta completata la realizzazione dell'**Eco-Planetario**, non sono più stati necessari aiuti economici, ma il sostegno prosegue ancora oggi, con la vicinanza di Ermanno e, con la donazione periodica di **carte astronomiche** da lui stesso redatte. Sempre nell'ambito dell'impegno per la formazione dei giovani, l'azienda ha avviato dal 2021-2022 una collaborazione con il **Politecnico di Milano**, volta alla realizzazione di una **macchina da corsa da competizione**, un progetto dell'ateneo finalizzato alla formazione pratica degli studenti. Nel 2023 e nel 2025 la D'Andrea S.p.A ha erogato un contributo economico, mentre nell'anno 2024 ha fornito importanti pezzi di componentistica dal significativo valore economico. L'impegno della società per i giovani è completato dalla collaborazione con le scuole superiori del territorio per percorsi di **alternanza scuola-lavoro e visite aziendali**.



*Da anni ormai portiamo avanti l'impegno ad operare anche nel sociale, un impegno che abbiamo inserito persino nello statuto societario dell'azienda: perché la vita non è un progetto solitario, ma la si realizza insieme agli altri*

**Ermanno D'Andrea**







4

## METRICHE DI GOVERNANCE

---

## 4.1

# ORGANI DI GOVERNANCE

### C9 Diversità di genere nell'organo di governance

Nel 2024, il Consiglio di Amministrazione è composto da 3 uomini (75%) e una donna (25%), per un totale di 4 persone. **Il rapporto di diversità di genere fra uomini e donne è quindi pari al 33%.**

#### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

CARICA	NOME E COGNOME	GENERE	ETÀ al 31/12/2024
PRESIDENTE	ERMANNINO D'ANDREA	M	79
CONSIGLIERE	PIETRO MARINO D'ANDREA	M	51
CONSIGLIERE	AMEDEO D'ANDREA	M	49
CONSIGLIERE	MARIA GIUSEPPINA D'ANDREA	F	53

## 4.2

# CONTRASTO ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

### B11 Condanne e ammende per corruzione attiva e passiva

Nonostante D'Andrea S.p.A. non disponga di un **Codice di Condotta né di un Modello Organizzativo 231** l'azienda non è stata soggetta a condanne o sanzioni per violazioni delle normative anticorruzione e anti-concussione, né nel 2024, né negli anni precedenti. Inoltre, D'Andrea S.p.A. ha adottato procedure volte a prevenire ritardi nei pagamenti ai fornitori e, nel 2024, non risulta coinvolta in procedimenti giudiziari legati a tali ritardi.

Ad oggi, l'azienda è attivamente impegnata nell'adozione di un **Modello 231 entro il 2026**, con l'obiettivo di rafforzare la propria governance e le politiche di compliance.

## 4.3

## LE CERTIFICAZIONI

C1 Strategia: modello aziendale e iniziative connesse alla sostenibilità



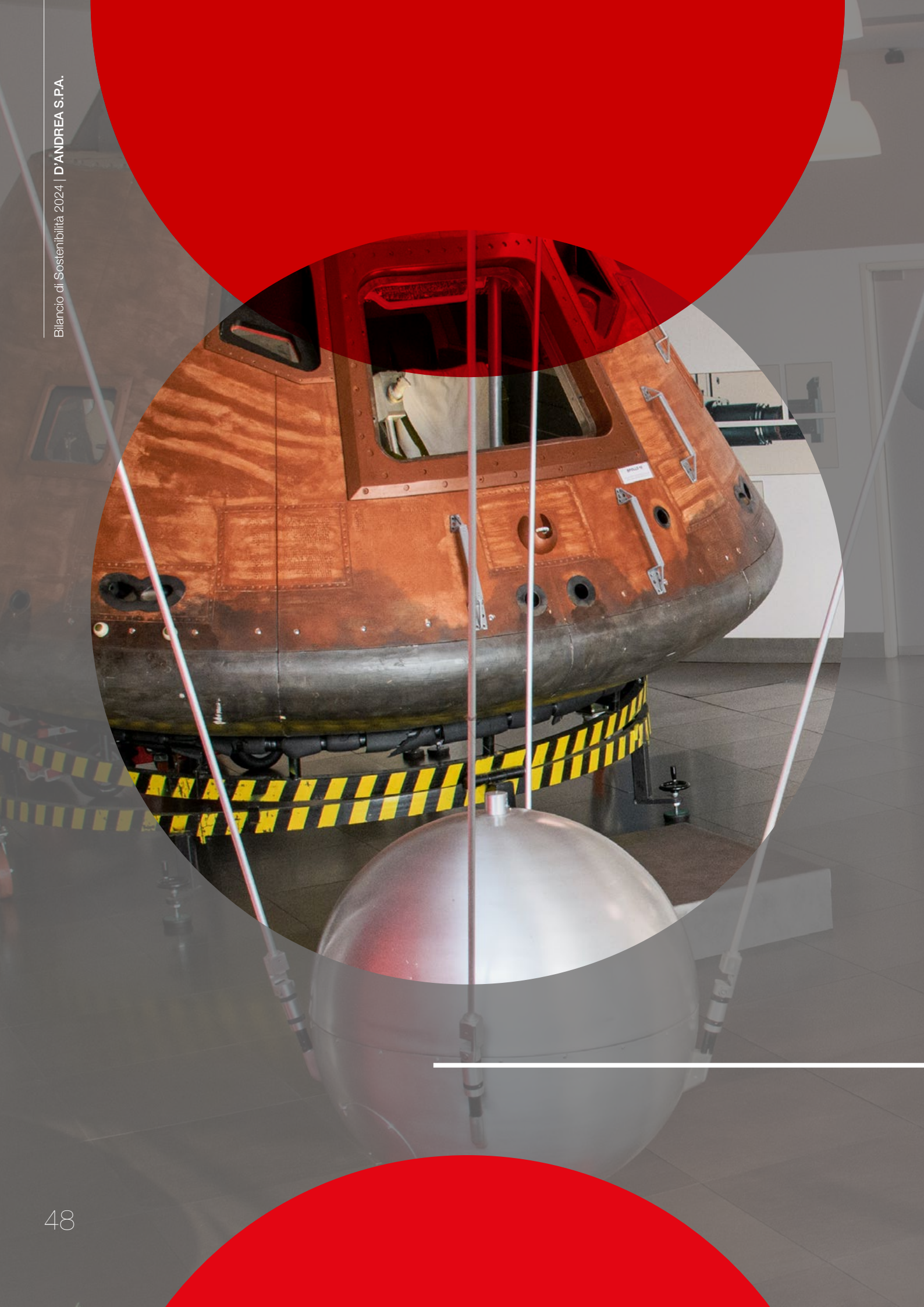
D'Andrea ha avviato un percorso di certificazione per consolidare il proprio impegno verso la qualità, con l'obiettivo di ottenere ulteriori certificazioni che rafforzino il suo impegno verso la sostenibilità e l'eccellenza.

Ad oggi è certificata **ISO 9001** per la **gestione della qualità**, un riconoscimento che ha ottenuto per la prima volta circa 20 anni fa e che è stato recentemente rinnovato nel 2024.

**D'Andrea S.p.A. ha in programma l'ottenimento di nuove certificazioni** per rafforzare il proprio impegno verso la sostenibilità e la sicurezza. I lavori per acquisire queste certificazioni inizieranno nel 2025, con completamento previsto entro la fine del **2026**.

I principali obiettivi includono:

1. **Certificazione ISO 45001 (Salute e Sicurezza):**  
L'azienda prevede di conseguire la certificazione ISO 45001 per tutti i suoi stabilimenti.
2. **ISO 14001 (Ambientale):** È previsto l'ottenimento della certificazione ISO 14001 per D'Andrea S.p.A., per consolidare ulteriormente l'impegno ambientale dell'azienda.





# 5

D'ANDREA

## APPENDICE

---

# 5.1 CONTENT INDEX

D'Andrea S.p.A. presenta una rendicontazione con **riferimento agli standard VSME ed, in maniera integrativa, agli standard GRI** per il periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024:

CONSUMI ENERGETICI	RIFERIMENTO	NOTE
<b>GRI 302 Energia</b>		
302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione		
302-3 Intensità energetica	2 Metriche ambientali;	
<b>GRI 305 Emissioni</b>	2.2 Consumi energetici	
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1);		
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		
<b>FLUSSI DI MATERIALI IN INGRESSO E RIFIUTI</b>	<b>RIFERIMENTO</b>	<b>NOTE</b>
<b>GRI 301 Materiali</b>	2 Metriche ambientali;	
301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	2.2 Flussi in entrata e rifiuti	
<b>GRI 306 Rifiuti</b>		
306-3 Rifiuti prodotti	2 Metriche ambientali;	
306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	2.2 Flussi in entrata e rifiuti	
306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento		
<b>FORZA LAVORO PROPRIA</b>	<b>RIFERIMENTO</b>	<b>NOTE</b>
<b>GRI 401 Occupazione</b>		
401-1 Nuove assunzioni e turnover;	3.1 La forza lavoro propria;	
401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo indeterminato	3.1.1 Le caratteristiche generali della forza lavoro	
<b>GRI 2 Informativa generale</b>		
2-7 Dipendenti	3.1 La forza lavoro propria;	
2-8 Lavoratori non dipendenti	3.1.1 Le caratteristiche generali della forza lavoro	
<b>GRI 2 Informativa generale</b>		
2-30 Accordi di contrattazione collettiva	3.1 La forza lavoro propria;	
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	3.1.2 Diversità e diritti	
<b>GRI 405 Diversità e pari opportunità</b>		
405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti Informativa;	3.1 La forza lavoro propria;	
405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	3.1.2 Diversità e diritti 4.1 Organi di governance e diversità	

FORZA LAVORO PROPRIA	RIFERIMENTO	NOTE
<b>GRI 404 Formazione e Istruzione</b> <b>404-1</b> Ore medie di formazione annua per dipendente; <b>404-2</b> Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione; <b>404-3</b> Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	3.1 La forza lavoro propria; 3.1.4 Formazione che garantiamo ai nostri dipendenti; 3.1.1 Le caratteristiche generali della forza lavoro	
<b>GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro</b> <b>403-1</b> Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; <b>403-7</b> Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali <b>403-9</b> Infortuni sul lavoro	3.1 La forza lavoro propria; 3.1.3 Salute e sicurezza	
<b>GRI 406 Non discriminazione</b> <b>406-1</b> Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	3.1 La forza lavoro propria; 3.1.2 Diversità e diritti	
COMUNITÀ LOCALI	RIFERIMENTO	NOTE
<b>GRI 413 Comunità locali</b> <b>413-1</b> Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo; <b>413-2</b> Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali	3.2. La comunità	
GOVERNANCE	RIFERIMENTO	NOTE
<b>GRI 2 Informativa generale</b> <b>2-9</b> Struttura e composizione della governance	4 Metriche di governance; 4.1 Organi di governance	
<b>GRI 205 Anticorruzione</b> <b>205-3</b> Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	4 Metriche di governance; 4.2 Contrasto alla corruzione attiva e passiva	

Con il supporto metodologico di:



Progetto grafico di Ilaria Meoni, CSR Value Srl.

Ringraziamo i nostri stakeholder e i nostri key supplier per il contributo fornito e tutti i colleghi di D'Andrea S.p.A. che hanno collaborato alla redazione di questo Bilancio di Sostenibilità e fornito supporto per la sua concreta realizzazione.

Le immagini utilizzate nel Bilancio di Sostenibilità 2024 sono di proprietà di, o sono state concesse in licenza a D'Andrea S.p.A. È vietata ogni loro riproduzione e pubblicazione senza il preventivo consenso scritto da parte del titolare dei relativi diritti di proprietà intellettuale. Tutti i marchi registrati presenti appartengono ai rispettivi proprietari e sono utilizzati nel presente documento per finalità di comunicazione non-finanziaria, senza alcuno scopo commerciale o di endorsement dei relativi prodotti o servizi.



**D'ANDREA<sup>®</sup>**  
THE ART OF PRECISION

**D'Andrea S.p.A**

Via Garbagnate, 71  
20045 - Lainate - MI - Italy

T. +39 02 937532.1  
F. +39 02 9375340

[info@dandrea.com](mailto:info@dandrea.com)

[www.dandrea.com](http://www.dandrea.com)