



Report di sostenibilità

2025



Indice

1.	Nota metodologica	4
1.1	Finalità e caratteristiche del documento	4
1.2	Standard adottati	4
1.3	Gruppo di lavoro coinvolto	5
1.4	Periodo di rendicontazione adottato	5
1.5	Sedi aziendali coinvolte	5
2.	Zamperla	7
2.1	Profilo aziendale	8
2.2	Storia	9
2.3	Missione, governance e condotta aziendale	12
2.4	Prodotti e mercati	16
2.5	Risultati economici	17
2.6	Catena del valore e processi	19
3.	Zamperla e la Sostenibilità	21
3.1	Il contesto di riferimento	23
3.2	I nostri stakeholder	25
3.3	L'analisi di doppia materialità	27
3.4	Il sistema di governance della sostenibilità	33
3.5	Il piano strategico di sostenibilità	34
4.	Le aree e i progetti del Piano di Sostenibilità	37
4.1	Area Ambiente	38
4.2	Area Persone	47
4.3	Area Filiera e Territorio	53
5.	Highlights 2025	58
	Indice dei contenuti GRI	60

1. Nota metodologica

Finalità e caratteristiche del documento

1.1

Il presente documento costituisce il **Report di sostenibilità di Antonio Zamperla SpA** e si propone di raccogliere e comunicare in modo chiaro e trasparente a tutti gli stakeholder gli **impegni e i risultati dell'azienda per uno sviluppo sostenibile**. Si tratta della naturale prosecuzione del percorso di pianificazione della sostenibilità avviato nel 2024 e che ha portato l'organizzazione a pubblicare, nel 2025, il proprio piano strategico per il triennio 2025-2027. Questo strumento di condivisione della **visione e degli obiettivi strategici sui temi della sostenibilità** era già corredato di una prima base di rendicontazione su attività e dati di baseline relativi al 2024.

Come il precedente documento, il Report ha carattere volontario e non è stato sottoposto a validazione da ente terzo certificato. I contenuti sono stati integralmente revisionati e validati dal comitato di sostenibilità di Zamperla in data 28-07-2026.

Standard adottati

1.2

Il contesto normativo europeo sulla rendicontazione di sostenibilità è in una fase di passaggio: gli ESRS e la relativa prospettiva di analisi della doppia materialità, adottati per il documento pubblicato nel 2025, sono stati significativamente rivisti e ridimensionati, sia per complessità che per numero di datapoint. La bozza dei nuovi standard ESRS semplificati è stata pubblicata dall'EFRAG a dicembre 2025 e si sta ancora attendendo la pubblicazione dell'atto delegato che ne sancirà l'adozione ufficiale.

In attesa di questa ufficializzazione, il Report di Sostenibilità di Zamperla è stato redatto con riferimento ai **principi di rendicontazione dei GRI Reporting Standards** per poter informare in modo oggettivo, trasparente e comparabile circa le proprie responsabilità. Segue invece un riferimento distinto al processo di identificazione dei temi di maggior rilevanza, condotto nel 2024 secondo l'approccio della doppia materialità, tenendo conto dei principi metodologici degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), adottati con Regolamento Delegato (UE) 2023/2772, valutando sia la materialità d'impatto, riferita agli effetti significativi dell'organizzazione su persone e ambiente, sia la materialità finanziaria, riferita ai rischi e alle opportunità che le questioni di sostenibilità generano per l'organizzazione.

- 1.1 Finalità e caratteristiche del documento
- 1.2 Standard adottati
- 1.3 Gruppo di lavoro coinvolto
- 1.4 Periodo di rendicontazione adottato
- 1.5 Sedi aziendali coinvolte

Gruppo di lavoro coinvolto

1.3

Il processo redazionale - svolto con il supporto di consulenti esterni - ha coinvolto direttamente il comitato di sostenibilità di Zamperla, con il coinvolgimento diretto e indiretto di altre figure e funzioni aziendali per lo svolgimento delle attività progettuali e per la raccolta, la sistematizzazione e l'elaborazione dei dati e dei testi informativi o di commento.

Le informazioni sono state desunte dai sistemi aziendali già in uso per la contabilità e la gestione aziendale (a partire dai sistemi ISO 9001-45001); ove necessario, i sistemi di raccolta sono stati implementati per soddisfare i requisiti e le buone pratiche degli standard di rendicontazione.

Periodo di rendicontazione adottato

1.4

Le informazioni contenute nel documento sono da ritenersi a consuntivo e in riferimento all'**anno finanziario 1 gennaio-31 dicembre 2025**. Con particolare riferimento alle informazioni di natura economico-finanziaria, la fonte è il Bilancio nazionale 2025 al 31.12.2025 e da incontri con i responsabili di area. Ove possibile o significativo, i dati sono presentati in forma comparativa con le performance di anni precedenti, per permettere una valutazione dell'andamento delle prestazioni nel tempo.

Sedi aziendali coinvolte

1.5

Il perimetro di rendicontazione comprende:

Antonio Zamperla S.p.A.

Headquarter - Via Monte Grappa 15/17
36077 Altavilla Vicentina (VI)

Antonio Zamperla S.p.A.

Sede operativa - Via Volta 9
36057 Arcugnano (VI)

Antonio Zamperla S.p.A.

Sede operativa - Via Meucci 22
36040 Brendola (VI)

Antonio Zamperla S.p.A.

Deposito - Via del Progresso 19
36100 Vicenza (VI)

L'insieme di queste entità viene indicato nel documento, in modo indistinto, con i termini "Zamperla", "azienda" e "organizzazione".

Fanno eccezione i dati presentati nel paragrafo 2.3, dove si riportano la Missione e i Valori dell'intero Gruppo.



2. Zamperla

- 2.1 Profilo aziendale
- 2.2 Storia
- 2.3 Missione e condotta aziendale
- 2.4 Prodotti e mercati
- 2.5 Risultati economici
- 2.6 Catena del valore e processi

Profilo aziendale

2.1

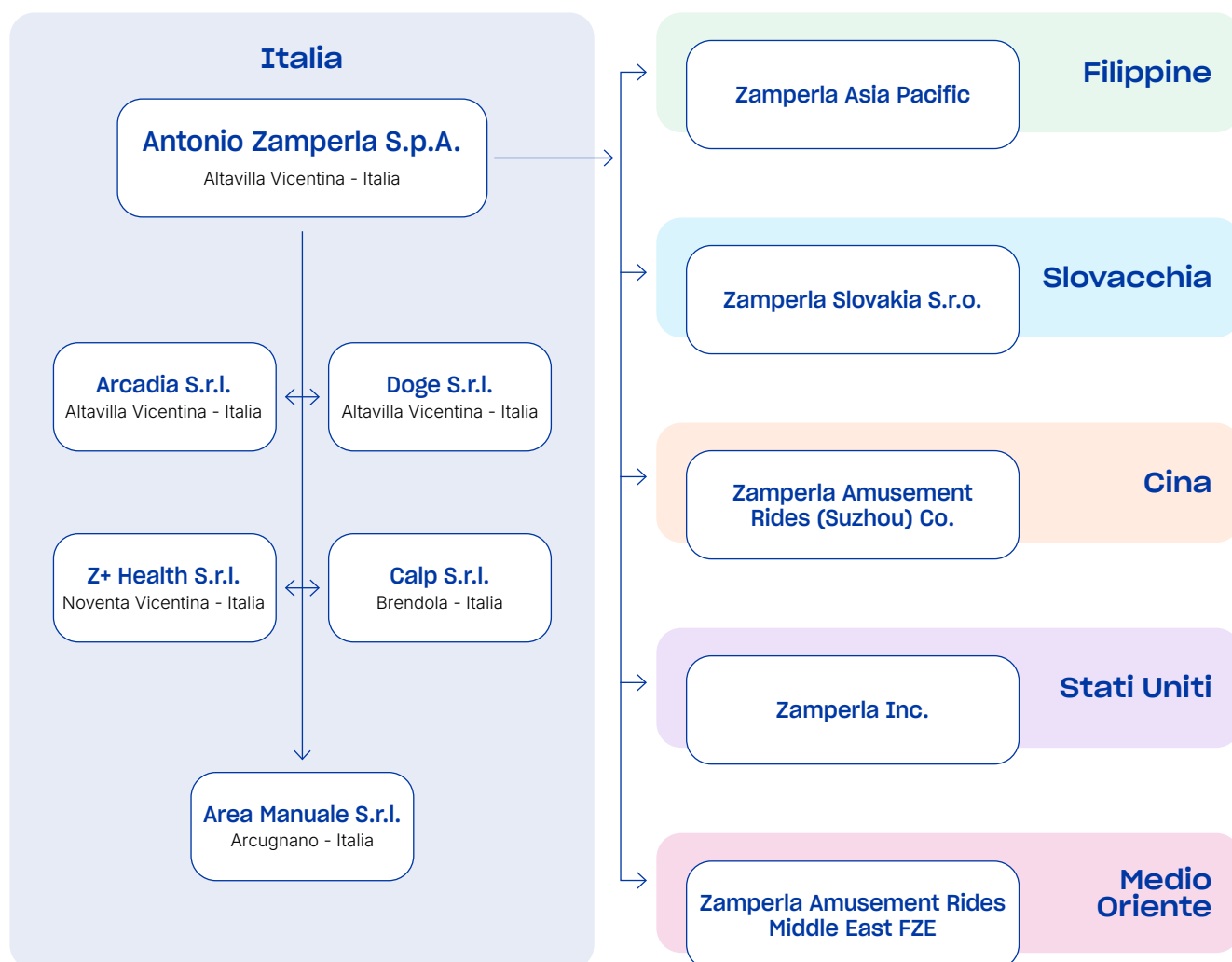
Zamperla è un'azienda italiana conosciuta in tutto il mondo per la progettazione e la costruzione di attrazioni per parchi divertimento e luoghi di intrattenimento.

È nata nel 1966 e da allora ha portato le sue giostre in ogni angolo del pianeta, collaborando con realtà come Disney, Universal e Six Flags Entertainment Corporation. Da sempre unisce creatività, innovazione e attenzione alla qualità, con l'obiettivo di **offrire esperienze uniche e coinvolgenti per tutte le età**.

Parte di Roks Holding, una holding di famiglia, Antonio Zamperla SpA è la capogruppo di un gruppo di aziende presenti in Italia e all'estero. Questo permette a Zamperla di seguire ogni fase del progetto insieme ai suoi clienti: dall'idea iniziale alla progettazione su misura, dalla produzione all'installazione, fino alla manutenzione e, in alcuni casi, anche alla gestione operativa dei parchi.

Con 60 anni di storia alle spalle, Zamperla è sinonimo di affidabilità, eccellenza ingegneristica e immaginazione. Le sue attrazioni si trovano in più di 100 Paesi e regalano milioni di sorrisi ogni anno. L'azienda è strutturata in diverse business unit specializzate e può contare su uffici, stabilimenti produttivi e centri di assistenza in Nord America, Europa, Asia e Medio Oriente.

Questa unione tra **visione familiare, respiro internazionale e passione rende Zamperla un punto di riferimento per il settore** e un partner di fiducia per chi immagina e costruisce parchi divertimento.



Storia

2.2



La storia di Zamperla affonda le sue radici nella seconda metà dell'Ottocento, quando il trisavolo dell'attuale Presidente, Angelo Zamperla, era attivo nel mondo circense. Il legame della famiglia con l'intrattenimento proseguì nei primi anni del Novecento con la gestione di uno dei primi cinematografi ambulanti italiani, portando il cinema nelle piazze e nei paesi del nostro Paese.

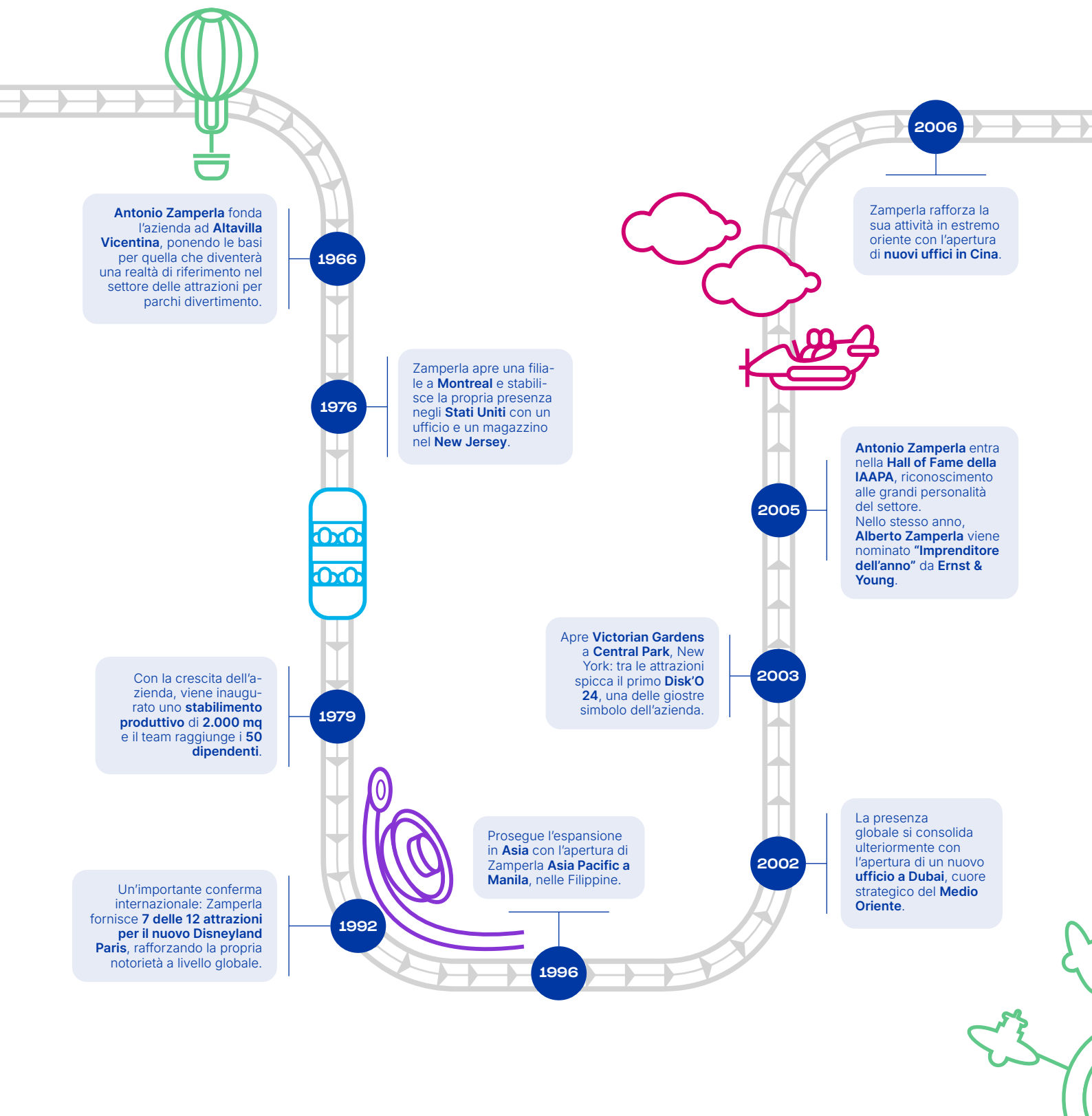
Nel 1966 arriva la svolta quando Antonio Zamperla – nonno dell'attuale Presidente – fonda l'azienda iniziando a produrre giostre per luna park. Fu tra i primi a intuire il potenziale di adattare attrazioni pensate per adulti a un pubblico di bambini, lanciando così un nuovo segmento di mercato nel settore delle giostre.

Fin dai suoi primi passi, Zamperla ha dimostrato una **naturale vocazione all'internazionalizzazione**. Ma è con l'ingresso in azienda di Alberto Zamperla, nel 1972, che questa spinta prende realmente forza. Forte di una visione aperta e orientata ai mercati globali, Alberto inizia a occuparsi delle vendite in Europa, per poi avviare un ambizioso processo di espansione verso il Nord America. **Il passo decisivo arriva nel 1976**, quando viene **aperto il primo ufficio negli Stati Uniti**, inizialmente a Montreal e poi nel New Jersey: è la nascita di Zamperla Inc., base operativa fondamentale per lo sviluppo oltreoceano.



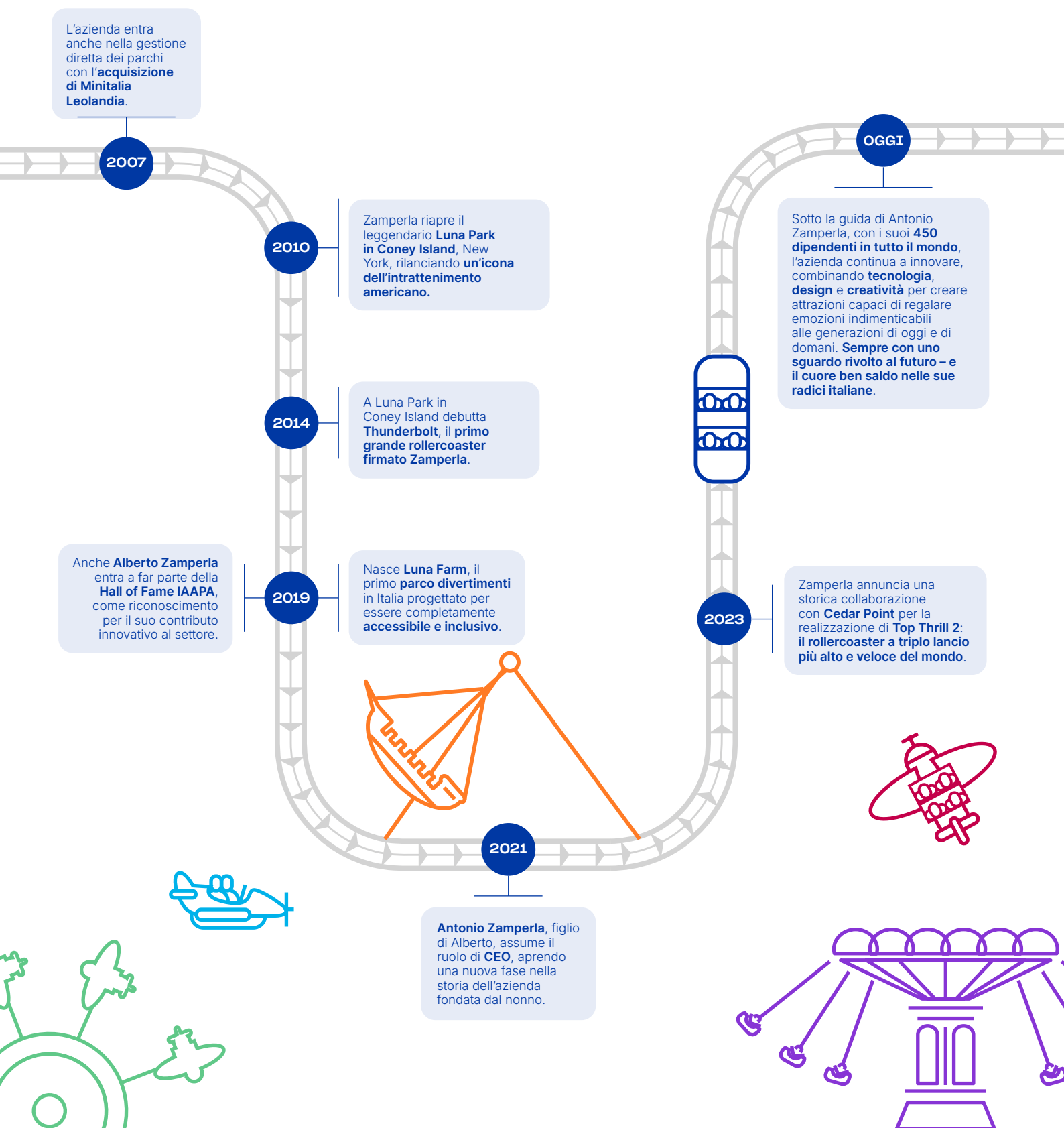
Nello stesso anno, l'azienda evolve anche dal punto di vista organizzativo, trasformandosi da impresa individuale a società a responsabilità limitata (S.r.l.), per poi diventare società per azioni (S.p.A.) nel 1988. Questa fase segna l'inizio di una **crescita internazionale strutturata**, che porterà Zamperla a diventare uno dei **principali attori del settore a livello globale**.

Negli anni successivi, Zamperla apre filiali commerciali e stabilimenti produttivi in Asia (Filippine, Cina), Europa dell'Est (Bielorussia, Slovacchia, Russia) e Medio Oriente (Dubai), consolidando una presenza capillare a livello globale.



Un elemento chiave di questa crescita è stata la **capacità dell'azienda di instaurare collaborazioni strategiche con i principali attori del settore dell'intrattenimento**: tra queste, partnership con icone mondiali come Disney e Universal, hanno contribuito a rafforzare la reputazione di Zamperla nel mondo, rendendola punto di riferimento per qualità, affidabilità e innovazione.

Oggi Zamperla non è solo un produttore di giostre, ma un **partner completo** capace di progettare e realizzare parchi divertimento chiavi in mano. Con uno sguardo sempre rivolto al futuro, l'azienda continua a **investire in tecnologie, sostenibilità e design**, mantenendo forte il legame con le proprie origini e l'impegno verso l'eccellenza.



Missione, governance e condotta aziendale

2.3

La Missione del Gruppo Zamperla è rendere felici le persone di ogni età in ogni parte del mondo, offrendo emozioni ed esperienze d'intrattenimento da condividere in "luoghi speciali" e da ricordare nel tempo.

La missione di Zamperla prende vita attraverso alcuni valori fondamentali:

Passione per l'innovazione.

Per noi di Zamperla, innovare non è solo una scelta strategica: è parte di chi siamo. Ogni giorno, mettiamo **energia e creatività nel dare vita a nuove attrazioni, servizi e soluzioni**, rendendo l'esperienza del divertimento sempre più inclusiva, sicura e sorprendente. **L'innovazione parte dall'ascolto**: dei clienti, dei partner, delle persone che vivono le nostre attrazioni. Solo conoscendo i loro desideri e i loro bisogni possiamo creare qualcosa che li superi.

Innovare, per noi, significa anche pensare a nuove modalità di lavorare insieme: più agili, più aperte, più collaborative — sia nei team interni che nel rapporto con chi lavora con noi. Tutti in Zamperla sono invitati a proporre idee, a testare soluzioni, a contribuire al cambiamento. Perché sappiamo che ogni voce può fare la differenza. Ecco perché **promuoviamo l'apprendimento continuo**: non solo come crescita professionale, ma come leva per migliorare noi stessi, il nostro lavoro e, con esso, la vita delle persone.

Famiglia e comunità.

Zamperla è una famiglia nel vero senso della parola. Tre generazioni si sono passate il testimone dell'impegno, della passione e del rispetto per le persone. **Questo spirito familiare è parte del nostro DNA**: lo si avverte nei rapporti tra colleghi, con i clienti, con i fornitori. Prima che professionisti, siamo persone unite da obiettivi comuni e da valori solidi.

Vogliamo che ogni persona dentro o fuori l'azienda si senta **parte di una comunità**: accolta, ascoltata, valorizzata. Per noi **il successo non è solo una questione di numeri, ma anche di relazioni umane**. Costruiamo un ambiente dove si lavora insieme con rispetto, in cui si può esprimere liberamente la propria idea, e dove il confronto costruttivo è fonte di crescita continua.

Diversità e inclusione.

Crediamo nella bellezza delle differenze. Che siano culturali, personali o professionali, per noi rappresentano una ricchezza. In Zamperla ci impegniamo ogni giorno per promuovere un ambiente in cui tutte le persone si sentano libere di essere sé stesse e abbiano le stesse opportunità di crescita e sviluppo.

Lavorando in tutto il mondo, abbiamo imparato a mantenere uno sguardo aperto, adattando la nostra esperienza alle culture e sensibilità locali. E ovunque portiamo le nostre attrazioni, ci accompagna il desiderio di **creare esperienze accessibili a tutti**.

Siamo particolarmente attenti alle esigenze delle persone con disabilità motorie, sensoriali e intellettive: **progettare attrazioni e spazi che siano davvero inclusive** è per noi una responsabilità e un orgoglio. Vogliamo che tutti, senza eccezioni, possano godersi il divertimento in modo pieno, sicuro e autonomo. Perché crediamo che il sorriso, il gioco, la meraviglia e lo stupore siano diritti di tutti.



 Approfondimento

Accessibilità e inclusione: un paradigma progettuale e culturale



Zamperla: oltre gli standard per un'esperienza condivisa da tutte le persone.

Zamperla si distingue per il costante impegno verso un'**accessibilità autentica e inclusiva**. L'azienda adotta un approccio che va ben oltre gli standard normativi, incluso l'Americans with Disabilities Act (ADA), da sempre considerato uno dei riferimenti più completi a livello internazionale in materia di accessibilità. Il principio guida è semplice ma rivoluzionario: **garantire il diritto al divertimento anche a chi ha esigenze differenti**, attraverso una **progettazione che valorizzi la diversità umana**.

Dal 2012, con il progetto **"Una giostra per tutti"**, Zamperla promuove la creazione di linee guida universali in collaborazione con medici, tecnici e persone con differenti abilità ed esperienze. Questo percorso multidisciplinare punta a **migliorare l'accessibilità, elevare i livelli di sicurezza e ridurre i rischi per tutti gli ospiti**, offrendo esperienze gratificanti e autonome a prescindere dalle condizioni fisiche, sensoriali o cognitive.

Una nuova pietra miliare



Nel corso del 2025 Zamperla ha voluto dare ulteriore ufficialità al suo impegno, creando un brand dedicato, **All Access Rides**, e sottoscrivendo un accordo strategico con **Morgan's Inclusion Institute** che diventa così Official Inclusion Partner dell'azienda (vedi progetto **Partnership per la conoscenza della diversità**).

Dal design all'esperienza: accessibilità integrata in ogni fase.

Il percorso parte dalla progettazione: ogni nuova attrazione è pensata includendo misure alternative e valutando l'idoneità sulla base delle diverse abilità individuali. I progettisti sono chiamati a **integrare nel concept soluzioni che consentano un accesso sicuro e dignitoso**. Parallelamente, i gestori dei parchi sono supportati nel **creare ambienti fruibili da tutti**, attraverso la formazione del personale, l'aggiornamento delle procedure d'emergenza e la diffusione di informazioni chiare sulle caratteristiche di accessibilità di ogni attrazione.

Questo approccio integrato promuove una **nuova cultura dell'inclusione**, in cui **l'accessibilità non è un plus, ma un principio fondante del divertimento**. Un esempio tangibile è Luna Farm a Bologna, il più grande parco indoor d'Italia, che Zamperla ha voluto come laboratorio permanente per la sperimentazione e condivisione delle migliori pratiche. Un modello replicabile che conferma il ruolo dell'azienda come protagonista globale nella ridefinizione del tempo libero in chiave universale.



Professionalità e affidabilità.

Per noi di Zamperla, essere professionali significa prima di tutto **essere all'altezza della fiducia che i nostri clienti ci dimostrano ogni giorno**. Sappiamo che lavorare nel mondo del divertimento comporta grandi responsabilità, e per questo ci impegniamo con serietà, competenza e precisione.

Affrontiamo tutti i progetti con la **passione e la preparazione di un team esperto**, formato da persone di **talento e capacità**, scelte tra le migliori del settore. Le nostre attrazioni nascono da un lavoro rigoroso: rispettano tutte le normative di sicurezza nazionali e internazionali, e vengono progettate per durare nel tempo, integrando tecnologie e materiali all'avanguardia.

Sostenibilità ed efficienza vanno di pari passo nel nostro modo di lavorare. Cerchiamo sempre **soluzioni che uniscano sicurezza, risparmio energetico e riduzione degli sprechi**, perché crediamo che il futuro del divertimento debba essere anche responsabile. **Collaboriamo attivamente con enti e istituzioni** in Italia e all'estero per individuare e contribuire a diffondere le migliori pratiche del settore e continuare a offrire prodotti all'altezza delle aspettative di chi sceglie Zamperla ogni giorno.

Rispetto e lealtà.

Alla base del nostro modo di lavorare ci sono **valori semplici ma fondamentali**: il rispetto, la disponibilità, la trasparenza e la fiducia reciproca. Crediamo in un ambiente in cui le persone possano **collaborare, condividere idee e affrontare le sfide insieme**, con spirito aperto e costruttivo. Lo stesso atteggiamento lo portiamo anche nei rapporti con i clienti, i partner e tutte le persone con cui lavoriamo ogni giorno. L'ascolto attento delle loro esigenze è il punto di partenza di ogni progetto. La **sicurezza, la qualità e l'affidabilità sono i nostri punti fermi**.

Ci stanno a cuore anche la **salute delle persone e il benessere dell'ambiente**. Per questo ci impegniamo a ridurre l'impatto delle nostre attività: cerchiamo di **ridurre le nostre emissioni**, scegliamo **materiali a basso impatto, ottimizziamo i processi** per consumare meno energia, **eliminiamo gli sprechi** e gestiamo i rifiuti nel modo più responsabile possibile. Questo approccio nasce da una convinzione profonda: un'azienda può fare la differenza, se sceglie ogni giorno di agire con rispetto verso chi lavora, verso i propri clienti e verso il pianeta.

Questi valori sono stati formalizzati e tradotti in **impegni verso gli stakeholder** di Zamperla nel Codice etico, che sorregge e dà concretezza alla missione aziendale e che ora trova un ulteriore campo di applicazione nel piano di sostenibilità.

Governance aziendale.

La società adotta il sistema tradizionale con un **Consiglio di Amministrazione** in carica composto da **tre membri**: Presidente Antonio Zamperla e Consiglieri Antonio Cecchetto e Alessandro Zamperla, con mandato fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2025. Per statuto, l'organo amministrativo ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione; la rappresentanza legale spetta al Presidente e, se nominati, al Vice Presidente e agli eventuali Amministratori Delegati nei limiti delle deleghe. Il CdA può delegare poteri ai sensi dell'art. 2381 c.c. e nominare direttori, institori e procuratori, determinandone i poteri; gli organi delegati riferiscono almeno ogni 180 giorni al CdA e al Collegio Sindacale.

Sono operativi i seguenti procuratori:

- **Paolo Sandrello**, Procuratore (dal 17/03/2010), con firma singola e disgiunta per affari di ordinaria amministrazione verso PA, Dogane e Camere di Commercio; può richiedere vidimazioni (certificati di origine, fatture estere, listini, packing list e documenti correlati) e svolgere operazioni di spedizione, svincolo e ritiro di merci e plichi, presentando reclami e ricorsi.
- **Mauro Lain**, Procuratore Speciale (dal 29/03/2023, a tempo indeterminato), delegato del datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008 per sicurezza, igiene e prevenzione infortuni, nonché responsabile ambientale e per gestione emergenze/incendi. Dispone di piena autonomia gestionale e finanziaria sulle materie delegate, con budget annuo dedicato e facoltà di superarlo se necessario; ha potere di sub-delega, poteri disciplinari in materia, rappresentanza verso autorità e in giudizio, e può bloccare impianti/attività ritenuti pericolosi. Firma libera e disgiunta con dicitura "Delegato".
- **Valerio Ferrari**, Procuratore Speciale (11/11/2021), abilitato a stipulare contratti di vendita dei beni e dei servizi di post-vendita, determinandone i prezzi nel rispetto delle indicazioni della Direzione Generale, con facoltà accessorie tra cui incasso e quietanza, pattuizione di clausole e rilascio di dichiarazioni anche fiscali.
- **Lara Facchinetti**, Procuratrice Speciale (04/05/2022), responsabile HR, con rappresentanza della società in tutte le controversie di lavoro, previdenza e assistenza, in ogni fase e grado; può nominare/revocare legali e consulenti, promuovere atti cautelari ed esecutivi e rappresentare la società nelle procedure di conciliazione sindacale e presso gli enti competenti.

È inoltre in carica il **Collegio Sindacale** con Presidente Patrizia Chiumeo e Sindaci effettivi Angelo Vaccarini e Marco Terrenghi; sindaci supplenti Maria Potenzoni e Nicoletta Oldrini. Il controllo contabile è affidato al revisore legale Susy Bianchi, con incarico fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026.

 Approfondimento

Etica e trasparenza

Antonio Zamperla S.p.A. ha scelto da tempo di rafforzare la propria governance affiancando a questi organi principali l'adozione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** previsto dal **Decreto Legislativo 231/2001**, uno strumento essenziale per prevenire e ridurre il rischio di responsabilità amministrativa per eventuali reati commessi in suo nome. Il modello definisce ruoli, responsabilità e procedure interne mirate a individuare e gestire i rischi, introducendo **controlli strutturati** che consolidano la cultura della **legalità e dell'etica aziendale**. Grazie a questo approccio, **l'azienda presidia in modo sistematico le aree a rischio**, assicura la **tracciabilità dei processi decisionali** e promuove la **massima trasparenza** nei confronti di stakeholder e istituzioni.

L'attuazione del **Modello 231** rafforza quindi l'impegno concreto verso pratiche aziendali etiche e dimostra la chiara posizione dell'organizzazione a favore della trasparenza e della responsabilità. Una parte importante di questo impegno prevede la messa a disposizione di canali dedicati al **Whistleblowing**, ovvero degli strumenti che consentono di effettuare segnalazioni all'Organo di Vigilanza in modo anonimo. Antonio Zamperla S.p.A. ha infatti interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all'interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine invita tutti coloro che ne fanno parte a **confrontarsi liberamente su ogni criticità** che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, comunicando eventuali violazioni o rischi di violazione di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Antonio Zamperla S.p.A., nella certezza che non sarà possibile risalire alla fonte della segnalazione né tantomeno saranno effettuate ritorsioni.

Inoltre, Antonio Zamperla S.p.A. continua a garantire la **protezione dei dati personali**, in piena conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR). Ogni trattamento è svolto secondo i principi di **responsabilità e trasparenza**, tutelando il diritto all'autodeterminazione informativa di tutti coloro che, per qualsiasi motivo (dipendenti, fornitori, clienti, ecc.) conferiscono i propri dati personali a qualunque titolo.

Zamperla è inoltre consapevole degli obblighi introdotti dalla Direttiva UE 2023/970 in materia di **equità e trasparenza retributiva**, che impone alle organizzazioni di garantire criteri chiari, oggettivi e non discriminatori nella determinazione delle retribuzioni. L'azienda riconosce la rilevanza di tale requisito normativo e si impegna a recepirne i principi nell'ambito delle proprie politiche retributive, in coerenza con il percorso di rafforzamento della governance già intrapreso attraverso il Modello 231 e le politiche sulla protezione dei dati personali.



Prodotti e mercati

2.4

Le **principali categorie di prodotto** che Zamperla progetta, produce e vende in tutto il mondo sono **tre**: **Flat Rides** (giostre rotanti), **Roller Coaster** (montagne russe) e **Water Rides** (giostre in cui l'acqua è parte dell'esperienza); all'interno di ogni categoria, le attrazioni possono essere suddivise in base al livello di intensità dell'esperienza che offrono, e al grado di emozione e adrenalina che generano.

Ogni giostra può quindi essere classificata come:

- **Thrill**, per chi cerca emozioni più forti;
- **Family**, pensata per soddisfare un pubblico ampio e trasversale;
- **Family/Kiddie**, progettata specificamente per bambini piccoli e famiglie.

Questa doppia classificazione — per tipo di attrazione e per livello di intensità — consente a Zamperla di offrire soluzioni mirate per parchi di ogni dimensione e tipologia, rispondendo alle esigenze di un pubblico eterogeneo e internazionale. I mercati in cui opera l'azienda sono **Europe, Eastern Europe, APAC, China & South Korea, India & Africa, Middle East, North America, Latin America**; l'azienda si rivolge a grandi gruppi internazionali sino a raggiungere i parchi di prossimità.



Tutti i prodotti offerti da Zamperla sono il risultato di un processo strutturato che prevede una continua **cooperazione confronto tra l'azienda e i propri clienti**, una collaborazione che attraversa l'intero iter creativo: dall'ideazione della giostra, in cui il concept prende vita e si adatta alle richieste specifiche del committente, allo sviluppo tecnico e alla realizzazione, dove ogni dettaglio viene ingegnerizzato, fabbricato, testato e collaudato secondo tempi e standard concordati, fino all'installazione in sito con assistenza tecnica all'installazione, collaudo finale e formazione degli operatori per la corretta gestione ordinaria della macchina. L'attenzione verso i propri clienti non termina con questa fase, ma prosegue attraverso **il servizio post-vendita**: concluso il montaggio, Zamperla continua infatti a seguire e supportare frequentemente il cliente con assistenza tecnica on-site e da remoto, programmi strutturati di manutenzione e ricambistica, corsi di continuo aggiornamento per il personale dei parchi e azioni di customer-satisfaction volte a cogliere nuovi fabbisogni commerciali, trasformando **la relazione commerciale in un ciclo virtuoso di miglioramento continuo e fidelizzazione**. Zamperla considera l'accompagnamento post-vendita un elemento strategico per il successo dei propri clienti: proprio per questo nel 2025 ha dato vita a una nuova business unit, interamente dedicata a garantire un supporto sempre più efficace, tempestivo e completo.

Risultati economici

2.5

L'esercizio 2025 è stato caratterizzato da un **contesto macroeconomico complesso**, segnato da tensioni geopolitiche e **instabilità nei mercati energetici**, fattori che hanno determinato un rallentamento della crescita globale. Ciononostante, la Società ha proseguito il proprio percorso di crescita sviluppando nuovi mercati, **chiudendo l'esercizio positivamente** sia in termini di fatturato che di margine industriale, oltre che di acquisizione di nuovi clienti.

Scenario Internazionale.

A livello globale, la **crescita economica è rimasta moderata e disomogenea**. Le economie avanzate, trainate dagli Stati Uniti, hanno registrato un'espansione contenuta, mentre nei paesi emergenti si è osservato un lieve rallentamento. **L'inflazione ha continuato a calare nelle principali economie**, consentendo un primo allentamento delle politiche monetarie da parte della BCE e della Federal Reserve nella seconda metà dell'anno.

Tuttavia, l'inizio del 2025 ha visto un **aumento dell'incertezza legata alle politiche commerciali statunitensi**, con l'introduzione di nuovi dazi che hanno generato volatilità nei mercati finanziari e preoccupazioni per un possibile deterioramento delle relazioni internazionali.

2023

434

Clienti serviti

125

Commesse spedite

99.519.614

Fatturato

3.676.704

EBIT

2024

433

Clienti serviti

107

Commesse spedite

97.445.026

Fatturato

4.235.435

EBIT

2025

441

Clienti serviti

112

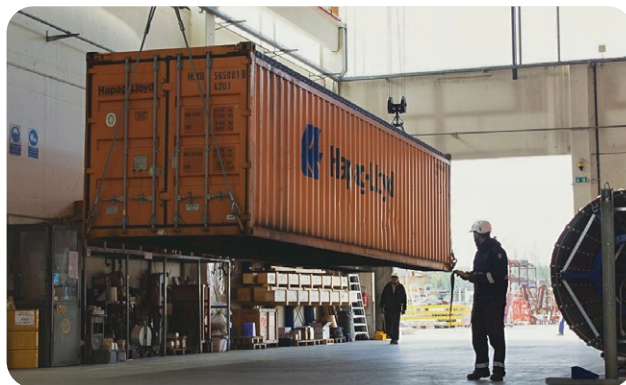
Commesse spedite

108.174.326

Fatturato

5.660.216

EBIT



Catena del valore e processi

2.6

Capire a fondo come funziona Zamperla e dove può generare un impatto positivo significa guardare all'intera **catena del valore**: il percorso completo che ogni nostra attrazione compie, dalle materie prime fino al suo "fine vita".

Sono stati individuati **8 blocchi fondamentali** che, messi insieme, compongono e raccontano il sistema aziendale.

Tutto ha inizio dalle **materie prime**. Per progettare, costruire e far funzionare un prodotto, così come per svolgere le attività quotidiane in ufficio, sono necessari materiali e risorse di varia natura. Rientrano tra queste sia le **materie prime principali**, come acciaio, vetroresina, vernici e plastica, sia **componenti tecnici** più complessi, come motori ed elementi elettronici. Vengono inoltre utilizzati materiali di uso generale — carta, toner, acqua — e risorse energetiche indispensabili per il funzionamento di uffici, impianti produttivi e collaudi, come gasolio, gas ed energia elettrica.

Dietro ogni attrazione c'è il lavoro di decine di professionisti e aziende che mettono a disposizione competenze, servizi e materiali: i **fornitori**. La filiera comprende produttori di materie prime e semilavorati (carpenterie, carrozzerie, componenti elettronici), ma anche artigiani, consulenti, imprese di trasporto, realtà specializzate in tecnologie, gestione dei rifiuti e molti altri settori.

Segue la **"Logistica in entrata"**, ovvero tutte le attività legate alla movimentazione e alla ricezione delle materie prime, dei semilavorati e dei componenti dai fornitori agli stabilimenti dell'azienda. La logistica include quindi tutte le tipologie di trasporti in uso (gomma, rotaia, aereo e nave) e i materiali utilizzati per l'imballaggio (carta, cartone, plastica, ecc.). In questa fase rientra anche il tema della mobilità del personale, ad esempio per gli spostamenti casa-lavoro.

Con **"Operations"** si descrive il fulcro delle attività aziendali: tutte quelle necessarie alla vendita, alla produzione e all'assemblaggio di un prodotto, dalla progettazione al collaudo, nonché tutte le tematiche strettamente legate a queste operazioni. Si fa riferimento alla gestione di magazzini, degli impianti di struttura, dei macchinari e delle attrezzature, alle lavorazioni specifiche come modellazione della vetroresina e verniciatura dei componenti, ma anche alla gestione della qualità e della sicurezza dei processi. Seguendo il flusso di lavoro, il primo step è l'accordo commerciale con il cliente, cui fa seguito la stima dei costi; il terzo step prevede lo sviluppo del prodotto dai punti di vista ingegneristico e del design creativo; perfezionato il progetto, negli step 5 e 6 subentrano l'ufficio acquisti e il controllo qualità e solo a questo punto si avvia la produzione vera e propria (step 6) e si procede infine con il collaudo interno (step 7).

Con **"Processi a supporto"** si intendono tutte le attività che non rappresentano il "core business" dell'azienda e che non si vedono, ma che ne garantiscono il corretto funzionamen-

to. Tra queste rientrano aspetti di gestione dei dipendenti (processi e prassi di reclutamento/onboarding, benessere e sicurezza dei dipendenti, viaggi di lavoro, trasferte tecniche, servizi per i lavoratori, ecc.), di marketing, di IT (comprese cybersecurity e privacy), attività di controllo legale, controllo di gestione, contabilità e finanza, aspetti legati ai servizi generali. Queste funzioni, anche se non legate direttamente alla produzione, sono indispensabili per accompagnare ogni progetto.

La **"Distribuzione"** include tutte le attività legate alla logistica in uscita e alla consegna dei prodotti finiti ai clienti. Comprende la gestione dei trasporti ovunque nel mondo, su diverse tipologie di mezzi (aereo, nave, strada e rotaia), i diversi imballaggi impiegati (cartone, carta, materie plastiche, metalli), le relazioni con i clienti e le installazioni dei prodotti.

Le tematiche legate al funzionamento e alla gestione del prodotto una volta consegnato, installato e messo in uso presso il cliente vengono sintetizzate come **"Utilizzo del prodotto"**. Questo include il monitoraggio dei consumi, ad esempio elettrici, e aspetti legati alla manutenzione delle macchine e alla fornitura di ricambi (Customer Service). Si considerano anche l'usura (deperimento del prodotto) e il consumo dei materiali (uso di olii, ecc.).

Un elemento centrale è rappresentato dall'esperienza degli utenti finali, che include aspetti fondamentali come la sicurezza, l'accessibilità e la qualità dell'esperienza d'uso. Questi aspetti restano una responsabilità prioritaria anche dopo la consegna del prodotto, a conferma dell'impegno costante verso un'esperienza utente sicura e inclusiva.

Da ultimo, con **"Fine vita del prodotto"** si intende la gestione del prodotto una volta terminato il suo ciclo di vita. Una giostra può durare molti anni, ma arriva sempre il momento in cui deve essere ripensata, rinnovata o dismessa. Vengono considerati aspetti principalmente connessi alla durata/durabilità del prodotto e alle strategie per il suo smaltimento, riutilizzo o riciclo delle singole componenti/materiali.



3. Zamperla e la Sostenibilità

- 3.1 Il contesto di riferimento
- 3.2 I nostri stakeholder
- 3.3 L'analisi di doppia materialità
- 3.4 Il sistema di governance della sostenibilità
- 3.5 La struttura del piano

Nel corso del 2025 le attività previste dal Piano Strategico di Sostenibilità sono proseguite sotto la supervisione del Comitato dedicato. I principali risultati raggiunti nell'anno sono descritti nei capitoli che seguono.

Nel 2024 Zamperla ha avviato un percorso strutturato di gestione delle tematiche ambientali, sociali e di governance, in conformità con la direttiva CSRD e gli standard ESRS. Prima di allora, l'azienda aveva sviluppato politiche di sostenibilità coerenti con i propri valori, ma senza una visione strategica formalizzata che le raccordasse in un quadro unitario.

La convinzione che le tematiche ESG rappresentino non solo un obbligo di rendicontazione ma una leva di innovazione, ha motivato la scelta di **strutturare queste iniziative in un piano di lungo perio-**

do, anziché lasciarle procedere in modo frammentato.

Il 2024 ha segnato quindi l'avvio di un **processo di consolidamento delle iniziative** in un piano strategico di lungo periodo, che ha portato alla **pubblicazione del primo report di sostenibilità**. Il processo ha preso il via nelle sedi italiane, con l'obiettivo negli anni a seguire di estenderlo progressivamente a tutte le società del Gruppo.

Il contesto di riferimento

3.1

Comprendere il contesto di mercato e organizzativo in cui un'azienda opera è il punto di partenza di ogni percorso di sostenibilità strutturato. L'esame dei principali driver macroeconomici, delle dinamiche competitive e delle pressioni ESG specifiche del settore consente di individuare, con anticipo, le aree tematiche che incidono concretamente sul modello di business e che meritano attenzione prioritaria nella pianificazione strategica.

Il mercato dei **parchi divertimento** sta attraversando una fase di **trasformazione strutturale**, alimentata dalla convergenza di spinte tecnologiche innovative, mutamenti nella domanda e prime richieste sul fronte della sostenibilità. Sul fronte della **digitalizzazione**, la tendenza più significativa è l'evoluzione verso esperienze "**phygital**", ovvero la fusione tra dimensione fisica e digitale. **Realtà aumentata (AR)** e **realtà virtuale (VR)** stanno trasformando l'esperienza dei visitatori, fondendo il mondo fisico con ambienti digitali. Non solo: anche l'**intelligenza artificiale** viene integrata per personalizzare percorsi e attrazioni, mentre la **data analytics** consente raccomandazioni e offerte calibrate sulle preferenze e i comportamenti pregressi dei visitatori. Il risultato è una capacità di **personalizzazione dell'esperienza** senza precedenti, con ricadute positive tanto sul coinvolgimento del pubblico quanto sulla raccolta di dati utili all'**ottimizzazione continua dell'offerta**.

Accanto all'evoluzione della domanda da parte del visitatore finale, rimangono centrali le **esigenze operative dei gestori e dei proprietari dei parchi**, che rappresentano i clienti diretti di Zamperla. I **software avanzati per la gestione dei**

parchi incorporano oggi sistemi di **manutenzione predittiva e analisi dei dati in tempo reale**. In un contesto competitivo sempre più tecnologicamente avanzato, soluzioni integrate per il **monitoraggio delle attrazioni**, la **pianificazione degli interventi preventivi** e la rapidità nell'**approvvigionamento dei ricambi** costituiscono fattori abilitanti essenziali per l'**efficienza operativa**.

A questi driver si affianca l'attenzione alle **tematiche ESG**, che sta interessando le strategie di alcuni dei principali operatori del settore. Rispetto a quanto analizzato nel corso del 2024, va comunque rilevato un **mutamento del contesto geopolitico attuale**: nel corso del 2025 si è registrata una **battuta d'arresto nell'agenda globale sulla sostenibilità**, con il rallentamento di alcune politiche climatiche internazionali e la revisione di obiettivi precedentemente assunti da governi e grandi imprese. Ne deriva un elemento di **incertezza nel quadro regolatorio di riferimento** che deve essere monitorato con attenzione; tuttavia, esso non elimina la crescente sensibilità di cittadini, consumatori e organizzazioni verso la sostenibilità né determina l'abbandono degli impegni presi dagli attori più lungimiranti. Al contrario: proprio perché viene a mancare il vincolo della conformità normativa, l'approccio alla sostenibilità può essere migliorato e affinato come **leva competitiva**, una scelta strategica per accrescere la **solidità aziendale**.

A prescindere dall'attuale stasi normativa, insomma, il settore si trova in una macro-fase di transizione verso modelli di business più responsabili, con interventi che spaziano dall'energia rinnovabile alla gestione dei rifiuti, dalla riduzione delle emissioni alle politiche sociali. A oggi le principali aree di intervento legate alla sostenibilità presidiate nei parchi divertimento possono essere riassunte in sei macro-aree, descritte di seguito.

Digitalizzazione e intelligenza artificiale.

L'innovazione tecnologica e la digitalizzazione sono driver fondamentali, non solo per l'esperienza del visitatore, ma anche per **migliorare la sostenibilità operativa dei parchi e delle attrazioni**. Sistemi digitali intelligenti per il monitoraggio dei consumi, tecnologie IoT per l'automazione dell'energia in base all'utilizzo delle diverse aree del parco e sensoristica avanzata per il controllo continuo degli impianti stanno





diventando componenti standard nella gestione dei parchi più evoluti, consentendo di **ottimizzare l'impiego delle risorse, ridurre gli sprechi e contenere le emissioni legate alle operazioni interne**.

In questo quadro si inserisce con crescente rilevanza l'**intelligenza artificiale**, la cui adozione nel settore sta rapidamente superando le applicazioni legate all'intrattenimento per estendersi alla gestione operativa vera e propria. Algoritmi di machine learning applicati ai dati raccolti da sensori e sistemi IoT abilitano oggi forme di manutenzione predittiva capaci di anticipare anomalie e guasti, consentendo di intervenire sulle attrazioni in base al reale stato di utilizzo. **I benefici sono simultaneamente economici, operativi e ambientali**: maggiore sicurezza, riduzione dei tempi di fermo e minor consumo di ricambi e risorse.

Emissioni.

La gestione e riduzione delle **emissioni climalteranti** è diventata una priorità delle **strategie di sostenibilità** dei grandi operatori del settore dell'intrattenimento, con alcuni di questi che hanno già fissato **parametri e target net-zero**. Gli approcci più diffusi combinano **misurazione sistematica delle emissioni, efficienza energetica** degli impianti, transizione verso **fonti rinnovabili** anche autoprodotte, migliore **gestione delle risorse** e coinvolgimento attivo di dipendenti e visitatori. Questi sforzi non solo mirano a ridurre l'**impatto ambientale**, ma contribuiscono a creare una **cultura della sostenibilità**, rafforzando anche la reputazione dei parchi, orientando le scelte dei visitatori e ridefinendo gli standard attesi dall'intero settore. Per i **produttori di attrazioni**, questo si traduce in una responsabilità diretta: i gestori dei parchi richiedono **dati documentati sui consumi dei prodotti** e sulla loro gestione nell'**intero ciclo di vita**, rendendo la performance delle attrazioni un fattore cruciale.

Energia rinnovabile.

Il tema dell'energia è strettamente connesso a quello delle emissioni inquinanti. Il settore dei parchi di divertimento, dei parchi a tema e dei parchi acquatici è un grande consumatore di **energia elettrica**: secondo l'Agenzia Internazionale per l'Energia (IEA), i parchi di divertimento in tutto il mondo hanno consumato circa 27,4 miliardi di kilowattora di elettricità nel 2021, pari a circa lo 0,05% del consumo globale. A questa pressione ambientale si affianca una **pressione economica crescente**: la **volatilità dei mercati energetici**, acuita da tensioni geopolitiche ricorrenti, da ultima la crisi dello Stretto di Hormuz che ha spinto ulteriormente al rialzo i **prezzi dell'energia in Europa**, ha reso la dipendenza dalle **fonti fossili** un rischio operativo oltre che ambientale. La transizione verso l'**energia rinnovabile** sta acquisendo sempre più una **doppia valenza, ambientale ed economica**, che ne incentiva l'adozione anche tra i principali operatori del settore. I gruppi più attivi nel settore dell'intrattenimento stanno lavorando per ridurre il proprio impatto principalmente attraverso l'implementazione di **sistemi di recupero energetico dalle attrazioni, l'ottimizzazione dei sistemi** di supporto come illuminazione e climatizzazione, e investimenti in infrastrutture per l'**energia solare e geotermica**.

Educazione.

Diversi parchi a tema hanno ormai ampliato il proprio ruolo ben oltre l'intrattenimento, assumendo, in determinate occasioni, anche una **funzione attiva nell'educazione e nella sensibilizzazione dei visitatori** su temi sociali e ambientali. **Mostre interattive e immersive, tour educativi** per le famiglie e iniziative di **coinvolgimento della comunità** si confermano strumenti efficaci per incoraggiare pratiche sostenibili nella vita quotidiana. La tendenza si sta strutturando: accanto alle collaborazioni con organizzazioni non governative e enti di conservazione, che portano progetti concreti come il ripristino di habitat e campagne tematiche legate a eventi come la Giornata della Terra, cresce il numero di parchi che integrano **percorsi educativi permanenti** nelle proprie aree tematiche, con zone dedicate agli ecosistemi locali e alla biodiversità. I visitatori, e in particolare le nuove generazioni, mostrano una **sensibilità crescente verso questi temi**, rendendo la sostenibilità uno dei fattori che influenzano la scelta della destinazione di svago.

Green Design.

Il **green design** e l'**economia circolare** rappresentano due degli approcci più innovativi nelle strategie di sostenibilità dei parchi di divertimento: il primo punta alla **progettazione di spazi e infrastrutture a basso impatto ambientale**, attraverso materiali eco-compatibili, integrazione di elementi naturali e valorizzazione della biodiversità locale; il secondo si fonda sul principio di **chiusura del ciclo di vita dei materiali**, riducendo i rifiuti attraverso riutilizzo e riciclo. Si tratta tuttavia di tematiche complesse, che richiedono un **lavoro articolato e di lungo periodo**: le grandi strutture ricreative restano ad oggi tra le tipologie di insediamento a maggiore intensità di impatto ambientale, e la tensione tra la natura del prodotto offerto e gli obiettivi di sostenibilità dichiarati non si risolve con i soli interventi progettuali. In questo contesto, diventa fondamentale portare avanti **iniziative di green design strutturate, credibili e documentabili** con metriche concrete, integrate lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti.

Social Design.

Oltre agli aspetti ambientali, i parchi di divertimento sono chiamati ad affrontare con crescente urgenza le **questioni legate alla responsabilità sociale**, che includono il **coinvolgimento delle comunità locali, il rispetto delle culture territoriali** e la **promozione di un'esperienza accessibile a tutti**. L'inclusione è diventata uno degli ambiti di maggiore attenzione e investimento nel settore: i parchi stanno lavorando per **garantire spazi e attrazioni adeguati a visitatori con disabilità fisiche, sensoriali e cognitive**, con un'attenzione crescente anche verso gli ospiti neuro divergenti. In generale, i parchi divertimento hanno raggiunto buoni risultati nel campo del social design; tuttavia, laddove le strutture fisiche hanno visto miglioramenti significativi, la formazione del personale, i protocolli operativi e la comunicazione verso i visitatori con bisogni specifici restano spesso aree di intervento ancora aperte. Va inoltre considerato che l'**accessibilità non riguarda solo il momento della visita, ma si estende alla progettazione delle attrazioni stesse**, un ambito in cui produttori e operatori sono chiamati a lavorare in modo sempre più integrato.

I nostri stakeholder

3.2

Lo sviluppo sostenibile assume un ruolo sempre più centrale all'interno delle aziende le quali, per poter governare il proprio business con maggiore responsabilità necessitano di attivare e mantenere operativi nel tempo dei canali di dialogo con i propri stakeholder attraverso cui condividere valori, principi e visioni comuni di miglioramento.

Al fine di strutturare una mappatura integrale dei propri stakeholder, il Comitato di Sostenibilità ha preso parte a un workshop facilitato da dei consulenti esterni. L'impresa ha mappato e valutato i **propri stakeholder** secondo **criteri di**

importanza e influenza, dove per importanza si intende la rilevanza in relazione al funzionamento del business e per influenza si intende la capacità di incidere sull'organizzazione e sulle decisioni che è chiamata a prendere.

I principali stakeholder individuati sono stati ordinati nei seguenti gruppi e sottogruppi:

Dipendenti e collaboratori

Gruppo Direzionale
(Management)
Dipendenti

Collaboratori e artigiani
Somministrati
Stagisti/PCTO

Aziende del Gruppo

Clienti

Grandi gruppi
PM APAC
PM Cina-Sud Korea
PM CIS-Europa Est
PM Europa

PM India & Africa
PM Sud America
PM Middle-east
PM Nord America

Fornitori

Partner (strategici)
Multinazionali
Servizi e utenze

Carpenteria e
lavorazioni meccaniche
Consulenti

Banche ed enti finanziari

Banche Fondi d'investimento Finanza agevolata (PA)

Utenti finali

Frequentatori dei parchi Enthusiastic user

Organi Interni

OdV Collegio sindacale Revisore dei conti

Enti della pubblica amministrazione/istituzione

INAIL/INPS, ARPAV, Spisal, INL, Agenzia delle Entrate, Comunità europea
Comunità internazionale, Comune, Provincia, Regione, Soprintendenza

Enti terzi di controllo

Normative di settore/prodotto Enti certificatori

Scuole e Università

Famiglie dei dipendenti

Pensionati (ex dipendenti)

Il dialogo continuo con gli stakeholder, unito a un processo strutturato di raccolta del feedback, costituisce un **elemento essenziale per l'elaborazione di una strategia aziendale flessibile e adattiva**, in grado di integrare prospettive interne ed esterne nelle valutazioni sull'andamento e l'orientamento dell'impresa nel medio-lungo periodo.

In tale contesto, Zamperla ha avviato con alcuni Fornitori forme di collaborazione evolute e **ha trasformato il tradizionale rapporto di fornitura in vere e proprie partnership strategiche**, orientate allo sviluppo congiunto di progetti di ricerca e innovazione. Analogamente, il **monitoraggio continuo dei livelli di soddisfazione, delle aspettative e delle esigenze di Clienti e Dipendenti** consente di consolidare relazioni basate sulla fiducia e di acquisire indicazioni utili al miglioramento o alla creazione di prodotti, servizi e benefit.

Per comprendere esigenze e opinioni degli stakeholder, l'azienda organizza incontri, interviste e sondaggi. Con i Dipendenti e gli Organismi di controllo si svolgono regolari consultazioni sui temi della sicurezza, del welfare e della contrattazione collettiva, e sono sempre a disposizione gli strumenti e i canali dedicati per le segnalazioni (vedi **Etica**,

trasparenza). Ad esempio, nel corso del 2025 è stata svolta un'indagine (vedi nel dettaglio il progetto **Comunicazione interna e cultura organizzativa**) con cui si sono volute sondare le opinioni relative a temi come la gestione dei conflitti, i flussi di informazione, il clima lavorativo e la retribuzione.

La relazione con i Clienti, da sempre al cuore delle attività aziendali, si avvale ora di **nuove forme di contatto e consultazione continuativa**, dal portale dedicato alla facilitazione delle comunicazioni e delle richieste (vedi progetto **Service**) al **coinvolgimento tramite questionari e indagini** che contribuiscono a definire con maggiore precisione strategie di marketing e di Employer branding, facendo emergere una gerarchia chiara di temi prioritari. La prima indagine quantitativa rivolta ai Clienti su qualità, soddisfazione e sostenibilità è stata completata nel 2024 e, visti gli ottimi riscontri, l'azienda ha programmato una **seconda indagine per il 2026**.



L'analisi di doppia materialità

3.3

L'analisi di doppia materialità rappresenta uno snodo essenziale nel percorso di pianificazione strategica della sostenibilità di tutte le aziende: considerando le evidenze e i risultati delle analisi precedenti, permette di formalizzare i temi più significativi in ambito ESG per l'azienda. Tali aspetti non solo guidano la rendicontazione della sostenibilità, ma costituiscono un riferimento strategico fondamentale per la definizione di obiettivi e azioni a breve, medio e lungo termine, contribuendo così all'integrazione della sostenibilità nel modello di business aziendale.

In Zamperla nel corso del 2024 a seguito del primo documento di rendicontazione su temi di sostenibilità, è stata svolta una prima approfondita analisi di doppia materialità, strutturata in coerenza con le metodologie introdotte nel quadro normativo della CSRD.



Le basi per la strutturazione dell'analisi hanno riguardato sia lo stato attuale dell'impresa rispetto alle tematiche di sostenibilità (analisi interna), sia lo stato attuale e le direttrici di sviluppo del comparto dell'Amusement (analisi esterna di comparto), analizzando il settore dei parchi divertimento, i clienti, i fornitori e i competitor dell'azienda. Il **processo di identificazione e valutazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO)** ha seguito poi un approccio strutturato, mappando da prima la

catena del valore di Zamperla (vedi Catena del valore e processi), individuando conseguentemente i vari IRO riferiti alle diverse fasi della supply chain e infine valutandoli rispetto ai parametri e all'approccio richiesto dallo standard ESRS. La presente analisi, in quanto svolta nel 2024 durante una serie di cambiamenti normativi, verrà aggiornata nel corso dei prossimi anni, una volta chiariti e definiti quali saranno gli standard definitivi all'interno del perimetro della CSRD.



Di seguito si riportano tutti gli **impatti e i rischi/opportunità rilevanti**, come emersi dalla valutazione di materialità e suddivisi per ambito secondo gli ESRS.

Impatti Materiali	Descrizione
Environment - ESRS E1	
Energia da fonti non rinnovabili	Impatto Effettivo Negativo Diretto. Sfruttamento delle risorse fossili (non rinnovabili) al fine di sostenere il fabbisogno energetico delle operazioni aziendali di produzione e uffici.
Emissioni GHG Scope 1 e 2 (consumo energetico delle sedi)	Impatto Effettivo Negativo Diretto. Emissioni dovute al consumo energetico degli stabilimenti (uffici e aree produttive) e dei processi interni (produzione, amministrazione, collaudo dei prodotti).
Emissioni GHG Scope 1 (logistica di proprietà)	Impatto Effettivo Negativo Diretto. Emissioni dovute alla movimentazione di mezzi di trasporto interni utilizzati per passaggi intra-aziendali (tra sedi e stabilimenti) di merci e lavoratori.
Emissioni GHG Scope 3 (logistica non di proprietà)	Impatto Effettivo Negativo Indiretto. Emissioni dovute ai trasporti legati a tutta la filiera; trasporto di semilavorati e componenti provenienti dai fornitori e consegna prodotti ai clienti.
Emissioni GHG Scope 3 (rifiuti)	Impatto Effettivo Negativo Diretto. Creazione e smaltimento e/o il recupero di materiali di scarto provenienti dal ciclo produttivo e dai processi interni dell'azienda.
Emissioni GHG Scope 3 (consumo energetico dei prodotti in uso)	Impatto Effettivo Negativo Indiretto. Emissioni derivanti principalmente dal fabbisogno di energia elettrica delle attrazioni durante la loro operatività.
Riduzione delle emissioni di GHG	Impatto Effettivo Positivo Diretto. Attività di ricerca e di adozione di soluzioni volte a ridurre le emissioni di gas a effetto serra connesse ai consumi energetici, agli scarti produttivi e alla logistica. In tal senso si orienta lo sforzo dell'azienda in azioni e iniziative per la decarbonizzazione e la transizione.
Environment - ESRS E5	
Acquisto di materiale metallico (afflusso)	Impatto Effettivo Negativo Indiretto. Catena di approvvigionamento di acciaio e alluminio fondamentali per la costruzione delle strutture portanti delle attrazioni.
Acquisto multimateriche es. motori, impianti (afflusso)	Impatto Effettivo Negativo Indiretto. Forniture di componenti elettronici, motori elettrici, idraulici e impianti di controllo necessari al funzionamento delle attrazioni e allo sfruttamento delle materie prime indispensabili per la costruzione di tali componenti.
Acquisto vetroresine (afflusso)	Impatto Effettivo Negativo Indiretto. Approvvigionamento di vetroresina per la costruzione di gran parte delle scocche e delle parti estetiche delle attrazioni.
Imballi plastici e legnosi (afflusso)	Impatto Effettivo Negativo Indiretto. Afflusso di imballaggi in plastica e legno (e il relativo uso di risorse) derivanti dall'arrivo di materie prime e componenti dai fornitori e la conseguente creazione di rifiuti legati agli imballaggi.
Imballi plastici, legnosi e metalli (deflusso)	Impatto Effettivo Negativo Diretto. Uso di imballaggi in plastica e legno e di strutture in metallo per la distribuzione dei prodotti finiti (logistica outbound) e conseguente creazione di rifiuti legati agli imballaggi.
Prodotto finito (metalli, plastiche, componenti elettrici) (deflusso)	Impatto Effettivo Negativo Indiretto. Implicazioni legate allo smaltimento e/o al riciclo dei componenti alla fine della vita utile di prodotti e attrazioni, da parte dei parchi o comunque dei proprietari delle attrazioni stesse, con potenziali violazioni o comportamenti scorretti.
Rifiuto da imballo	Impatto Effettivo Negativo Diretto. Rifiuti di materia plastica e legno derivanti principalmente dalle operazioni logistiche in entrata e intra-aziendali.
Fine vita del prodotto	Impatto Potenziale Negativo Indiretto. Strategie per lo smaltimento sostenibile, la durabilità e il riutilizzo delle attrazioni nei parchi, volte a ridurre la richiesta di nuovi prodotti in favore di manutenzioni, sostituzioni e altre soluzioni allineate alla strategia di crescita dell'impresa.

Rischi/opportunità materiali	Descrizione
Environment – ESRS E1	
Autoproduzione / fornitura energia da fonti rinnovabili / certificate	Opportunità. Il passaggio a fonti di energia rinnovabili rappresenta un'opportunità sia dal punto di vista economico, di tutela dell'ambiente e di utilizzo di risorse decarbonizzate.
Innovazione e brevetti (Scope 3 consumo energetico prodotti in uso)	Opportunità. Il ripensamento di prodotti secondo i principi dell'ecodesign e dell'economia circolare porta possibili vantaggi ai clienti dell'impresa in termini di riduzione dei consumi energetici, e all'azienda in termini di arricchimento della proprietà industriale.
Ottimizzazione della logistica e dei viaggi di lavoro	Opportunità. La razionalizzazione dei processi logistici e dei viaggi del personale per ragioni commerciali o tecniche porta a una migliore gestione degli spostamenti, eliminando sprechi e inefficienze.
Environment – ESRS E5	
Aumento costi trasporti e materie prime/dazi (metalli)	Rischio. Il ricorso a misure di difesa commerciale che considerino il panorama geopolitico e macroeconomico globale in continua evoluzione dovrà essere l'approccio preferito.
Dipendenza dai fornitori strategici (metalli)	Rischio. Il passaggio generazionale in alcuni fornitori può essere per la società elemento di rischio perché non c'è una garanzia di continuità aziendale.
Scarsità di materie prime e risorse (elettronica)	Rischio. Rischio derivante dalla disponibilità limitata a livello globale di materiali, risorse naturali e metalli strategici fondamentali per la produzione di componenti e sottocomponenti elettronici, come i semiconduttori, con la conseguente possibilità di aumento dei prezzi di questi elementi essenziali.
Aumento costi trasporti e materie prime/dazi (multimateriche)	Rischio. Rischio derivante dall'imposizione di dazi come conseguenza di sviluppi geopolitici, in particolare con riferimento a componenti multi materiche essenziali per il funzionamento dei prodotti dell'azienda.
Dipendenza dai fornitori strategici (vetroresine)	Rischio. La vetroresina rimane ad oggi l'unico materiale in grado di rispondere al meglio alle esigenze della progettazione e dei clienti. Un aspetto da monitorare e gestire riguarda quindi la generale dipendenza dell'azienda da questo materiale specifico e dai fornitori.
Approvvigionamento materiale recuperato/riciclato (imballi)	Opportunità. Possibilità di avviare partnership/accordi con fornitori e clienti al fine di ridurre acquisti e volumi di materiali d'imballo attraverso il reimpiego e dinamiche di reverse logistics degli imballi stessi.
Efficientamento dei processi (rifiuti da imballo)	Opportunità. L'applicazione di iniziative volte ad efficientare l'uso e il riuso degli imballaggi permette di ottenere una riduzione indiretta del conferimento di rifiuti derivanti dalle attività logistiche.
Digitalizzazione	Opportunità. Riduzione del consumo periodico di carta attraverso la digitalizzazione, con implicazioni legate a dinamiche di efficientamento anche nella gestione e nel reperimento delle informazioni.
Design e manutenzione predittiva, service e revamping	Opportunità. Creazione di nuove linee di business legate al miglioramento della durabilità dei propri prodotti, riducendo gli interventi di manutenzione e migliorandone le performance in termini di consumi.



Impatti Materiali	Descrizione
Social – ESRS S1	
Salute e sicurezza dipendenti in sede	Impatto Potenziale Negativo Diretto. I potenziali impatti gravi su salute e sicurezza dei dipendenti all'interno del perimetro aziendale riguardano prevalentemente gli infortuni dovuti alla movimentazione di merci/prodotti o, più in generale, alle operazioni dei reparti di produzione (non risultano malattie professionali rilevanti).
Salute e sicurezza dipendenti fuori sede	Impatto Potenziale Negativo Diretto e Indiretto. I potenziali impatti gravi su salute e sicurezza dei dipendenti al di fuori del perimetro aziendale (viaggi di lavoro, trasferte, ecc.) si suddividono in due principali tipologie: incidenti/infortuni legati alle attività di montaggio e/o manutenzione e incidenti/infortuni fortuiti.
Equilibrio vita-lavoro	Impatto Effettivo Positivo Diretto. L'azienda promuove attivamente un sano equilibrio tra vita professionale e privata, monitorando e garantendo che carichi di lavoro, orari e responsabilità siano percepiti dai dipendenti come adeguati e sostenibili, attraverso politiche di flessibilità oraria e ascolto continuo tramite questionari di soddisfazione.
Benessere dei lavoratori	Impatto Potenziale Positivo Diretto. Messa in atto di politiche, iniziative e servizi volti a creare un ambiente di lavoro salubre e positivo, che promuova il benessere dei dipendenti in tutte le sue dimensioni: economica, fisica, psicologica e relazionale. Ad oggi è considerato un ambito a impatto potenziale, in quanto suscettibile di continuo miglioramento, sebbene l'azienda abbia già avviato alcune iniziative a riguardo.
Formazione e sviluppo delle competenze	Impatto Potenziale Positivo Diretto. Definizione di percorsi di formazione e potenziamento di percorsi di crescita delle persone al fine di sviluppare competenze personali e professionali.
Diversity & inclusion	Impatto Potenziale Positivo Diretto. Attivazione di iniziative per l'inclusione lavorativa e politiche volte a valorizzare le diversità e i pari diritti e opportunità per i dipendenti.
Social – ESRS S2	
Salute e sicurezza dei lavoratori nella catena del valore	Impatto Potenziale Negativo Indiretto. Rischio di incidenti e infortuni lungo la catena del valore, con particolare attenzione ai rapporti diretti con fornitori e clienti, specialmente in attività esterne di montaggio e manutenzione delle attrazioni.
Social – ESRS S3	
Sviluppo delle competenze del territorio	Impatto Effettivo Positivo Diretto. Condivisione e la diffusione di conoscenze e competenze che si manifesta attraverso attività di ricerca e sviluppo, collaborazioni con scuole e università, formazione interna (es. su temi come la privacy), e iniziative di sensibilizzazione che producono effetti indiretti sul territorio in cui l'azienda opera.
Social – ESRS S4	
Sicurezza del prodotto in uso	Impatto Effettivo Positivo Diretto. Attenzione nella progettazione e nella costruzione delle attrazioni alla sicurezza degli utenti finali nonché il contributo attivo dell'azienda nel definire le politiche, normative e linee guida in ambito di sicurezza del prodotto per l'intera industria.
Accessibilità del prodotto in uso	Impatto Effettivo Positivo Diretto. Sviluppo di prodotti accessibili a persone con disabilità motoria e la ricerca verso soluzioni progettuali sempre più inclusive.

Rischi/opportunità materiali	Descrizione
Social – ESRS S1	
Insoddisfazione dipendenti (equilibrio vita-lavoro)	Rischio. Fa riferimento alla possibile perdita di produttività e/o all'aumento del tasso di turnover dovuto all'insoddisfazione dei propri dipendenti, in questo caso legato a una mancanza di equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa.
Mancanza di professionisti	Rischio. Difficoltà di reperire nel mercato del lavoro i professionisti necessari al funzionamento aziendale.
Insoddisfazione dipendenti (benessere)	Rischio. Possibile perdita di produttività e/o aumento del tasso di turnover dovuto all'insoddisfazione dei propri dipendenti, in questo caso legato a un peggioramento del benessere percepito in azienda dal punto di vista fisico, economico, psicologico e relazionale.
Miglioramento luogo di lavoro (spazi adeguati, comfort e accessibilità)	Opportunità. Ripensamento degli spazi sia per questioni di efficientamento sia per renderli più accoglienti e accessibili, con benefici per i dipendenti attuali, quelli potenziali, visitatori e clienti.
Piani di formazione per dipendenti (Academy)	Opportunità. Strutturazione di piani formativi al fine di coltivare i talenti presenti e di accrescere l'innovatività e la competitività dell'organizzazione, oltre che di accrescere i livelli di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti.
Social – ESRS S3	
Employer Branding e partnership	Opportunità. Promozione di iniziative legate al territorio, sia con associazioni ed enti benefici, che con scuole, istituti e università nell'ottica di accrescere lo scambio di conoscenze, amplificare la riconoscibilità del proprio impegno su tematiche di tipo sociale e supportare l'orientamento degli studenti verso il mondo del lavoro.
Dialogo con il territorio	Opportunità. Rafforzamento e potenziamento delle relazioni con i diversi enti e associazioni territoriali, al fine principalmente di promuovere iniziative di sensibilizzazione, diffondere la conoscenza delle diversità e incoraggiare una cultura di rispetto e integrazione.
Social – ESRS S4	
Vantaggio competitivo (accessibilità)	Opportunità. Differenziazione dell'offerta e creazione di possibile vantaggio competitivo.



Impatti Materiali	Descrizione
Governance – ESRS G1	
Selezione catena di approvvigionamento	Impatto Potenziale Positivo Diretto. Applicazione di criteri di scelta ESG nelle relazioni con i fornitori e implementazione di un sistema di monitoraggio e valutazione delle performance sostenibili lungo la catena di approvvigionamento.
Protezione e privacy dei dati	Impatto Potenziale Negativo Diretto. Possibili episodi di violazioni di dati personali e cyber-attacchi gravanti sui processi produttivi e sul funzionamento delle attrazioni.
Corruzione e riciclaggio	Impatto Potenziale Negativo Diretto. Possibili episodi di corruzione e riciclaggio con possibili impatti significativi su etica, trasparenza e conformità legale d'impresa.
Rischi/Opportunità Materiali	Descrizione
Governance – ESRS G1	
Attacchi informatici e violazione della privacy	Rischio. Eventuale compromissione della sicurezza dei dati sensibili e della privacy di dipendenti e partner e conseguenti danni reputazionali, sanzioni legali, nonché costi operativi a causa di interruzioni delle attività. Nel caso specifico, vanno considerati anche possibili attacchi informatici ai software delle attrazioni, con un potenziale rischio per la sicurezza dei prodotti.

Alcuni temi emersi come impatti, rischi e opportunità **sono già presidiati dall'impresa** – come ad esempio la gestione etica dell'impresa attraverso l'adozione del Codice etico e del Modello Organizzativo in ottemperanza al Decreto Legislativo n.231/2001, la gestione della salute e sicurezza dei lavoratori (che eccede gli obblighi previsti dalle normative vigenti) e degli utenti finali (che non solo segue le norme

di settore, ma si dedica anche attivamente ad aggiornarle). Lontano quindi dal ritenere di per sé sufficiente il rispetto delle leggi, **l'impegno di Zamperla è parte integrante della proposta di valore dell'azienda ai propri stakeholder, come un elemento strategico da presidiare, monitorare e incrementare.**



Il sistema di governance della sostenibilità

3.4

Dall'analisi di doppia materialità emerge l'**importanza che riveste la sostenibilità nel processo di pianificazione aziendale**. La Antonio Zamperla S.p.A., guidata da Antonio Zamperla in qualità di Presidente e Amministratore Delegato, Alessandro Zamperla in qualità di consigliere (entrambi figli d'arte) e Antonio Cecchetto, nella veste di Chief Financial Officer, la rende parte integrante della propria strategia, promuovendo un **equilibrio tra obiettivi economici, sociali e ambientali e tutelando gli interessi degli azionisti tanto quanto quelli degli altri stakeholder**, come i dipendenti, i clienti, le comunità locali e l'ambiente.

Nell'ambito dell'attività aziendale, gli **organi di amministrazione, direzione e controllo** svolgono un ruolo cruciale nel garantire il corretto funzionamento dell'impresa, orientandone le strategie e le operazioni verso il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Questi organi sono responsabili della **supervisione e della gestione delle attività aziendali**, assicurando la conformità alle normative vigenti e l'adozione di pratiche di buon governo societario, e hanno tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli che la legge riserva espressamente all'assemblea dei soci.

Gli amministratori delegati possono compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione che risultano dalla delega conferita dal Consiglio di amministrazione, il quale demanda la gestione delle questioni in materia di sostenibilità al **Comitato di Sostenibilità**. Istituito l'11 settembre 2024 e confermato nel 2025, esso è formato da un **Comitato Direttivo**, composto da Chief Financial Officer, Chief Operation Officer e HR Director, e un **Comitato Operativo**, composto da Legal Manager, HSE Manager - RSPP e HR Dept.

Il **Comitato Direttivo** presiede le diverse aree aziendali toccate dai temi legati alla sostenibilità rispettivamente di Governance, Sicurezza e Ambiente e Risorse Umane, a presidio delle quali vi sono gli altri responsabili gerarchicamente sottoposti, ovvero il Comitato Operativo.

Il **Comitato di Sostenibilità** propone il piano di azione funzionale al miglioramento dei temi di sostenibilità e, una volta approvato, definisce i singoli progetti operativi, attribuisce i relativi coordinatori e discute periodicamente i risultati, gli avanzamenti e le eventuali modifiche o integrazioni. Si occupa inoltre di stesura e dell'approvazione del report annuale di sostenibilità.

Il piano strategico di sostenibilità

3.5

Il piano strategico è stato definito a partire dai risultati dell'analisi di doppia materialità e dalla conseguente definizione di una **visione strategica**, ovvero lo scopo a cui tendere gli sforzi organizzativi, e degli **obiettivi di sostenibilità**, utili a definire in ultima istanza i progetti operativi sui diversi ambiti ESG.

Ambiente, persone e territorio sono le **macroaree** che hanno modellato gli ambiti di intervento del piano, e per le quali il Comitato di sostenibilità ha tracciato visioni e obiettivi. Tali obiettivi sono stati ordinati **secondo un sistema di priorità oggettiva**, determinato dal **peso complessivo degli impatti, rischi e opportunità (IRO)** associati a ciascuno di essi. Con questo approccio si è cercato di misurare l'effettiva rilevanza strategica di ogni obiettivo lungo la catena del valore aziendale e di dare così ancora più solidità e coerenza al piano.

Obiettivi e Ranking di Materialità	Score Impatti	Score R/O	Totale
Ottimizzare i processi logistici	37,2	101	138,2
Ridurre i rifiuti prodotti (processi e sedi)	18,7	73	91,7
Selezionare e valutare i fornitori secondo criteri ESG	20,4	69	89,4
Inserire criteri di circolarità nella progettazione	25,2	59	84,2
Alimentare la cultura della salute e sicurezza	18	65	83
Strutturare e attivare piani di formazione	7,2	72	79,2
Migliorare e rinnovare gli spazi e i luoghi di lavoro	11,7	64	75,7
Promuovere la conoscenza della diversità (accessibilità e ricerca)	12,6	38	50,6
Strutturare un piano di welfare e misure di sostegno al reddito	9	40	49
Strutturare un sistema di performance management e attivare dinamiche di leadership diffusa	9	40	49
Supportare gruppi sociali con special need	3,6	44	47,6
Ridurre i consumi energetici (processi e sedi)	13,2	34	47,2
Aumentare la quota di energia rinnovabile (anche autoprodotta)	13,2	34	47,2
Coinvolgere i clienti nel co-design sostenibile dei prodotti	9	38	47
Aumentare iniziative di orientamento verso le nuove generazioni	4	42	46
Rafforzare i rapporti e le attività con scuole e università	4	42	46
Cooperare e coinvolgere i fornitori su tematiche di sostenibilità	20,4	20	40,4
Attivare un servizio di manutenzione predittiva (service)	4	35	39
Attivare iniziative per il benessere fisico dei dipendenti	11,7	24	35,7
Attivare iniziative per il benessere psicologico dei dipendenti	9	24	33
Amplificare attività di comunicazione ed engagement interno	9	24	33
Ridurre i consumi energetici di prodotto	4	27	31
Strutturare programmi per migliorare l'equilibrio vita privata-lavoro	9	20	29
Aumentare la brand reputation nel territorio	4	20	24
Avviare azioni di sensibilizzazione (interculturalità)	3,6	16	19,6

Legenda ■ Ambiente ■ Persone ■ Filiera e territorio

Lo «Score Impatti» è la sommatoria del valore di tutti gli impatti connessi a un obiettivo, valutati in base al grado di probabilità, la portata, l'importanza e l'irrimediabilità di un impatto (NB: il valore di un singolo impatto è compreso tra 0,1 e 27).

Lo «Score R/O» è la sommatoria del valore di tutti i rischi/opportunità, valutati in base al grado di probabilità e portata finanziaria (NB: il valore di un singolo R/O varia da 1 a 49).

Una volta individuati gli obiettivi prioritari e validati ufficialmente in sede direzionale, il Comitato ha proceduto a formalizzarli in **iniziative strategiche e progettualità concrete** finalizzate al monitoraggio, alla gestione e

al miglioramento continuo delle principali tematiche di sostenibilità. Ciò ha costituito la base per l'elaborazione del **Piano Strategico di Sostenibilità 2025-2027**.

A fondamento dell'intero piano strategico si colloca il principio trasversale di **Etica e Trasparenza**, che già ispira e guida la condotta aziendale e contribuisce a rafforzarne la credibilità (vedi "2.3 Missione, governance e condotta aziendale").

Visione	Macro-obiettivi	Obiettivi
Ambiente		
Contribuire al ripensamento del funzionamento tradizionale di azienda e prodotti al fine di ridurre gli impatti ambientali attraverso sensibilizzazione, innovazione ed efficientamento .	1. Riduzione di inquinamento ed emissioni 2. Innovazione e design del prodotto	1.1 Ottimizzare i processi logistici (interni ed esterni) 1.2 Ridurre i rifiuti prodotti (processi e sedi) 1.3 Aumentare la quota di energia rinnovabile (anche autoprodotta) 1.4 Ridurre i consumi energetici (processi e sedi) 2.1 Inserire criteri di circolarità nella progettazione 2.2 Adottare soluzioni di imballo a minore impatto ambientale 2.3 Ridurre i consumi energetici di prodotto
Persone		
Divenire un punto di riferimento nella valorizzazione delle persone e del loro benessere attraverso una struttura organizzativa basata sull'equilibrio, la crescita e l'inclusione .	3. Benessere dei dipendenti 4. Crescita e coinvolgimento delle risorse umane	3.1 Alimentare la cultura della salute e sicurezza 3.2 Migliorare e rinnovare gli spazi e i luoghi di lavoro 3.3 Strutturare un piano welfare e misure di sostegno al reddito 3.4 Attivare iniziative per il benessere fisico dei dipendenti 3.5 Attivare iniziative per il benessere psicologico dei dipendenti 3.6 Strutturare programmi per il miglioramento dell'equilibrio vita privata-lavoro 4.1 Strutturare e attivare piani di formazione 4.2 Sviluppare un sistema di performance management e attivare dinamiche di leadership diffusa 4.3 Amplificare attività di comunicazione ed engagement interno 4.4 Avviare azioni di sensibilizzazione
Filiera e Territorio		
Dare vita a un ecosistema che promuova le collaborazioni e la condivisione di conoscenza , attivando un dialogo incentrato sull'innovazione sostenibile con tutti gli attori della filiera e contribuendo allo sviluppo e alla crescita delle comunità locali e del territorio .	5. Approccio di filiera 6. Valore per il territorio	5.1 Selezionare e valutare i fornitori secondo criteri ESG 5.2 Coinvolgere i clienti nel co-design sostenibile dei prodotti 5.3 Cooperare e coinvolgere i fornitori su tematiche di sostenibilità 6.1 Promuovere la conoscenza della diversità 6.2 Supportare gruppi sociali con special need 6.3 Aumentare iniziative di orientamento verso le nuove generazioni 6.4 Rafforzare i rapporti e le attività con scuole e università 6.5 Aumentare la brand reputation nel territorio



4. Le aree e i progetti del Piano di Sostenibilità

4.1 Area Ambiente

4.2 Area Persone

4.3 Area Filiera e Territorio

Area Ambiente

Visione				
Contribuire al ripensamento del funzionamento tradizionale di azienda e prodotti al fine di ridurre gli impatti ambientali attraverso sensibilizzazione, innovazione ed efficientamento.				
Macro obiettivi	Obiettivi		Progetto	Anno di partenza
1. Riduzione di inquinamento ed emissioni	1.1	Ottimizzare i processi logistici (interni ed esterni)	Analisi dei processi logistici e proposte d'intervento	2025
	1.2	Ridurre i rifiuti prodotti (processi e sedi)	Riduzione e gestione dei rifiuti	2025
	1.3	Aumentare la quota di energia rinnovabile (anche autoprodotta)	Iniziative di riduzione del fabbisogno energetico	2025
	1.4	Ridurre i consumi energetici (processi e sedi)		
2. Innovazione e design del prodotto	2.1	Inserire criteri di circolarità nella progettazione	Progettazione circolare e design sostenibile	2025
	2.2	Adottare soluzioni di imballo a minore impatto ambientale	Riduzione e gestione dei rifiuti	2025
	2.3	Ridurre i consumi energetici di prodotto	Progettazione circolare e design sostenibile Manutenzione predittiva (Service)	2025

Visione

Contribuire alla revisione dei tradizionali modelli operativi aziendali e dei prodotti, con l'obiettivo di ridurre gli impatti ambientali attraverso attività di sensibilizzazione, innovazione e ottimizzazione dell'efficienza.

Di fronte ai cambiamenti climatici e all'esaurimento delle risorse, l'impegno aziendale vuole focalizzarsi sul miglioramento della qualità della vita e degli ecosistemi. Le politiche ambientali passate frutto di adempimenti normativi obbligatori, sui rifiuti, gli scarichi e le emissioni, ora rappresentano delle opportunità per l'azienda, soprattutto nei settori della certificazione di prodotto e delle energie rinnovabili.

Il tema non è nuovo per Zamperla infatti l'azienda concentra l'attenzione soprattutto sui processi di progettazione circolare e sull'ottimizzazione della durabilità e manutenzione dei prodotti. L'azienda porta avanti in modo continuativo attività di ricerca e sviluppo volte a migliorare le caratteristiche estetiche e funzionali dei materiali utilizzati, tanto che il 2024 ha visto il lancio di nuove attrazioni ad alto contenuto tecnologico, frutto dell'attività di ricerca e sviluppo avviata nel biennio precedente. L'attenzione alla sostenibilità, alla sicurezza e all'esperienza immersiva ha guidato la progettazione, in linea con le tendenze emergenti del settore e con le aspettative dei principali operatori internazionali. Al contempo, Zamperla si impegna nel gettare le basi per l'adozione di strategie ispirate ai **principi della progettazione circolare**. L'approccio adottato considera l'intero **ciclo di vita dei materiali e dei componenti**, con particolare attenzione sia alla scelta di soluzioni a basso impatto ambientale – soprattutto per materiali critici come la vetroresina – sia alla definizione di modalità efficaci

per la gestione del fine vita dei prodotti con l'obiettivo di favorire il recupero, il riutilizzo e la reintroduzione dei materiali nei cicli produttivi.

Anche **la durabilità e la manutenzione dei prodotti** rappresentano un ambito di forte impegno per l'azienda. Le sue attrazioni, infatti, sono caratterizzate da una lunga vita operativa prevista, dalle normative EN 13814-1 e ASTM F2291, in almeno 35.000 ore operative. Al termine di questo periodo, la normativa ASTM F2291 prevede la possibilità di estendere la vita utile dell'attrazione attraverso una serie di verifiche, revisioni e manutenzioni straordinarie, purché effettuate da personale qualificato. Per garantire la durabilità e l'affidabilità dei propri prodotti, Zamperla investe costantemente nella **formazione tecnica** del proprio personale, aggiornandone le competenze in ambiti fondamentali come la meccanica, l'idraulica e la pneumatica. L'azienda, oltre a mettere a disposizione dei clienti il manuale d'uso e manutenzione con istruzioni dettagliate per l'esecuzione di tutti i controlli e le operazioni di manutenzione previste, sta lavorando allo sviluppo di **sistemi informatici integrati ai propri prodotti** al fine di attivare sistemi di manutenzione predittiva. In questo modo, le attrazioni possono operare in massima sicurezza e con durabilità maggiore grazie alla manutenzione anticipata e alle verifiche periodiche dei dati monitorati.

Macro-obiettivi

Per attuare la visione strategica, Zamperla si focalizza ad oggi su due macro-obiettivi:

- riduzione di inquinamento ed emissioni, principalmente nei processi aziendali;
- ricerca di soluzioni innovative e di design di prodotto che migliorino le performance anche in termini ambientali.

Progetti operativi

Per il raggiungimento degli obiettivi e della visione di area e per la raccolta dei dati funzionale ai report di sostenibilità, nel triennio 2025-2027 sono stati avviati i seguenti progetti.

Analisi dei processi logistici e proposte d'intervento.

Comprende la **mappatura e lo studio dei processi logistici** in essere, suddivisi per tipologie e stakeholder coinvolti (mezzi di proprietà, fornitori, dipendenti in sede, dipendenti in trasferta tecnica, dipendenti in viaggio commerciale), al fine di individuare criticità, aree a maggiore impatto ambientale, aree con ampio margine di miglioramento e definizione proposte in merito.

Attività svolte. Nel corso del 2025 sono state avviate le prime attività operative lungo due direttrici di miglioramento principali: la **logistica interna** e la **logistica di distribuzione** (trasporti).

Sul fronte della **logistica interna**, tra le iniziative virtuose si segnala la **riduzione dell'uso di film estensibile per l'imballaggio dei colli** destinati ai fornitori di conto lavoro, dovuta all'acquisto di una **reggiatrice automatica**. Questa soluzione garantisce un risparmio egualmente efficace con una significativa diminuzione di materiale utilizzato e dei tempi di esecuzione, apportando un triplice beneficio (economico, operativo e ambientale). L'impegno maggiore ha comunque riguardato l'**unificazione della gestione dei processi logistici** da e verso i fornitori degli stabilimenti di Altavilla e Brendola. La pianificazione integrata della flotta interna è affidata a una Planner, che coordina l'ottimizzazione delle tratte routinarie con tre obiettivi: **eliminare le cosiddette tratte doppie**, **aumentare la saturazione dei carichi** e infine **ridurre le richieste di trasporto a terzi**. Questa riorganizzazione dei processi ha già prodotto dei risultati, come si evince in modo indiretto: per quanto riguarda i primi due obiettivi, pur in assenza di una quantificazione precisa dei chilometri effettuati nell'esercizio 2025 l'azienda ha monitorato una **significativa riduzione di ore di lavoro straordinario degli autisti** (da 561 ore nel 2024 a circa 305 ore nel 2025) - a fronte di una parità di attività svolte, che si traduce in una diminuzione di consumi ed emissioni.

Obiettivi

Il primo macro-obiettivo si declina ulteriormente in attività legate all'**ottimizzazione dei processi logistici**, alla **riduzione dei rifiuti** prodotti e all'**efficientamento energetico**, anche inteso come aumento del ricorso all'**energia rinnovabile**. Il secondo macro-obiettivo comprende invece attività legate alla **progettazione dei prodotti**, specie nell'inserimento di **criteri di circolarità** e nel ricorso a soluzioni tecnologiche per il monitoraggio, funzionale ad **aumentarne la durabilità** e **ridurre i consumi** di utilizzo.

Similmente, in riferimento ai terzi il Controllo di gestione ha registrato una **riduzione dei costi del 21% rispetto all'anno precedente**, riduzione che non è dovuta a una diminuzione delle commesse e dei clienti serviti e prova quindi i vantaggi del nuovo approccio.

Sul fronte della **logistica di distribuzione**, è invece in corso un lavoro di **recupero e sistematizzazione dei dati** relativi a container, camion e trasporti aerei per standardizzare e (potenzialmente) automatizzare il tracciamento delle spedizioni. Parallelamente, per le spedizioni di pacchi e pacchetti ricambi, si sta valutando l'**adozione di materiali alternativi alla plastica** per i contenitori, partendo dall'attuale standard. Per entrambi i punti si tratta di attività indispensabili al core business aziendale e che presentano uno dei maggiori impatti ambientali: in questo caso lo sforzo è teso a istituire il sistema di raccolta dati e monitoraggio, valutando attività e soluzioni per la riduzione e/o la compensazione delle emissioni.

Attività programmate. Per l'immediato futuro, si intendono valutare diverse opzioni di fornitura di servizi di **logistica GoGreen**, per mitigare l'impatto ambientale delle operazioni ineludibili per il core business aziendale. In parallelo, il principale sforzo interno sarà orientato a comprendere come **impostare un sistema di raccolta dati** quanto più automatizzato possibile.



Riduzione e gestione dei rifiuti.

Prevede la formalizzazione di **policy di gestione dei rifiuti** in conformità al D.Lgs. 152/2006 per garantirne il corretto smaltimento o recupero, insieme all'individuazione di **pratiche quotidiane che favoriscano una progressiva riduzione dei rifiuti** e promuovano il **riutilizzo e la valorizzazione dei materiali**, ad esempio attraverso la digitalizzazione e l'utilizzo di imballaggi a ridotto impatto ambientale.

Attività svolte. Durante l'anno rendicontato il progetto ha distribuito gli sforzi in **due filoni di attività**, entrambi funzionali al raggiungimento della certificazione **ISO 14001**. Da un lato, si è lavorato per **migliorare la differenziazione dei rifiuti prodotti** - in particolare nei reparti di Operations, tramite iniziative di sensibilizzazione e diffusione di appositi bidoncini - e consentire così un recupero più efficace. In

quest'ottica, tra il 2024 e il 2025 è stato registrato un **aumento del numero di codici CER** utilizzati per la classificazione dei rifiuti prodotti, a testimonianza di un **processo di differenziazione più precisa dei flussi di scarto**. Inoltre, questa iniziativa ha permesso di ridurre al minimo la produzione di rifiuto secco nei reparti produttivi.

L'obiettivo generale verso cui l'azienda si sta orientando è quello di **convogliare la quasi totalità dei rifiuti prodotti verso operazioni di recupero** in R13, a eccezione dei fluidi organici, soggetti a filiere di smaltimento dedicate, consolidando così un approccio alla gestione dei rifiuti coerente con i principi dell'economia circolare e con i requisiti della norma ISO 14001.



Totale rifiuti prodotti - GRI 306-3,4,5			
	2023	2024	2025
Totale Rifiuti prodotti (Kg)	269.472	226.373	397.363
Totale rifiuti pericolosi prodotti (Kg)	19.170	19.340	49.270
Di cui smaltiti	1.380	1.660	2.110
Di cui smaltiti in %	7,20%	8,58%	4,30%
Di cui recuperati (R13)	17.790	17.680	47.160
Di cui recuperati (R13) in %	92,80%	91,42%	95,70%
Totale rifiuti non pericolosi prodotti (Kg)	250.302	207.033	348.093
Di cui smaltiti	0	4.340	7.300
Di cui smaltiti in %	0%	2,10%	2,10%
Di cui recuperati (R13)	250.302	202.693	340.793
Di cui recuperati (R13) in %	100%	97,90%	97,90%

Nel 2025 la quantità complessiva di rifiuti generati registra un **incremento rispetto al 2024**, con una variazione che interessa sia i rifiuti pericolosi sia quelli non pericolosi. Tale andamento deve tuttavia essere letto alla luce di alcuni **elementi metodologici e gestionali** che hanno inciso sulla comparabilità del dato rispetto all'esercizio precedente.

Per i rifiuti non pericolosi, l'aumento è riconducibile principalmente al **miglioramento del processo di raccolta e consolidamento dei dati**. Nel periodo di rendicontazione 2025, infatti, il perimetro di rilevazione è stato ampliato includendo anche un magazzino che non era stato conteggiato nel 2024. La variazione riflette quindi, almeno in parte, una maggiore completezza informativa, più che un incremento omogeneo della produzione di rifiuti.

Per quanto riguarda invece i rifiuti pericolosi, l'aumento dei volumi conferiti è legato in misura significativa alla **regolarizzazione di giacenze accumulate negli anni precedenti**. Prima del 2025, l'assenza di un consulente ADR aveva contribuito al progressivo accumulo presso i siti aziendali di alcune tipologie di rifiuti pericolosi. Nel corso del 2025 tali materiali sono stati quindi avviati a smaltimento secondo le prescrizioni normative applicabili. A questo si è aggiunta la decisione di dismettere alcuni magazzini destinati allo stoccaggio di campionature di vernici accumulate nel tempo, con un ulteriore effetto sui quantitativi conferiti nell'anno.

Nel complesso, il peggioramento del dato 2025 rispetto al 2024 è pertanto influenzato da **fattori straordinari** e da un **rafforzamento della qualità del dato**, oltre che da attività di riallineamento gestionale e normativo. Ai fini della lettura della performance, tali elementi dovranno essere considerati nella valutazione dei trend futuri, una volta stabilizzato il perimetro di rendicontazione e completate le attività di smaltimento delle giacenze pregresse.

Parallelamente, con il progetto si sta portando avanti un **percorso di digitalizzazione dei documenti e dei processi aziendali**, ribattezzato "Carta Zero", che si prefigge di dematerializzare la documentazione cartacea (qualora non richiesta da obblighi di legge) e facilitarne la tracciabilità. "Carta Zero" ha visto la chiusura, entro dicembre 2025, di 25 documentali di gruppo, con la **migrazione completa verso i sistemi e i flussi digitali esistenti**, e rappresenta un contributo trasversale alla riduzione dei rifiuti. Per poterne misurare in modo quantitativo l'efficacia, si è impostato il monitoraggio dei dati sulle stampe effettuate in ogni sede e reparto, con il coinvolgimento dell'Ufficio acquisti per verificare le forniture di risme di carta. I dati raccolti nel 2025 costituiranno la baseline per gli anni successivi.

Totale stampe effettuate

2025

Stampe in bianco e nero

469.378

Stampe a colori

663.825

Attività programmate. In aggiunta al proseguimento delle attività in corso, nel 2026 si prevede di **valutare l'acquisto di una pressa per gli imballaggi in nylon**, in modo da ridurre i viaggi necessari allo smaltimento di questa particolare tipologia di rifiuto, e verrà avviata la ricerca di un partner che offra **garanzie più stringenti per il recupero della vetroresina** rispetto al fornitore attuale. Considerati inoltre gli effetti della digitalizzazione e, soprattutto, dell'implementazione dell'intelligenza artificiale nei flussi operativi aziendali, si valuterà se attivare uno **specifico monitoraggio dei consumi energetici** (vedi anche il progetto successivo) per comprendere l'effettivo impatto delle iniziative avviate.





Iniziative di riduzione del fabbisogno energetico.

Riguarda l'avvio di **autoproduzione energetica** attraverso la messa in opera di impianti fotovoltaici e lo studio di ulteriori iniziative volte a **ridurre i consumi energetici** di sedi e processi (es. valutazione per l'aggiornamento degli impianti, opzioni di revamping e sensoristica, procedure alternative per le fasi di collaudo, incremento di remote working).

Attività svolte. Nel 2025 la sede di Brendola ha completato l'operazione di revamping, attivando i **pannelli fotovoltaici** nei tempi previsti. Proprio l'attivazione di questo impianto aiuta a comprendere la differenza negli acquisti di energia rilevati in comparazione all'anno precedente:

Consumi di energia - GRI 302-1		
	2024	2025
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone (MWh)	0	0
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi (MWh)	702,68	1.006,95
Consumo di combustibile da gas naturale (MWh)	3.267,53	3.493,15
Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili (MWh)	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti (MWh)*	544,25	518,69
Consumo totale di energia da fonti fossili (MWh)	4.514,46	5.018,79
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	86,98%	87,82%
Consumo da fonti nucleari (MWh)	0	0
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)	0	0
Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.) (MWh)	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh)*	675,87	568,26
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)	0	127,92
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh)	675,87	696,18
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	13,02%	12,18%
Consumo totale di energia (MWh)	5.190,33	5.714,97

*Si precisa che la ripartizione tra energia rinnovabile e non rinnovabile acquistata è stata calcolata sulla base della composizione media del mix energetico venduto dal fornitore, in assenza di disponibilità del dato puntuale. Nel corso dei prossimi esercizi di rendicontazione verranno affinate e dettagliate meglio le informazioni relative ai consumi energetici e alla quota di rinnovabili attribuita contrattualmente all'organizzazione.

Il consumo totale di energia nelle sedi italiane di Zamperla presenta un **trend in crescita** (aumento del 10% tra il 2024 e il 2025) trainato principalmente dall'**aumento del consumo di prodotti petroliferi** e in misura più contenuta dal consumo di gas naturale. L'andamento riflette da un lato **l'evoluzione della rete di fornitura**, con distanze di approvvigionamento più estese, **che ha inciso sui consumi di carburante** legati

al trasporto su gomma, e dall'altro il maggiore **affinamento dei metodi di raccolta dati** e di una più ampia disponibilità informativa su alcune voci.

Il progetto prevedeva **l'installazione e l'avvio di pannelli fotovoltaici** anche **nella sede di Altavilla**; questo punto del programma ha subito una battuta d'arresto dovuta alla ne-

cessità di risolvere il limite di voltaggio dell'attuale cabina elettrica della sede. Nel corso dell'anno è stato raggiunto un accordo con Enel per la realizzazione della nuova cabina, prevista ora per la fine del 2026. Infine, si segnala il **proseguimento del relamping in corso in tutte le sedi italiane**, sia nei reparti di Operations (10 proiettori/lampade per capannoni destinati alla produzione industriale) sia negli uffici.

Attività programmate. L'iniziativa più impattante riguarderà l'**installazione dei pannelli fotovoltaici nella sede di Altavilla**, non appena sarà stata completata la cabina elettrica. Oltre a questo, nel 2026 si prevede di portare a termine un **revamping dell'illuminazione** degli ambienti di servizio maschili, installando i rilevatori di presenza per automatizzare accensione e spegnimento (già presenti in quelli femminili), e di avviare una valutazione sistematica sull'opportunità di installare **sistemi di sensoristica per le prestazioni e la manutenzione predittiva** degli impianti produttivi.

Progettazione circolare e design sostenibile.

Analizza la potenziale **applicazione dei sette principi dell'eco-design e dell'economia circolare alla progettazione dei prodotti Zamperla**, partendo dagli ambiti già studiati (come il design leggero, il risparmio e recupero energetico durante l'uso del prodotto e l'approccio modulare), al fine di individuare nuove opportunità di ricerca e sviluppo, anche attraverso la collaborazione con i clienti.

Attività svolte. Nel corso del 2025 le attività di ricerca e sviluppo legate al progetto di progettazione circolare si sono concentrate lungo **due direttrici principali**: il **risparmio e il recupero dell'energia** durante il ciclo operativo delle attrazioni e lo **studio di soluzioni per aumentare la modularità** dei prodotti.

Sul fronte del **risparmio energetico**, le iniziative riguardano quattro prodotti distinti e si basano su un principio comune: le attrazioni dei parchi divertimenti alternano continuamente **fasi di accelerazione**, nelle quali i motori assorbono energia, e **fasi di decelerazione o discesa**, nelle quali gli stessi motori si comportano da generatori producendo energia. In passato questa energia veniva dissipata come calore attraverso resistenze passive. Le soluzioni sviluppate propongono invece di **recuperarla, reindirizzarla e di ridurre i picchi di potenza** che l'attrazione riversa sulla rete elettrica del parco.

La prima soluzione, denominata **DCBus**, riguarda una tecnologia già sviluppata e che nel tempo **Zamperla** sta applicando a diverse attrazioni, nello specifico a quelle dotate di **più motori che operano in parallelo**, come le giostre con braccia rotanti indipendenti, sistemi di sollevamento e rotazione centrale, nei quali i diversi azionamenti raramente si trovano tutti nello stesso istante: mentre alcuni motori accelerano, altri stanno frenando. Il sistema **DCBus** sfrutta proprio questa **asincronia** collegando tutti gli azionamenti a un **bus in corrente continua comune**, che funge da **serbatoio energetico condiviso**: l'energia prodotta da un motore in frenata viene resa immediatamente disponibile agli azionamenti in fase di accelerazione, senza transitare dalla rete esterna. Nel **2025** è stata applicata al **Super Air Race**,

un'attrazione con sei braccia rotanti, un centro portante e una centrale idraulica per il sollevamento, tutti pilotati da inverter; il risparmio stimato su questa attrazione è di circa **5.400 kWh/anno** rispetto alla soluzione tradizionale.

La seconda iniziativa ha riguardato il **redesign** di un'attrazione storica del catalogo Zamperla, il **Power Surge**. L'attrazione originale affidava sia il sollevamento sia la rotazione della colonna centrale a **sistemi idraulici**, nei quali una pompa funzionante a velocità fissa generava elevate **perdite energetiche** nei periodi di basso carico. Il redesign, denominato **Power Surge**, ha mantenuto il sistema idraulico per il sollevamento, dove la forza e la robustezza del mezzo rimangono insostituibili per ragioni di sicurezza, introducendo però due modifiche sostanziali: l'adozione di un **inverter sulla pompa idraulica**, che adatta la velocità del motore al carico reale eliminando il funzionamento a piena potenza nei periodi di inattività, e la sostituzione del **motore idraulico di rotazione della colonna** con un **motore elettrico abbinato a riduttore**. Il risultato è una **riduzione del consumo elettrico annuo del 30%**, da circa **225.000 kWh/anno** a circa **156.600 kWh/anno** per singola attrazione. A questi benefici si aggiungono la **riduzione del volume di olio idraulico in circolazione**, con conseguente abbattimento del **rischio di sversamenti** e del **fabbisogno di smaltimento**.





La terza soluzione sviluppata riguarda i **roller coaster a lancio con motori lineari**, attrazioni che presentano un **profilo energetico radicalmente diverso** da quello delle attrazioni rotatorie: il treno deve essere accelerato da zero a velocità molto elevate in pochi secondi, con **picchi di potenza** che possono superare il megawatt, seguiti da lunghi periodi di inattività durante il carico e il percorso. Senza sistemi di accumulo, la rete elettrica del parco dovrebbe essere dimensionata per sostenere direttamente questi picchi, con un **sovradimensionamento costoso dell'intera infrastruttura**. Il sistema **PowerStore**, basato su **ultra-capacitori** — condensatori ad altissima capacità — abbinati a un caricatore **Active Front End**, risolve il problema disaccoppiando il **profilo di consumo del motore** da quello della rete: nei circa 84 secondi che intercorrono tra un lancio e il successivo, l'accumulo viene ricaricato dalla rete a **bassa potenza costante**; nei 6 secondi del lancio eroga la quasi totalità dell'energia richiesta. Nell'impianto analizzato, il sistema copre il **96,4% della potenza di picco**, riducendo il carico sulla rete a soli 59 kW medi a fronte di un picco lordo di 1.650 kW. Il beneficio rispetto alla riduzione dei kWh consumati è stimato tra il **5 e il 10%** e a questo si aggiunge la **riduzione della potenza impegnata contrattualmente**, con ricadute dirette sui **costi di connessione** e sulla possibilità di installare l'attrazione su reti esistenti senza interventi strutturali aggiuntivi.

La quarta area di attività ha poi riguardato il nuovo prodotto **WingZ**, un'attrazione interattiva in cui le gondole si muovono verticalmente in modo indipendente, con ciascuna coppia di passeggeri che controlla autonomamente la propria fase di salita o discesa. Proprio questa **asincronia naturale** è stata sfruttata per implementare una logica di gestione del **DCBus condiviso** che utilizza le fasi di discesa delle gondole per mantenere alta la tensione sul bus e ridurre la corrente assorbita dalla rete: a fronte di una potenza installata di circa 32 kW per il sollevamento complessivo, la potenza media effettivamente prelevata durante un ciclo normale si attesta a circa **26 kW**, con una **riduzione del 18%** rispetto alla potenza nominale installata, ottenuta senza alcun sistema di accumulo aggiuntivo. L'illuminazione dell'attrazione, inoltre, è esclusivamente a **LED ad alta efficienza**, in linea con lo standard adottato sull'intera gamma.

Infine, è stata portata avanti un'attività legata alla **riduzione della distorsione armonica** e al **miglioramento della qualità dell'energia elettrica** utilizzata sul roller coaster **Twister Freeform**, un'attrazione equipaggiata con **undici inverter a frequenza variabile** per una potenza totale installata di **105,35 kW**. Gli inverter, per loro natura, assorbono corrente

con forma d'onda non sinusoidale, "sporcando" in questo modo la corrente presente nella rete elettrica, con disturbi che fanno circolare più corrente del necessario: questo aumenta le **perdite di energia sotto forma di calore**, può riscaldare cavi e componenti e, nel tempo, ridurre l'**affidabilità delle apparecchiature**. Per ridurre il problema è stata adottata una **soluzione ibrida**, basata su due passaggi: un primo dispositivo su ciascun inverter che attenua il disturbo già alla fonte e un **filtro generale all'ingresso del quadro elettrico** che completa la pulizia della corrente. In questo modo la distorsione complessiva rientra sotto la soglia del 5% suggerita dalla norma europea **EN 61000-3-12**, a cui Zamperla ha deciso di aderire volontariamente e di applicare anche ai prodotti destinati ai mercati extra-europei. Il risultato pratico è una riduzione della corrente che scorre nell'impianto da circa **173 A a 160 A**, con una diminuzione delle **perdite elettriche** di circa **14,3%**. Su una stima di **1.800 ore di funzionamento annuo**, ciò corrisponde a un risparmio di circa **900 kWh all'anno**, oltre al beneficio aggiuntivo di un sistema complessivamente più stabile e meno sollecitato.

Sul fronte della **progettazione modulare**, il principale riferimento nel 2025 è stato ancora il progetto **WingZ**. Il primo elemento rilevante riguarda l'**architettura del sistema di movimentazione**: ogni sedile è azionato da un **gruppo argano indipendente** — composto da motore, riduttore, tamburo, funi e sistema frenante — strutturalmente identico per tutte le otto gondole dell'attrazione. Questa **ripetibilità** consente di produrre il modulo in serie, ridurre le varianti in magazzino, standardizzare le procedure di manutenzione e sostituire singoli moduli in caso di guasto, prolungando la **vita operativa dell'attrazione** nel suo insieme.

La scelta dei componenti ha seguito il medesimo orientamento: tutti gli elementi dell'**impianto elettrico e meccanico** sono stati selezionati tra **prodotti standard di mercato**, condivisi con altre macchine del catalogo Zamperla, senza personalizzazioni che avrebbero reso più difficile il **reperimento dei ricambi nel lungo periodo**.

Un ulteriore contributo alla **riduzione degli sprechi** è emerso poi dallo studio del layout dei cablaggi: l'**ottimizzazione delle lunghezze di tutti i cavi dell'impianto** ha reso possibile preparare l'intero cablaggio a banco in fabbrica, in serie, con elevata ripetibilità tra un esemplare e il successivo, riducendo sia gli **scarti di materiale** sia i **tempi di montaggio in campo**. Infine, sul fronte dei sedili, invece di progettare varianti distinte per adulti e bambini è stato sviluppato un **adattatore in materiale poliuretanico** inseribile sul sedile adulto standard, che consente di ospitare in sicurezza passeggeri dai **90 cm in su** senza modifiche al sistema di ritenuta: una soluzione che elimina **varianti produttive**, riduce gli **scarti di stampaggio** e offre al cliente **flessibilità operativa completa**.

Attività programmate. Si intende **proseguire lungo le direttrici intraprese**, estendendo le logiche della progettazione per la riduzione del consumo energetico e l'ottimizzazione della richiesta di potenza delle attrazioni e per la modularità delle soluzioni tecniche, continuando a **monitorare i risultati** ottenuti e **identificando ulteriori potenziali miglioramenti di prodotto** nell'ottica del design sostenibile.

Manutenzione predittiva (Service).

Mira ad ampliare l'offerta di Zamperla ai propri clienti attraverso l'integrazione sui macchinari di un **sistema di sensori IoT interconnessi** che abilitino il **monitoraggio continuo** delle prestazioni e dello **stato dei prodotti** al fine di prevenire guasti o interruzioni, ridurre eventuali sprechi e la produzione di rifiuti e di efficientare gli interventi tecnici (manutenzione predittiva), oltre che aumentare la sicurezza dei prodotti.

Attività svolte. Nel 2025 questo progetto ha registrato una significativa accelerazione, a partire dalla **formalizzazione di una business unit dedicata al service post-vendita**. Il cambiamento dell'organigramma aziendale ha previsto l'inserimento di figure specificamente dedicate sia alla manutenzione che al refurbishing. La nuova struttura organizzativa riflette la volontà di **presidiare in modo integrato l'intero**

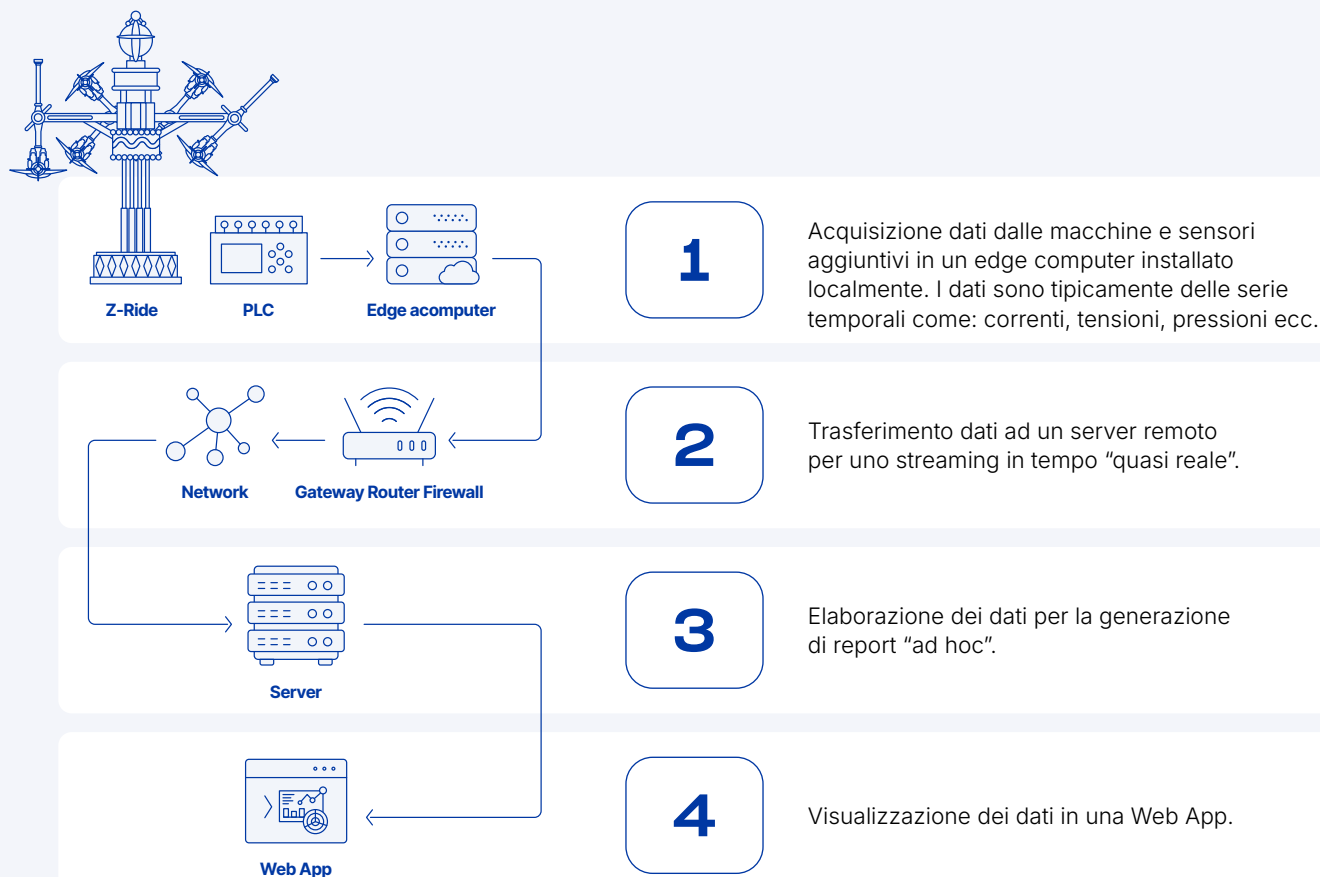
ciclo di vita del prodotto dopo la consegna, dall'assistenza tecnica all'installazione, al **montaggio delle macchine** e alla **fornitura proattiva dei ricambi** fino a un'interfaccia utente dedicata che consenta al cliente parco di consultare le informazioni tecniche in autonomia.

Al centro di questa evoluzione vi è lo sviluppo del servizio **Connected Ridez**, considerato l'elemento abilitante dell'intero modello di Service proattivo: per poter **valutare le prestazioni delle macchine** e anticipare le esigenze del cliente, offrendo un **servizio ricambi tempestivo**, è infatti indispensabile disporre di informazioni in tempo reale sullo stato della macchina. Durante il 2025 è stata quindi **implementata e sperimentata la versione beta dell'applicativo** digitale in un progetto pilota con la collaborazione di alcuni clienti.

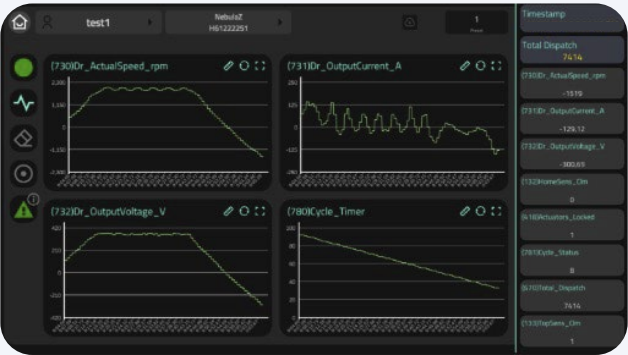
+ Approfondimento

Connected Ridez

Il Connected Ridez di Zamperla è un sistema di monitoraggio e digitalizzazione applicato alle giostre. È un ecosistema completo; per semplificare, lo si potrebbe immaginare suddiviso in più blocchi:

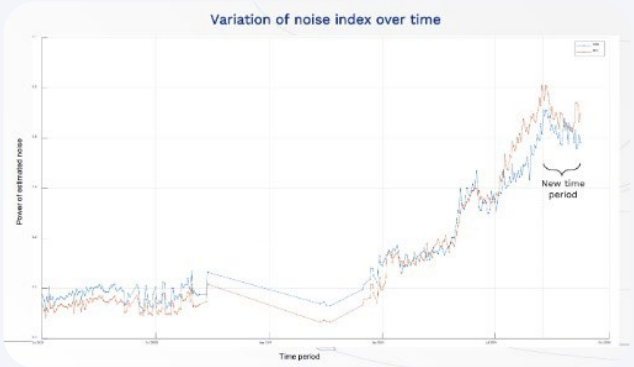


Il sistema copre tutte le fasi che vanno dalla raccolta dei dati dall'impianto e sensori aggiuntivi sino alla rappresentazione dei dati in streaming o report usufruibili in una Web App.



Un esempio di schermata della Web App, con alcuni parametri selezionati tra le varie categorie disponibili

Una delle possibilità di rilevazione, analisi e intervento è raffigurata nel grafico di esempio qui riportato: attraverso l'analisi di opportuni parametri, si sono osservati gli effetti di un'errata lubrificazione su un accoppiamento meccanico. Nello specifico, il monitoraggio ha permesso di individuare una deriva dovuta all'uso di un lubrificante non adatto facilitando l'identificazione e la soluzione del problema, come dimostra l'abbassamento del parametro a seguito dell'intervento correttivo e di conseguenza il ripristino graduale del buon funzionamento dell'accoppiamento meccanico.



Interventi a pagamento su macchine Zamperla

	2023	2024	2025
Numero interventi effettuati	90	73	110
Giornate uomo totali	2.719	2.699	3.818

I numeri in tabella fanno riferimento agli interventi di manutenzione svolti sulle attrazioni Zamperla.

Abilitato dal Connected Ridez e a **completamento dell'intera offerta di Service**, è in fase di sviluppo un **nuovo portale dedicato agli ordini e ai ricambi**, che fungerà anche da database gratuito per i clienti, contenente tutta la documentazione tecnica associata (manuali, garanzie, storico degli interventi, bolle, ecc.). Il portale è affiancato da un sistema di controllo via web che permette di **visualizzare in forma grafica** e in tempo reale **le variabili operative della macchina**, con la possibilità di generare reportistica; nel 2025 è stata rilasciata la versione beta client a un numero selezionato di clienti.

Sul piano dell'offerta commerciale, **la strategia si articola su più livelli**. L'attività di refurbishing è finalizzata ad **allungare la vita del prodotto** oltre i 20 anni, intervenendo sia sulla **componente meccanica** sia, dal 2025, sui **sistemi PLC/Control System**, con l'obiettivo di migliorare **sicurezza, efficienza e ciclo di vita** complessivo. A questa si affiancano i **check-up denominati "Z-Ride Check-up"**, un nuovo servizio che esprime la logica della responsabilità estesa, antici-

pando le richieste dei clienti anziché limitarsi a rispondere a segnalazioni puntuali. L'offerta si completa con **pacchetti di manutenzione predittiva** strutturati su orizzonti temporali di 5, 10 e 15 anni, la cui adozione viene caldamente consigliata ai parchi.

Attività programmate. Nel breve termine, sono previsti **due aggiornamenti del portale** dedicato ai clienti per migliorarne le funzionalità e, nel tempo, estendere l'accesso ad altri clienti. Inoltre, verrà valutata anche **l'integrazione di corsi di formazione** per ampliare l'offerta di servizi a supporto: la carenza di personale specializzato per la manutenzione straordinaria pone infatti delle criticità per molti clienti, che non sempre dispongono di personale sufficiente a eseguirla in autonomia. In una prospettiva di più lungo termine, la strategicità del progetto si incentra sulla raccolta e sull'analisi dei dati abilitate da Connected Ridez, aspetti che consentiranno di individuare le aree di miglioramento e perfezionare la progettazione in ottica circolare.

Area Persone

Visione		Divenire un punto di riferimento nella valorizzazione delle persone e del loro benessere attraverso una struttura organizzativa basata sull'equilibrio, la crescita e l'inclusione.		
Macro obiettivi	Obiettivi	Progetto	Anno di partenza	
3. Benessere dei dipendenti	3.1 Alimentare la cultura della salute e sicurezza	Sistemi di controllo e Sicurezza nelle sedi	2025	
	3.2 Migliorare e rinnovare gli spazi e i luoghi di lavoro	Sicurezza nelle trasferte	2026	
	3.3 Strutturare un piano welfare e misure di sostegno al reddito	Ristrutturazione degli spazi	2025	
	3.4 Attivare iniziative per il benessere fisico dei dipendenti	Welfare e misure integrative	2025	
	3.5 Attivare iniziative per il benessere psicologico dei dipendenti	Benessere a 360°	2026	
	3.6 Strutturare programmi per il miglioramento dell'equilibrio vita privata-lavoro			
4. Crescita e coinvolgimento delle risorse umane	4.1 Strutturare e attivare piani di formazione	Crescita e formazione continua	2025	
	4.2 Sviluppare un sistema di performance management e attivare dinamiche di leadership diffusa	Performance management & Mbo Design	2025	
	4.3 Amplificare attività di comunicazione ed engagement interno	Comunicazione interna e cultura organizzativa	2025	
	4.4 Avviare azioni di sensibilizzazione			

Visione

Divenire un punto di riferimento nella valorizzazione delle persone e del loro benessere attraverso una struttura organizzativa basata sull'equilibrio, la crescita e l'inclusione.

Questo proposito ricalca la **missione di Zamperla**: fare felici le persone del Team, affinché, insieme, possano creare esperienze memorabili da portare nel mondo. Per questo siamo impegnati a costruire un **ambiente di lavoro positivo**, capace di **favorire il coinvolgimento, la crescita professionale** e il benessere di tutti.

Ci impegniamo costantemente per **promuovere il merito**, la **salute** e la **sicurezza** nei luoghi di lavoro e per garantire un ambiente che favorisca **pari opportunità, benessere** e **sviluppo** (sia individuale che organizzativo) per le nostre persone.

Lavoriamo per favorire un sano **equilibrio tra vita lavorativa e privata** e per consentire alle nostre persone di realizzare appieno il proprio potenziale professionale e personale.

Crediamo nella **formazione continua** per supportare la crescita delle persone e dell'organizzazione, nell'ottica del **miglioramento continuo** e come **spinta all'innovazione**.

Adattiamo le politiche HR e i processi organizzativi ascoltando i **feedback delle nostre persone**, per rispondere alle esigenze in evoluzione delle nostre lavoratrici e dei nostri lavoratori, e per creare un **ambiente di lavoro sereno** e un clima in cui i collaboratori si sentano **rispettati, valorizzati**, e liberi di esprimere il loro miglior contributo.

Il nostro processo di recruiting e selezione è ispirato ai principi dell'onestà, della meritocrazia, dell'uguaglianza, della trasparenza e della riservatezza, garantendo il rispetto delle pari opportunità, dei diritti umani inviolabili e delle libertà individuali.

Macro-obiettivi

Per realizzare la propria visione strategica, Zamperla si concentra su **due grandi obiettivi**, che rappresentano la naturale evoluzione dell'impegno portato avanti negli anni:

- promuovere il **benessere dei dipendenti**;
- favorire la **crescita e il coinvolgimento delle persone**.

Obiettivi

Il primo obiettivo riguarda la diffusione di una **cultura della sicurezza**, la promozione del **benessere fisico e psicologico**, il miglioramento degli spazi di lavoro e il **potenziamento delle iniziative di welfare**, con particolare attenzione all'**equilibrio tra vita lavorativa e personale**.

Il secondo obiettivo si focalizza sulla **formazione continua**, sulla sensibilizzazione, sui **percorsi di crescita professionale** e sui sistemi di ascolto delle persone.

Progetti operativi

Per il raggiungimento degli obiettivi e della visione di area e per la raccolta dei dati funzionale ai report di sostenibilità, nel triennio 2025-2027 sono stati avviati e sono programmati i seguenti progetti.

Sistemi di controllo e Sicurezza nelle sedi.

Per Zamperla è fondamentale garantire ai propri collaboratori un **ambiente di lavoro sicuro**, senza rischi per la **salute** e la **sicurezza**. Il progetto prevede il mantenimento dell'attuale cultura della salute e sicurezza sul lavoro certificata dalla norma UNI ISO 45001, attraverso attività di **formazione e sensibilizzazione** oltre gli obblighi di legge (ad esempio, estendendo il tema alla cybersecurity) e il **miglioramento continuo dei comportamenti quotidiani**, degli strumenti di monitoraggio e di segnalazione.

Attività svolte. Nel 2025 l'attenzione e l'impegno aziendale per la sicurezza è stato confermato, con il mantenimento per il secondo triennio consecutivo (2026-2028) **della certificazione ISO 45001**.

Ci opponiamo fermamente al lavoro forzato, al lavoro minorile e alla tratta di esseri umani, nonché a tutte le forme di sfruttamento, abuso e costrizione sia sul posto di lavoro che lungo tutta la catena di fornitura.

Proprio questa storicità ha portato i certificatori ad approcciare i processi con un livello di conoscenza e profondità maggiore, **analizzando un totale di 17 processi e coinvolgendo 55 persone** in 6 giornate di audit. È emerso così un **numero più elevato di osservazioni e non conformità rispetto agli anni precedenti**: numero che - contestualizzato con il feedback positivo degli auditor su professionalità e consapevolezza - deve essere letto come un **segnale positivo della maturità aziendale sul tema** e come un'**opportunità concreta per continuare a migliorare**, in particolare sull'integrazione dei processi necessaria a fornire prodotti e servizi in linea con il contesto e le aspettative delle parti interessate.

Sul fronte della **valutazione dei rischi**, nel corso del 2025 è stata avviata l'elaborazione di **nuovi capitoli di valutazione**, finalizzati ad **aggiornare il DVR rispetto a rischi emergenti** e trasversali: in particolare, le tematiche legate a violenze e molestie nei luoghi di lavoro, alla digitalizzazione e alla cyber-violenza, e alla tutela della privacy dei lavoratori. Per la sede di Brendola, è stato avviato il rifacimento delle valutazioni di rischio specifiche per i rischi ATEX e Chimico, in relazione alle caratteristiche degli ambienti produttivi e delle sostanze utilizzate. Parallelamente è stato **aggiornato l'assetto organizzativo della sicurezza aziendale**: sono stati nominati nuovi preposti, è stato rinnovato l'RLS e sono state ridefinite le squadre di sicurezza, garantendo una copertura adeguata all'evoluzione dell'organico e dei processi produttivi.

Anche dal punto di vista della **formazione in materia di salute e sicurezza** Zamperla ha proseguito il proprio percorso strutturato, con un **piano articolato su entrambe le sedi principali**. Tra i corsi erogati figurano, oltre agli aggiornamenti obbligatori per legge, percorsi specialistici per la conduzione di carrelli elevatori, gru mobili e piattaforme di lavoro mobili, corsi per lavori in quota e sotto tensione, formazione sull'uso di prodotti contenenti diisocianati e aggiornamento antincendio. Complessivamente, la sede di Altavilla Vicentina ha erogato **798 ore di formazione**, mentre la sede di Brendola ha registrato **477 ore**.

Per quanto riguarda poi la sorveglianza sanitaria, non sono state evidenziate criticità nel corso del 2025, con i risultati delle analisi specifiche effettuate per il personale operante in ambienti ad alto rischio (vetroresina, verniciatura e saldatura) che si sono mantenuti ampiamente al di sotto delle soglie limite di attenzione.

Sul fronte degli **infortuni**, nel 2025 si sono verificati complessivamente **4 infortuni**, per un totale di **52 giornate di assenza**. Gli eventi registrati sono riconducibili a movimentazione manuale dei carichi, attività di montaggio e un incidente stradale occorso durante il rientro da una trasferta notturna. Nessuno degli infortuni ha comportato conseguenze gravi o permanenti.

Indici degli infortuni sul lavoro (sedi italiane Gruppo Zamperla) - GRI 403

	2023	2024	2025
Indice di frequenza degli infortuni	0	8,07	7,79
Indice di gravità degli infortuni	0	0,08	0,09

Segnalazioni in materia di Salute e Sicurezza

	2023	2024	2025
Near Miss	33	52	60
Infortuni/Malori	12	13	36
Problematiche ambientali	8	2	13
Totale segnalazioni in materia di SSL	53	67	109

Infine, nell'ambito del più ampio **programma di cybersecurity, disaster recovery e digitalizzazione**, sono state realizzate attività significative su più fronti, con l'obiettivo di **aggiornare e potenziare le competenze dei dipendenti in ambito di sicurezza digitale**, anche in vista della diffusione dell'intelligenza artificiale nei processi interni. Sono stati quindi realizzati 6 assessment sul tema del phishing, articolati in pillole formative e verifica finale sui contenuti appresi. Nell'ambito del programma, nel 2025 sono state erogate **due sessioni formative presso le sedi italiane**, che hanno coinvolto rispettivamente 188 e 201 utenti.

Attività programmate. Negli anni successivi si **proseguirà il mantenimento della certificazione ISO 45001**, lavorando sulle osservazioni fatte dai certificatori per migliorare i processi e soprattutto la loro progressiva integrazione. Si continuerà inoltre con la **formalizzazione della procedura aziendale di Disaster Recovery**, che si prevede possa essere pubblicata già nei primi mesi del 2026. Questa procedura contempla una gamma completa di scenari specificando per ciascuno le cause potenziali, le attività di ripristino, le **tempistiche di downtime** previsto e definisce le **indicazioni operative per proteggere l'organizzazione** dai disastri che possono compromettere le infrastrutture, i dati e la continuità operativa. Le principali finalità comprendono il ripristino delle operazioni IT, la minimizzazione delle perdite di dati, la garanzia della continuità del business, la protezione dell'immagine aziendale e la compliance normativa. Nello specifico si fa riferimento agli obblighi previsti dal D.Lgs. 138/2024 (attuativo della Direttiva UE 2022/2555, "NIS2") in materia di censimento e registrazione presso la competente autorità nazionale: Zamperla è stata qualificata quale soggetto "importante", formalizzando espressamente così il proprio perimetro regolatorio in tema di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Nel 2026 sono in programma un'**analisi dei rischi complessiva**, la distribuzione di un **questionario sulla cybersecurity ai fornitori** e l'implementazione di un nuovo software sui pro-

dotti, finalizzato a tutelare anche la **sicurezza delle macchine IoT vendute ai clienti**.

Sicurezza nelle trasferte.

Si punta a **migliorare l'efficacia e a potenziare i canali d'informazione sulle tutele offerte** e i potenziali **rischi relativi alle trasferte**, sia di tipo tecnico che di natura commerciale, verso il personale interessato, con attenzione a specifici contesti e destinazioni sensibili.

Attività programmate. L'avvio del progetto è previsto dal Piano strategico nel 2026. Attualmente, è prassi **informare il personale in preparazione alla trasferta** rispetto agli **specifici rischi del Paese di destinazione**, supportare il personale in trasferta lavorando in **partnership con i clienti** per un **ambiente di lavoro sicuro** e fornire assistenza da remoto attraverso un'apposita applicazione in caso di emergenze. Inoltre, nel secondo semestre del 2025 è stata avviata una **revisione completa della Valutazione del Rischio Trasferte**, con l'obiettivo di definire misure di prevenzione più mirate in relazione alle modalità di viaggio, alle destinazioni e ai potenziali rischi associati.

Le prime attività del progetto riguarderanno la **formazione interna** (webinar, corsi in presenza e online) per aggiornarsi sul tema e per completare la **mappatura e valutazione dei rischi**, necessarie a individuare le aree più prioritarie di intervento.

Ristrutturazione degli spazi.

L'azienda ha programmato una **ristrutturazione degli spazi** per rispondere sia alla necessità di **ampliare le aree produttive**, sia all'esigenza di **adeguare uffici e spazi comuni** (come mensa, bagni e sale riunioni) dato l'aumento del personale. Particolare attenzione sarà dedicata all'**ergonomia degli ambienti** e al **miglioramento dell'efficienza energetica**.

Attività svolte. Nel 2025 il progetto si è focalizzato sullo studio di fattibilità e la **prioritizzazione dei diversi interventi nelle sedi** del Gruppo. In particolare, si è lavorato per ottenere **proposte progettuali, capitolati e progettazione esecutiva entro il 2026** per la costruzione ex-novo di un capannone e per la ristrutturazione di uffici, servizi igienici, delle **aree di deposito** e dell'**area parcheggio** della sede di Altavilla. Questa sede rientra in una zona considerata Bene Ambientale e sottoposta al vincolo paesaggistico, motivo per cui l'attività procede secondo i tempi dettati dalla burocrazia per le approvazioni alle modifiche proposte.

Attività programmate. Una volta ottenuta l'autorizzazione a procedere, verranno affidati gli incarichi ai fornitori per le ristrutturazioni e si apriranno ufficialmente i cantieri. Si prevede una stretta collaborazione con il progetto **Iniziative di riduzione del fabbisogno energetico** per eventuali ampliamenti degli **impianti fotovoltaici**, in particolare per capannoni e depositi.

Welfare e misure integrative.

Si prevede di **monitorare regolarmente l'efficacia delle misure di welfare** attualmente attive e di analizzare eventuali **esigenze ancora non soddisfatte**. L'obiettivo è quello di **arricchire l'offerta di benefit** e supporti al reddito, andando oltre la semplice retribuzione, attraverso iniziative concrete, trasparenti e in linea con i reali bisogni delle persone.

Attività svolte. Nel 2025, la quasi totalità delle **iniziative di welfare** già in essere è stata **confermata e proseguita**, consolidando l'impegno storico di Zamperla nei confronti delle persone. Il **contratto integrativo aziendale 2025-2027** ha aggiornato le misure di rafforzamento del sostegno al reddito e del welfare: il **premio di risultato potenziale** è stato incrementato, con un **aumento del 17%** rispetto agli anni precedenti, fino a un massimo €4.400; è stato introdotto un **incentivo per la conversione del premio di risultato in welfare**, con il riconoscimento da parte dell'azienda di un ulteriore 10% del valore convertito. È inoltre stata attivata una **polizza sanitaria integrativa** al Piano Sanitario Base del Fondo Metasalute, che prevede per il personale e i familiari a carico la copertura di eventuali scoperti e franchigie e l'innalzamento percentuale dei valori massimi rimborsabili.

Attività programmate. Nel corso del 2026 verrà effettuata un'**indagine relativa alle misure attivate** all'interno del Contratto Integrativo Aziendale per **valutarne l'efficacia e l'effettiva corrispondenza ai bisogni** di dipendenti e collaboratori e considerare eventuali modifiche o integrazioni ulteriori.

Benessere a 360°.

Dal vissuto delle persone è emerso un bisogno diffuso di benessere, di relazioni empatiche e significative, e di autenticità nei rapporti. In alcune aree dell'organizzazione è già presente una percezione collettiva positiva di uno spazio che favorisce l'ascolto e il sentirsi accolti. Con questo progetto si vuole **consolidare e valorizzare** quanto di positivo è già presente, ma anche di **creare le condizioni per ampliare la dimensione del benessere fisico e psicologico** delle persone, con lo scopo di **cultivare un ambiente di lavoro sereno, inclusivo e coinvolgente**, attraverso iniziative quali campagne di **sensibilizzazione e formazione** (prevenzione medica, nutrizione, sostegno psicologico, counselling, ecc.) e la valutazione di altre soluzioni per una migliore gestione del tempo.

Attività svolte. Nonostante l'avvio del progetto **Benessere a 360°** sia previsto per il 2026, nel corso del 2025 sono già stati affrontati alcuni temi di pertinenza, legati in particolare modo al **bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa**, in continuità con la rilevanza che da sempre Zamperla attribuisce al benessere delle persone. Il **contratto integrativo aziendale 2025-2027** ha infatti confermato e rafforzato una serie di **misure specifiche** e ne ha introdotte di nuove. Tra queste ultime, sono state approvate la **riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali per i dipendenti prossimi alla pensione**, nei 18 mesi antecedenti la data di fine rapporto, e la **possibilità per le lavoratrici all'ottavo mese di gravidanza di operare al 100% in smart working**. Continuando il sostegno alla genitorialità, è stato aggiunto un ulteriore giorno di paternità, portando il totale a 2 giorni oltre gli obblighi di legge. Infine, il contratto conferma misure già consolidate come lo **smart working per 32 ore mensili**, introdotto nel 2022, l'**elasticità di 2 ore in entrata e uscita e la settimana lavorativa di 39 ore**, con l'utilizzo di 1 ora di PAR.

Ore di lavoro da remoto

	2023	2024	2025
Ore totali di lavoro da remoto	12.390	17.551	20.213
Ore da remoto fruite pro capite	75	100	109

Attività programmate. Nel 2026 l'azienda proseguirà il lavoro sulle **politiche di flessibilità oraria**, con l'obiettivo di migliorare l'equilibrio tra le esigenze operative e i bisogni delle persone; con una prospettiva di medio periodo, in particolare, si cercherà di **considerare desiderata e potenziali misure specifiche per le persone dei reparti di produzione**, per le

quali alcune soluzioni di flessibilità non sono applicabili. Oltre a rafforzare ulteriormente il **supporto alla genitorialità**, sviluppando un'offerta utile per i neogenitori, l'azienda intende concentrarsi sulla **promozione della salute e della prevenzione** facilitando l'accesso a screening e diffondendo una maggiore consapevolezza sulla salute e sugli stili di vita.



Crescita e formazione continua.

Mira ad **ampliare l'offerta formativa aziendale**, rendendola accessibile a un numero sempre maggiore di persone e introducendo **nuove tematiche e ambiti funzionali alla crescita individuale e aziendale**. Il progetto ha, inoltre, l'obiettivo di guidare l'organizzazione verso un modello di apprendimento continuo lungo tutto il percorso professionale, che includa sia le competenze tecniche sia quelle comportamentali.

Attività svolte. Il piano di formazione del 2025 ha coinvolto **259 persone** a cui sono state erogate **4.920 ore di formazione non obbligatoria**, suddivise come segue:

- **44% competenze tecniche** per lo sviluppo del prodotto e project management;
- **13% competenze per l'innovazione;**
- **43% competenze trasversali.**

Ore medie di formazione per qualifica - GRI 404-1

	2025
Dirigenti	16,9
Quadri	31,3
Impiegati	25,4
Operai	1,4

Ore medie di formazione per genere - GRI 404-1

	2025
Uomini	16,4
Donne	17,2

Rispetto al 2024 è stata registrata una **crescita delle ore di formazione del 24%** e un **incremento del 21% della formazione pro capite**. L'offerta formativa ha incluso anche contenuti non strettamente legati al ruolo professionale: tra questi, il **percorso "Money Lab"**, dedicato all'educazione finanziaria personale, ha ottenuto un riscontro molto positivo.

In aggiunta, Zamperla ha agevolato i **percorsi di sviluppo e formazione provenienti da richieste formative personali** favorendo **54 ore di permessi studio retribuiti**.

Altre importanti opportunità formative vengono poi offerte dalla **community Club-Z**, promossa dall'azienda e aperta a tutti. Il Club-Z consente agli iscritti di **approfondire e condividere la conoscenza del settore**: oltre a riunioni periodiche del Club e una newsletter (attiva dal 2024 e inviata a tutti gli utenti Zamperla), i partecipanti visitano parchi di divertimento e sperimentano nuove installazioni, proprie e della concorrenza. Ogni viaggio intrapreso diventa occasione per **approfondire il punto di vista del cliente, testare attrazioni e osservare l'esperienza degli utenti** del parco per raccogliere spunti utili per lo sviluppo del prodotto.

Attività programmate. Nel 2026 si prevede di **continuare a incrementare il monte ore di formazione non obbligatoria**, lavorando su competenze tecniche, trasversali e su temi non necessariamente legati alla professione. È in programma un percorso mirato su feedback, ascolto e delega indirizzato alla platea dei Manager.

Performance management & Mbo Design.

Prevede la **definizione di un sistema di Performance Management** che valuta le competenze e definisce obiettivi individuali, monitorati attraverso feedback continui. L'obiettivo è **orientare la performance di ciascuna persona** verso il raggiungimento dei risultati aziendali e **favorire comportamenti utili all'innovazione**, alla **proattività** e alla **crescita** nel lungo periodo.

Attività svolte. Durante l'anno di rendiconto è stato avviato **Feed-Forward(Z)**, il processo di **valutazione e sviluppo della performance** che ha coinvolto circa **80 persone**, pari al 27% dell'organico medio, tra Manager, Project Manager, Sales e Staff. Il modello per la valutazione si basa su **comportamenti chiave, trasversali e di ruolo**, coerenti con i valori aziendali e funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici, e punta a **rafforzare il sistema organizzativo** basato su **trasparenza, meritocrazia e sviluppo delle persone**. Per assicurare l'adozione e la corretta implementazione del modello, i Manager sono stati formati sulla gestione del processo (assegnazione degli obiettivi e feedback individuale) e sono stati organizzati **incontri di calibrazione** facilitati dall'Ufficio HR, per allineare i criteri valutativi e garantire maggiore equità e coerenza nelle valutazioni.

Parallelamente, l'azienda ha attivato un **sistema di incentivazione per obiettivi** per la popolazione manageriale. In

questo caso, per la gestione del ciclo di valutazione è stato attivato un apposito software HCM: si è voluto così dare uno strumento per supportare la tracciabilità e l'efficienza del processo.

Attività programmate. Nel 2026 ci si aspetta di **raccogliere i primi dati sul funzionamento del sistema implementato**, monitorando l'efficacia della struttura e degli strumenti messi a disposizione, e di **estendere il perimetro del progetto** ampliando la platea coinvolta. In parallelo, è in programma lo **svolgimento di un training rivolto ai Manager** per lo sviluppo di **competenze di feedback, ascolto e delega**, a supporto del miglioramento continuo delle performance individuali e di team e della collaborazione tra funzioni. Verrà inoltre avviata la **mappatura delle competenze tecniche** per i ruoli chiave e la progettazione di un processo di valutazione di tali competenze, con l'obiettivo di misurare il livello di copertura del ruolo e supportare decisioni più mirate su formazione, percorsi di sviluppo e avanzamento.

Comunicazione interna e cultura organizzativa.

L'evoluzione dell'azienda e la capacità di mettere a terra le strategie di sviluppo dipendono moltissimo dalla **cultura e dall'organizzazione in cui le persone si muovono**. L'intento è di indagare la cultura prevalente dell'organizzazione, compresi i **flussi di comunicazione**, al fine di **aumentare la consapevolezza** dei leader per una guida efficace della strategia aziendale e delle persone.

Attività svolte. Nel 2025 è stata condotta una **estensiva analisi della cultura organizzativa**, denominata **Z-Culture**, basata sulla **Reinventing Map**. Si tratta di uno strumento di diagnosi che legge l'organizzazione lungo **quattro dimensioni integrate**: comportamenti, struttura e processi, cultura e relazioni, consapevolezza individuale. Per raccogliere le percezioni è stato somministrato un questionario all'intera popolazione di Antonio Zamperla S.p.A. e il **tasso di risposta è stato del 98%**, segnale di un elevato livello di partecipazio-

ne e coinvolgimento. È emerso come la cultura prevalente sia caratterizzata dall'**orientamento ai risultati, all'efficienza e alla performance**; si registrano anche delle **varianze significative** verso elementi che denotano una **cultura orientata all'armonia, all'uguaglianza e al consenso**, con alcuni picchi legati all'autorganizzazione e al senso evolutivo che coesistono con elementi legati alla struttura tradizionale.

Questi risultati sono stati ulteriormente approfonditi attraverso il coinvolgimento di **due focus group**, cui hanno partecipato complessivamente **57 persone provenienti da diverse aree aziendali**. L'ascolto avviato con il questionario è stato così affinato e poi tradotto in spunti operativi per l'evoluzione organizzativa co-progettati con i dipendenti stessi.

Attività programmate. Nell'immediato futuro l'azienda avvierà il **piano d'azione** frutto dell'analisi e del coinvolgimento descritti. Il piano sarà articolato in **quattro linee di intervento**, che sconfinano in parte nei progetti di **Crescita e formazione continua** e di **Performance management & Mbo Design**: **lo sviluppo della leadership** attraverso programmi formativi per manager, in primis, e il **consolidamento del processo di performance management** a supporto del miglioramento continuo. Si prevede inoltre l'avvio di **momenti strutturati per la condivisione della conoscenza organizzativa**, con testimonianze interne ed esterne; infine, verrà attivato un **programma dedicato all'equità e alla trasparenza retributiva**, in linea con la Direttiva UE 2023/970, con l'obiettivo di lavorare in modo mirato su retribuzioni e criteri di riconoscimento. Con una prospettiva più di lungo termine, Zamperla valuterà con quale cadenza ripetere l'analisi della cultura, mantenendo attivi e migliorando nel tempo i canali di ascolto presenti.



Area Filiera e Territorio

Visione Dare vita a un ecosistema che promuova le collaborazioni e la condivisione di conoscenza, attivando un dialogo incentrato sull'innovazione sostenibile con tutti gli attori della filiera e contribuendo allo sviluppo e alla crescita delle comunità locali e del territorio.			
Macro obiettivi	Obiettivi	Progetto	Anno di partenza
5. Approccio di filiera	5.1 Selezionare e valutare i fornitori secondo criteri ESG	Valutazione dei fornitori strategici	2025
	5.2 Coinvolgere i clienti nel co-design sostenibile dei prodotti	Co-design per la sostenibilità sociale	2027
	5.3 Cooperare e coinvolgere i fornitori su tematiche di sostenibilità	Valutazione dei fornitori strategici	2027
6. Valore per il territorio	6.1 Promuovere la conoscenza della diversità	Partnership per la conoscenza della diversità	2026
	6.2 Supportare gruppi sociali con special need	Dialogo e collaborazione con le scuole	2025
	6.3 Aumentare iniziative di orientamento verso le nuove generazioni	Innovazione e ricerca con le università	2025
	6.4 Rafforzare i rapporti e le attività con scuole e università		
	6.5 Aumentare la brand reputation nel territorio		

Visione

Creare un ecosistema in grado di favorire la collaborazione e la condivisione di conoscenza, stimolando un dialogo orientato all'innovazione sostenibile tra tutti gli attori della filiera, e contribuendo allo sviluppo e alla crescita delle comunità locali e del territorio.

I rapporti fra le diverse realtà imprenditoriali non si limitano agli scambi commerciali ma sono arricchiti da **continui scambi culturali e professionali** idonei ad accrescere ogni attore della filiera. Questo tipo di rapporto è sempre stato curato e alimentato da Zamperla in tutte le relazioni con i propri stakeholder.

L'ascolto e la soddisfazione delle esigenze dei clienti sono un tratto distintivo dell'azienda, che ha fatto della capacità di **personalizzazione dei prodotti** uno dei punti di forza: più che di semplici rapporti di fornitura, si può parlare di **partnership**, che nei casi più virtuosi hanno portato a **concretizzare il valore dell'inclusione sociale** realizzando prodotti e perfino parchi accessibili (vedi **Accessibilità e inclusione**:

un paradigma progettuale e culturale). Altrettanto strategica è la **relazione con i fornitori** che dovrà tendere sempre di più agli aspetti legati alla **sostenibilità sociale e ambientale**; in tale contesto si inseriscono **progetti di ricerca** che Zamperla sviluppa in stretta collaborazione con il mondo universitario (tesi, progetti di dottorato, partecipazione alla Rete Innovativa Regionale ImproveNet e a SMACT – Competence Center del Triveneto).

Zamperla si impegna inoltre a **rafforzare la collaborazione con le scuole**, con l'obiettivo di ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro e **contribuire allo sviluppo economico e sociale sia del territorio che dell'azienda**.

🔍 Approfondimento

Insieme per il territorio

L'impegno di Zamperla a sostegno dello sviluppo del territorio prosegue soprattutto nella direzione della **tutela dell'infanzia**. Da diversi anni l'Azienda sostiene l'associazione **I Bambini delle Fate**, attraverso la quale supporta due progetti: I Sogni di Happy, che si propone di realizzare i sogni di bambini e ragazzi malati oncologici, e Abil-mente, che organizza attività e laboratori di avviamento professionale rivolti a ragazzi con abilità diverse, favorendone l'inclusione e lo sviluppo di competenze spendibili nel mondo del lavoro.

Anche nel corso del 2025 è stato inoltre rinnovato il sostegno alla **Fondazione San Bortolo**. Zamperla ha infatti contribuito all'acquisto di un simulatore neonatale avanzato destinato alla formazione e all'aggiornamento continuo del personale medico e sanitario dell'intero reparto di pediatria dell'Ospedale San Bortolo di Vicenza. Lo strumento consente di riprodurre in modo realistico scenari clinici complessi, permettendo agli operatori di esercitarsi nella gestione delle situazioni di emergenza, con l'obiettivo di elevare ulteriormente gli standard di sicurezza e qualità dell'assistenza neonatale offerta sul territorio.

Macro-obiettivi

Per attuare la visione strategica, Zamperla distingue il suo impegno in due macro-obiettivi:

- sviluppo di un approccio di filiera;
- redistribuzione di valore al territorio.

Obiettivi

Nel primo macro-obiettivo si definiscono attività volte a **rafforzare o a creare legami e condizioni per la collaborazione con gli attori facenti parte di tutta la filiera produttiva**, ovvero fornitori e clienti; nel secondo ci si prefigge di **consolidare e ampliare la già ricca rete di progettualità e relazioni con gli enti benefici, scolastici e di ricerca del territorio** in cui Zamperla opera.

Progetti operativi

Per il raggiungimento degli obiettivi e della visione di area e per la raccolta dei dati funzionale ai report di sostenibilità, nel triennio 2025-2027 sono stati avviati e sono programmati i seguenti progetti.

Valutazione dei fornitori strategici.

Con il progetto si intende sviluppare un adeguato **sistema di monitoraggio dei fornitori strategici** finalizzato alla valutazione degli stessi **secondo criteri di sostenibilità ambientale, economica e sociale** auspicando, in futuro, un rafforzamento dei legami e una progettualità condivisa.

Attività svolte. Nel 2025 il lavoro si è concentrato sulla **creazione dei primi strumenti per la valutazione**: un **questionario**, in forma di bozza, è stato pensato per l'invio a fornitori medio-piccoli e richiede quindi un **self-assessment basilare sulle tematiche ESG**. Sul tema specifico della **sicurezza** invece è stata rivista la procedura già esistente: al fornitore, che non sia già in possesso della certificazione ISO 45001, viene richiesto un **set di requisiti**, supportati da una **verifica documentale**, tramite cui viene calcolato un punteggio (0-100) finalizzato a suddividere il parco fornitori in **tre categorie**. La prima – i **qualificabili diretti** – si raggiunge con un punteggio superiore a 96; per conseguirlo i fornitori devono essere in possesso di un **DVR** con data certa di emissione e di un **Piano di gestione delle emergenze**; devono inoltre gestire la

manutenzione di macchine e impianti, la **sorveglianza sanitaria**, la **formazione obbligatoria** secondo il D.Lgs 81/08 e gli appalti, oltre ad almeno un altro elemento tra i seguenti: la presenza di un **organigramma aziendale**, la presenza di una **politica aziendale sulla sicurezza**, l'uso dei **DPI**, la presenza di **procedure e istruzioni di lavoro in sicurezza** e/o la gestione di analisi di infortuni e quasi infortuni (segnalazioni). Le altre due categorie sono per **fornitori qualificabili con riserva**, se il punteggio è compreso tra 52 e 95; se inferiore a 52, **non sono qualificabili**. Nel caso un fornitore si qualifichi con riserva, il responsabile HSE e il suo team si mettono a disposizione per collaborare, risolvere le non conformità o le criticità rilevate e migliorare così la sicurezza lungo la catena di fornitura.

Attività programmate. La priorità riconosciuta al progetto è pari alla sua complessità, tale per cui si prevede una **continuità delle azioni oltre il triennio del Piano di sostenibilità**. Nell'immediato futuro, si considera di **attivare una collaborazione con un'azienda specializzata nell'analisi della filiera** per una valutazione più imparziale e affidabile che comprenda anche le tematiche ESG. Alla luce dei risultati che emergeranno dalla valutazione avviata nel 2026, nel 2027 Zamperla stabilirà se integrare e revisionare il questionario sviluppato internamente relativo ai temi ESG o se mettere in campo altri strumenti o collaborazioni. I risultati di queste attività serviranno a tracciare una **prima mappatura del parco fornitori** e

delle relative **performance ESG**, individuando - sulla scorta delle categorie già in uso per il tema sicurezza - quali siano già aziende virtuose e con quali invece sarà necessaria una più stretta collaborazione (e su quali aspetti).

Co-design per la sostenibilità sociale.

Incrementare le occasioni di **dialogo** e le **progettualità** in cui **coinvolgere attivamente i clienti**, condividendo l'esperienza e le competenze di Zamperla nel campo dell'accessibilità dei parchi (inclusione di persone con special need, disabilità fisiche e psicologiche).

L'avvio del progetto è previsto dal Piano strategico a cavallo tra il 2026 e il 2027. Attualmente, quindi, Zamperla non ha svolto attività preparatorie, previste invece per la seconda metà dell'anno 2026; prosegue invece l'impegno già ben avviato dall'azienda per il **dialogo di settore**. Sul tema dell'**accessibilità**, infatti, l'azienda partecipa a una **task force internazionale promossa da IAAPA** - la principale associazione mondiale del settore - che ha già prodotto un **white paper con linee guida per la progettazione di attrazioni più inclusive**. Il lavoro, condotto insieme ai principali competitor europei, si concentra sulla definizione delle abilità richieste ai passeggeri per accedere alle attrazioni in sicurezza; lo studio sulle abilità fisiche ha già portato alla **definizione di requisiti tecnici** mentre lo studio delle abilità cognitive e sensoriali è a oggi ancora materia di ricerca.

Nell'avvio di progetto si prevede una revisione e una definizione più dettagliata del team, degli obiettivi e soprattutto delle tempistiche progettuali, nella consapevolezza dell'ambizione e delle complessità del progetto stesso.

Partnership per la conoscenza della diversità.

Diffusione della **conoscenza delle diversità** in ogni loro sfumatura attraverso **momenti di sensibilizzazione e impegno diretto alla cooperazione con enti e associazioni** di volontariato.

Attività svolte. Per quanto riguarda l'ambito territoriale, a settembre 2025 l'azienda ha aderito al **progetto "In 3C - Cura, Crescita, Comunità"** promosso dalla **Fondazione Diakonia Vicenza** (ente gestore delle progettualità di Caritas Diocesana Vicentina), finalizzato a **favorire percorsi di inclusione lavorativa per cittadini extracomunitari**. Nell'ambito di questa collaborazione è stato inserito in azienda un tirocinante richiedente asilo.

Guardando invece ai prodotti e al settore, nel 2025 l'impegno di Zamperla verso l'inclusione ha preso una **forma istituzionale nuova e concreta**: la firma di un **accordo di collaborazione con il Morgan's Inclusion Institute**. Centro di riferimento internazionale per l'innovazione inclusiva, l'MII è nato in seno a **Morgan's Wonderland di San Antonio**, il **primo parco al mondo progettato integralmente per l'accesso universale**. Se da un lato il Morgan's Inclusion Institute vanta una solida esperienza nella progettazione inclusiva, nella formazione e nella ricerca applicata, **Zamperla dall'altro mette a disposizione sessant'anni di esperienza nella costruzione di attrazioni e un interesse crescente verso l'accessibilità dei propri prodotti**: la partnership nasce quin-



di da una convergenza di valori prima ancora che di obiettivi commerciali. Insieme, si vuole far avanzare lo standard di accessibilità dell'intero settore. Per farlo concretamente, l'accordo definisce un **perimetro di collaborazione su più livelli**.

Nel 2025 è stato avviato un **ciclo di sessioni formative** dedicate alle **best practice dell'inclusione con il team commerciale di Zamperla**, incentrato sul linguaggio dell'accessibilità e sull'approccio culturale all'inclusione, elementi fondamentali per garantire che la sensibilità verso questi temi si traduca anche nel modo in cui i prodotti vengono presentati e venduti.

In parallelo, **Zamperla ha dato forma e visibilità internazionale a questo impegno** attraverso il brand **All Access Ride Together**. All Access non rappresenta una semplice linea di attrazioni, ma l'espressione concreta di una filosofia progettuale che accompagna l'azienda da anni: **rendere il divertimento un'esperienza realmente condivisa**, in cui il maggior numero possibile di persone possa partecipare, giocare e vivere emozioni insieme.

Presentato ufficialmente durante **IAAPA Expo di Orlando** in collaborazione con **Morgan's Wonderland e il Morgan's Inclusion Institute**, All Access riunisce sotto un'unica identità le attrazioni progettate secondo i **principi del design universale e dell'inclusione**. L'obiettivo non è creare esperienze



separate per esigenze specifiche, ma **favorire momenti di partecipazione condivisa**, abbattendo le barriere **fisiche, sensoriali e cognitive** che possono limitare l'accesso al divertimento. Questo approccio riflette la convinzione che il valore di un'attrazione non risieda soltanto nell'esperienza individuale che offre, ma nella capacità di creare connessioni tra le persone.

Il lancio di All Access rappresenta l'evoluzione naturale di un **percorso che Zamperla porta avanti da oltre un decennio**. Fin dal 2012, con il progetto **Una giostra per tutti**, l'azienda ha lavorato per **sviluppare criteri, strumenti e soluzioni capaci di ampliare l'accessibilità delle attrazioni** e promuovere una cultura del divertimento più inclusiva.

Oggi questo impegno trova nella collaborazione con il Morgan's Inclusion Institute un partner di riferimento a livello internazionale, con cui **sviluppare ricerca, linee guida e iniziative di sensibilizzazione per l'intero settore**. È anche la continuazione di una **visione profondamente radicata nella storia dell'azienda** e nella figura di Alberto Zamperla: la convinzione che il divertimento abbia valore quando unisce le persone. Per questo All Access si fonda sul principio del Ride Together: creare esperienze che permettano a famiglie, amici e comunità di vivere le stesse emozioni fianco a fianco, senza separazioni o esclusioni. Perché **i sorrisi e la meraviglia in una giostra diventano ancora più significativi quando possono essere condivisi**. Nessuno dovrebbe essere costretto a guardare da fuori un momento pensato per stare insieme.

Attività programmate. Nell'immediato futuro Zamperla intende **siglare un accordo con la Cooperativa Sociale "Il Cerchio" di Valdarno** per l'inserimento di soggetti in condizione di svantaggio. Queste iniziative si affiancano alle attività già consolidate di **diffusione del know-how aziendale sull'accessibilità**, sia internamente sia verso la comunità locale, e alla **cooperazione con enti e associazioni di volontariato del territorio**.

La maggior parte delle attività programmate verte, comunque, sulla **partnership con Morgan's Inclusion Institute**, che proseguirà con lo sviluppo delle iniziative già avviate nel 2025.

Dialogo e collaborazione con le scuole.

Consolidamento e ampliamento delle **collaborazioni con gli istituti scolastici** per favorire lo **scambio di conoscenze** rafforzando la visibilità dell'impegno di Zamperla su tematiche identitarie, come **l'accessibilità** e la **valorizzazione della diversità**, supportando i percorsi di orientamento degli studenti verso il mondo del lavoro.

Attività svolte. Nel corso dell'anno Zamperla ha **consolidato la propria rete di relazioni con il sistema formativo**, raggiungendo risultati significativi su più fronti. Sono stati ospitati **29 studenti in percorsi di stage** (PCTO, ITS e tirocini universitari).

Studenti ospitati in percorsi di stage/tirocinio

	2023	2024	2025
Tot. studenti ospitati	17	31	29

Sono stati realizzati inoltre **13 momenti di incontro con scuole e università**, per un totale di **296 studenti coinvolti** attraverso testimonianze aziendali e lavoro su casi pratici (+54% rispetto al 2024, durante il quale erano stati coinvolti 192 studenti). Alcuni dipendenti del Gruppo sono inoltre intervenuti come **relatori in 2 occasioni formative presso l'Università di Padova** sui temi di Organizzazione e Leadership.

Le attività principali si sono focalizzate sulle **relazioni con gli istituti di percorsi scolastici superiori**: l'azienda si qualifica infatti come socia dell'**ITS Academy Meccatronico Veneto** e contribuisce all'allineamento dei **percorsi formativi alle competenze effettivamente richieste dal settore**. In particolare, nel 2025 sono stati ospitati **5 studenti ITS in percorsi trasversali** con rotazione tra Produzione, Controllo qualità e area Engineering, con un **incremento del 150% rispetto al 2024**. Infine, è stata riconfermata la **sponsorizzazione annuale dell'ITIS "A. Rossi" di Vicenza** per la partecipazione alle gare nazionali di robotica, la RoboCup Junior League.

Attività programmate. Le attività di dialogo con le scuole e coinvolgimento degli studenti proseguiranno in continuità con

quanto è stato fatto negli anni precedenti. Nello specifico proseguiranno le **iniziative di stage e tirocini presso l'azienda**, saranno **potenziati i momenti di incontro con gli studenti** e verranno consolidate le **relazioni con gli istituti scolastici**.

Innovazione e ricerca con le università.

Consolidamento dei **rapporti con università ed enti di ricerca**, proseguendo nel dialogo e nella ricerca tecnica già avviati e studiando nuovi temi su cui collaborare.

Attività svolte. Nel 2025 Zamperla ha consolidato il proprio sistema di collaborazioni con università ed enti di ricerca lungo due filoni principali, oltre al già citato impegno per la **co-creazione di linee guida sulla progettazione di attrazioni più inclusive** promossa da IAAPA (vedi il progetto **Co-design per la sostenibilità sociale**).

Sul fronte **tecnico-ingegneristico**, la collaborazione strutturata con il **Dipartimento di Ingegneria Industriale dell'Università di Padova**, attiva da oltre 15 anni, ha proseguito le attività su **metodologie e tecniche per la previsione della**

resistenza a fatica di componenti meccanici e strutture per parchi divertimento, con un focus specifico sull'**integrità strutturale delle strutture saldate per le montagne russe**. A questi temi consolidati si è aggiunto negli ultimi due anni un filone di ricerca dedicato ai **componenti realizzati tramite additive manufacturing**, che ha già dato origine a nuove convenzioni con lo stesso dipartimento.

In parallelo, la collaborazione con l'**Università Ca' Foscari di Venezia** ha prodotto nel **2025** la presentazione di un **paper scientifico** alla conferenza internazionale **ICSA**, tra le più importanti al mondo nel settore delle **architetture software**. Il paper, intitolato **From Legacy to Intelligent IIoT Systems: Automation, Scalability and Elasticity**, è frutto della collaborazione tra ricercatori di **Zamperla** e dell'**Università Ca' Foscari di Venezia** nell'ambito del progetto **INEST**, e affronta il tema dell'integrazione di soluzioni basate su **standard aperti e open source** in piattaforme industriali **IIoT** applicate alle attrazioni, con miglioramenti significativi in termini di **modularità, manutenibilità e indipendenza da tecnologie proprietarie**.

Sempre in collaborazione con l'**Università Ca' Foscari** sono in corso i progetti **SMACT**, per lo sviluppo e l'industrializzazione di una **piattaforma di monitoraggio integrata** per attrazioni in

installazione fissa e mobile, e **SUPREME**. Quest'ultimo è stato avviato a **marzo 2025** nell'ambito della rete **ImproveNet** con il coinvolgimento congiunto delle **Università di Padova, Verona e Ca' Foscari**.

In aggiunta, anche nel corso del **2025** sono proseguite le attività legate ai due **contratti di ricerca finanziati da Zamperla** nell'ambito **Industrial Engineering** presso la Facoltà di Ingegneria dell'**Università di Padova**, sullo **"Sviluppo di implementazioni numeriche per la previsione della durabilità strutturale di strutture saldate per parchi divertimento soggette a tipici spettri di carico di esercizio"** e sullo **"Sviluppo di metodi per la previsione della durabilità strutturale di giunzioni saldate ibride di parti in acciaio inossidabile AISI 316L ottenute con manifattura additiva"**. Queste attività si concluderanno nell'**autunno 2026**.

Attività programmate. Nel corso degli anni successivi al periodo di rendicontazione, Zamperla prevede di **dare continuità ai progetti pluriennali avviati nel 2025**, garantendone il consolidamento e il completamento secondo le tempistiche programmate. In parallelo, sono in fase di definizione **nuovi progetti che estenderanno il perimetro d'azione e copriranno i cicli di pianificazione futuri**.

Approfondimento

SUPREME (Sistemi Umano centrici per Prodotti e pRocEssi Manifatturieri Evoluti)

Il progetto mira a **progettare e implementare sistemi avanzati e sicuri per il monitoraggio di linee di produzione e prodotti** per: l'ottimizzazione del processo, l'efficienza, la rilevazione di guasti, la manutenzione, il controllo di qualità e tracciabilità.

Antonio Zamperla S.p.A. è coinvolta nello sviluppo di moduli da integrare in una propria esistente **piattaforma di acquisizione dati**. L'obiettivo consiste nella realizzazione di un sistema di monitoraggio avanzato sia per quanto riguarda scalabilità e ottimizzazione delle prestazioni e dei consumi energetici che per quanto riguarda gli aspetti di sicurezza dell'intera infrastruttura. Questo implica creare nuovi moduli e nuove user interface (UI) per la parte di gestione delle reti virtuali (VPN), upload dati, gestione e ottimizzazione data base.



5. Highlights 2025

Dati economici

3

Categorie di prodotto

8

Mercati

441

Clienti serviti

112

Commesse spedite

108.174.326

Fatturato

5.660.216

EBIT

4

Sedi in Italia

2Contratti di ricerca
finanziati presso
Università di Padova**5**Sedi nel mondo
Zamperla INC.
Zamperla Asia Pacific
Zamperla Middle East
Zamperla Amusement Rides (Suzhou)**29**Studenti ospitati in
azienda (stage e PCTO)

Certificazione ISO 9001 (qualità) dal 2019 e ISO 45001 (sicurezza) dal 2023

Dati ambiente

Carbon Footprint*

958,74 tCO_{2e}

Scope 1

468,63 tCO_{2e}
Scope 2
Location Based
259,64 tCO_{2e}
Scope 2
Market Based

* Le conversioni nella Carbon Footprint sono state effettuate utilizzando i coefficienti messi a disposizione dal DEFRA e AIB European Residual Mixes.

Dati persone

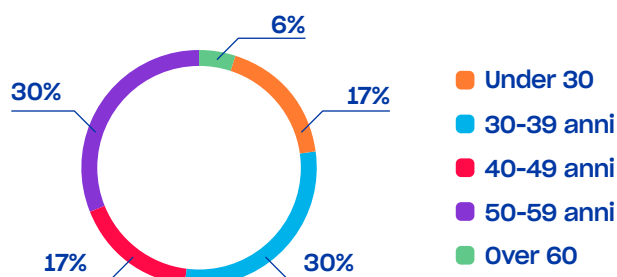
295

Dipendenti

8 Dirigenti	107 Operai
169 Impiegati	11 Quadri
52 Donne	243 Uomini

98%

A tempo indeterminato

3,7%
Tasso di turnover
(n. lavoratori cessati per
dimissioni/totale organico)
20.213
Ore di lavoro
da remoto
6%
Tasso di crescita
dell'organico
4.920
Ore di formazione
oltre quelle previste
dagli obblighi di legge

Dati piano di Sostenibilità

2

Comitati di Sostenibilità

3

Aree di intervento

25

Obiettivi strategici

18
Progetti operativi per
il triennio 2025-2027

Indice dei contenuti GRI

Il GRI Content Index è uno strumento di navigazione che indica quali disclosure GRI sono state utilizzate nella stesura del presente report, quali informative sono state rendicontate e dove reperirle, all'interno del documento stesso o in altre fonti documentali.

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Pagine
GRI 2-1	Dettagli sull'organizzazione		
GRI 2-1 a	Nome legale dell'organizzazione	Finalità e caratteristiche del documento	4
GRI 2-1 b	Natura della proprietà e forma giuridica	Profilo aziendale	8
GRI 2-1 c	Ubicazione della sede centrale (headquarters)	Sedi aziendali coinvolte	5
GRI 2-1 d	Paesi di operatività	Profilo aziendale	8
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		
GRI 2-2 a	Elenco delle entità incluse nel perimetro di rendicontazione di sostenibilità	Sedi aziendali coinvolte	5
GRI 2-2 b	Differenze tra perimetro di reporting finanziario e di sostenibilità (se applicabile)	Nota metodologica	4-5
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatto		
GRI 2-3 a	Periodo di rendicontazione e frequenza	Periodo di rendicontazione adottato / Il sistema di governance della sostenibilità	5; 33
GRI 2-3 b	Periodo di rendicontazione finanziaria e allineamento con periodo di sostenibilità	Periodo di rendicontazione adottato	5
GRI 2-3 c	Data di pubblicazione del report o delle informazioni rendicontate	Nota metodologica	4-5
GRI 2-3 d	Punto di contatto per domande sul report o sulle informazioni	Nota metodologica	4-5

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Pagine
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business		
GRI 2-6 a	Settore/i in cui l'organizzazione opera	Profilo aziendale	8
GRI 2-6 b i	Catena del valore: attività, prodotti/servizi e mercati serviti	Prodotti e mercati / Catena del valore e processi	16; 19
GRI 2-6 b ii	Catena del valore: supply chain	Catena del valore e processi	19
GRI 2-6 b iii	Catena del valore: entità downstream e relative attività	Catena del valore e processi	19
GRI 2-7	Dipendenti		
GRI 2-7 a	Numero totale dipendenti e divisione per genere e regione	Highlights - Dati Persone	59
GRI 2-7 c	Metodologie per il calcolo: headcount/FTE/ altro	Nota: i calcoli sono stati realizzati secondo il numero assoluto al 31/12	
GRI 2-7 d	Informazioni contestuali necessarie per comprendere i dati su dipendenti	Highlights - Dati Persone	59
GRI 2-7 e	Fluttuazioni significative nel numero di dipendenti	Highlights - Dati Persone	59
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance		
GRI 2-9 a	Struttura di governance, inclusi comitati del massimo organo di governo	Missione, governance e condotta aziendale	14
GRI 2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli Impatti ESG		
GRI 2-13 a i	Delega responsabilità: nomina senior executives responsabili gestione impatti	Il sistema di governance della sostenibilità	33
GRI 2-13 a ii	Delega responsabilità: responsabilità assegnate ad altri dipendenti	Il sistema di governance della sostenibilità	33
GRI 2-13 b	Processo e frequenza di reporting su gestione impatti verso il massimo organo di governo	Il sistema di governance della sostenibilità	33
GRI 2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		
GRI 2-14 a	Revisione e approvazione delle informazioni rendicontate (incl. temi materiali) e processo	Finalità e caratteristiche del documento / Il sistema di governance della sostenibilità	
GRI 2-16	Comunicazione delle criticità (che interessano o possono interessare stakeholder e condotta aziendale)	Nota: nessuna criticità è stata segnalata al CdA durante il periodo di rendicontazione	4; 33
GRI 2-23	Impegno in termini di policy		
GRI 2-23 a i	Impegni di policy: strumenti intergovernativi autorevoli di riferimento	Missione, governance e condotta aziendale	14-15
GRI 2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni		
GRI 2-26 a	Procedure per chiedere chiarimenti o sollevare preoccupazioni circa la condotta aziendale	Missione, governance e condotta aziendale	14-15



Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Pagine
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Note: Nel corso del periodo di rendicontazione non si sono registrati episodi di non conformità a leggi e regolamenti.	
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		
GRI 2-29 a i	Categorie di stakeholder e come sono identificate	I nostri stakeholder	25-26
GRI 2-29 a ii	Scopo dell'engagement degli stakeholder	I nostri stakeholder	25-26
GRI 2-29 a iii	Come si assicura un engagement significativo	I nostri stakeholder	25-26
GRI 3-1	Temi materiali		
GRI 3-1 a i	Processo per determinare i temi materiali: identificazione impatti attuali e potenziali (positivi/negativi) su economia, ambiente e persone	L'analisi di doppia materialità	27-32
GRI 3-1 a ii	Processo per determinare i temi materiali: prioritizzazione impatti in base alla significatività	L'analisi di doppia materialità	27-32
GRI 3-1 b	Stakeholder ed esperti che hanno informato il processo di determinazione dei temi materiali	L'analisi di doppia materialità / I nostri stakeholder	25-26; 27-32
GRI 3-2 a	Elenco dei temi materiali	L'analisi di doppia materialità	27-32
GRI 3-3 a	Per ciascun tema materiale: descrizione impatti positivi/negativi, effettivi/potenziali	L'analisi di doppia materialità (Impatti materiali)	28-32
GRI 3-3 b	Per ciascun tema materiale: coinvolgimento negli impatti negativi (attività/rapporti di business) e descrizione	L'analisi di doppia materialità / Catena del valore e processi	19; 28-32
GRI 3-3 c	Per ciascun tema materiale: policy e impegni presi	Missione, governance e condotta aziendale / Il piano strategico di sostenibilità / Le aree del piano	12-15; 34-35; 37-57
GRI 3-3 d	Azioni: prevenire o mitigare potenziali impatti negativi	Le aree del piano	37-57
GRI 3-3 d	Azioni: gestire impatti positivi effettivi e potenziali	Le aree del piano	37-57
GRI 201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Risultati economici	17-18

Standard GRI

Informativa

Ubicazione

Pagine

Area Ambientale

Energia ed Emissioni

GRI 302-1

Consumo energetico all'interno dell'organizzazione

Area Environment - Iniziative di riduzione del fabbisogno energetico

42-43

GRI 305-1

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

Highlights - Dati Ambiente

59

GRI 305-2

Emissioni indirette di GHG da energia (Scope 2)

Highlights - Dati Ambiente

59

Rifiuti

GRI 306-2

Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti

Area Environment - Riduzione e gestione dei rifiuti

40-41

GRI 306-3

Rifiuti generati

Area Environment - Riduzione e gestione dei rifiuti

40-41

GRI 306-4

Rifiuti deviati dallo smaltimento (recupero/riciclo)

Area Environment - Riduzione e gestione dei rifiuti

40-41

GRI 306-5

Rifiuti destinati a smaltimento

Area Environment - Riduzione e gestione dei rifiuti

40-41

Area Persone

Benessere dei Lavoratori

GRI 401-1

Nuove assunzioni e turnover del personale

Highlights - Dati Persone

59

GRI 402-1

Benefit previsti per i dipendenti

Welfare e misure integrative / Benessere 360°

50

GRI 405-1

Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Highlights - Dati Persone

59

405-1 b

Percentuale di dipendenti divisi per categorie

Highlights - Dati Persone

59

GRI 406-1

Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Nota: non si sono mai verificati casi di discriminazione

Crescita e Formazione dei Lavoratori

GRI 404-1

Ore medie di formazione per dipendente

Crescita e formazione continua / Highlights - Dati Persone

51; 59

Salute e Sicurezza

GRI 403-1

Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Area People - Sistemi di controllo e Sicurezza nelle sedi

48-49

GRI 403-2

Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

Area People - Sistemi di controllo e Sicurezza nelle sedi

48-49

GRI 403-3

Servizi di medicina del lavoro

Area People - Welfare e misure integrative

50

GRI 403-5

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Area People - Sistemi di controllo e Sicurezza nelle sedi

48-49

GRI 403-8

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Area People - Sistemi di controllo e Sicurezza nelle sedi

48-49

GRI 403-9

Infortuni sul lavoro

Area People - Sistemi di controllo e Sicurezza nelle sedi

48-49

CREATING
LASTING
MEMORIES OF
AMUSEMENT,
ALL OVER
THE WORLD



zamperla.com

Headquarter | Factory

Via Monte Grappa 15/17, 36077 Altavilla Vicentina (VI), Italy
ph +39 0444 998 400 zamperla@zamperla.it

USA

ph +1 973 3348133 zamperla@zamperlausa.com

UAE

ph +971 4 2323071 zamperla@zamperla.ae

PHILIPPINES

ph +63 46 4302025 zamperla@zamperla.ph

CHINA

ph +86 0512 68786091 zamperla@zamperla.cn