



GRUPPO

CONSOLI

CLEAN . FOOD . FACILITY



BILANCIO SOCIALE

Bilancio Sociale

Contents

- 05 Lettera del Presidente
- 08 Il 2019 in sintesi
- 13 Un Gruppo ma soprattutto di persone
- 15 La nostra è una responsabilità a 360°
- 23 Noi ragioniamo così...
- 32 Essere impresa in modo responsabile
- 43 Benessere Organizzativo
- 46 Analisi occupazionale
- 58 Lavoro infantile forzato o obbligato
- 62 Salute e sicurezza al primo posto
- 66 Associazione Sindacale
- 72 Discriminazioni? Nessuno è diverso
- 76 Disciplina nel modo giusto
- 80 Orario di lavoro e benessere organizzativo
- 85 Retribuzione e Contratto



Lettera del Presidente

Cari Stakeholders,

Il 2019 è stato un anno impegnativo e denso di avvenimenti per il Gruppo. Particolare rilevanza l'ha avuta per la Capo Gruppo Pulitori ed Affini l'omologazione da parte del Tribunale di Brescia dell'Accordo di ristrutturazione dei debiti ai sensi dell'art. 182 bis/ter L.F. Per Effetto di tale Accordo Pulitori ed Affini ha ridotto l'indebitamento per complessivi Euro 20.801.690 chiudendo il bilancio con un utile di esercizio di Euro 16.791.988 ed un Patrimonio Netto di Euro 8.751.754. Tale operazione ha permesso alla capogruppo di ripristinare l'equilibrio economico patrimoniale e poter proseguire nella propria attività d'impresa in maniera solida per la realizzazione del piano industriale 2020-2025. Il 2019 ha visto un calo dimensionale in termini di fatturato in quanto si è provveduto a disdettare quelle commesse non remunerative che avevano fortemente penalizzato il bilancio 2018. Un grande lavoro è stato fatto anche per migliorare la produttività delle commesse esistenti facendo tornare il Gruppo in Utile Operativo. Nel corso dell'anno sono state poi acquisite ed aggiudicate diverse nuove commesse soprattutto in ambito sanitario per un valore pluriennale di 35 milioni di Euro. Posso dire quindi che "il peggio è passato" e guardiamo al futuro con moderata positività anche se il contesto nazionale ed internazionale, a seguito della pandemia COVID-19, ha minato nelle fondamenta la stabilità economica. Auspico quindi una celere ripresa nella convinzione comunque che la considerazione del ruolo sociale delle imprese di pulizia e dell'operatore dei servizi si sia fortemente rivalutato così come la percezione della sua utilità sociale. Nell'ambito della ristorazione collettiva prosegue la crescita dimensionale del gruppo che ha superato con le sue due realtà, Sarca Catering ed Italiachef, i 20 milioni di Euro di fatturato. Da sottolineare anche il ritorno all'utile per la società del gruppo Ecopadana dopo alcuni anni di fatica per effetto delle complesse condizioni del mercato dei rifiuti. Si è infine ridotta la partecipazione nella società FUTURA SpA che ha portato una buona plusvalenza rispetto all'investimento fatto nel 2009. Il principale impegno per il 2020 e per gli anni a seguire sarà quello di mantenere un adeguato livello di redditività per far fronte agli impegni presi così come mantenere ed incrementare i livelli dimensionali raggiunti con una adeguata politica commerciale arricchendo, ove possibile, la presenza del Gruppo in nuovi mercati e settori, consolidando e migliorando gli indicatori economico finanziari.

Il Bilancio che Vi appresterete a leggere è stato come di consueto redatto sulla base dei principi di trasparenza, neutralità, comparabilità, chiarezza, completezza e verificabilità e si pone l'obiettivo di fornire a tutti gli stakeholder del Gruppo non solo una rappresentazione veritiera dei risultati raggiunti ma anche la percezione della sua visione del futuro. Un sentito ringraziamento va a tutti coloro che hanno contribuito al raggiungimento di questi risultati ed uno in particolare al Rag. Ottorino Agnelli che, dopo tanti anni passati al fianco di mio padre prima da Dirigente e poi da Consigliere con intelligenza, competenza, fedeltà, ed onestà intellettuale, ha cessato il suo mandato e la sua collaborazione col Gruppo. Infine do il benvenuto all'amico Franco Dusina che siederà nel Cda di Pulitori ed Affini per contribuire con la sua enorme esperienza al raggiungimento dei risultati del Gruppo. Gli obiettivi che ci prefiggiamo richiedono dedizione, fatica e coraggio che solo il contributo di competenza e responsabilità di tutti i nostri collaboratori e la fiducia dei nostri clienti e partner commerciali e finanziari possono consentire di raggiungere.

Il Presidente
Stefano Consoli

Un Gruppo.

3 business Unit. Metteteci alla prova!



Clean

La divisione Clean opera con il marchio Pulitori Ed Affini offrendo servizi di cleaning e sanificazione per i canali civile, industriale e sanitario.



Food

La divisione Food opera con i marchi Sarca e Italia Chef offrendo il servizio di ristorazione e banqueting in ambito aziendale, sanitario e scolastico.



Facility

La divisione Facility opera con i marchi Ecopadana e Gico offrendo servizi di smaltimento di rifiuti industriali, logistica, reception e portierato, manutenzioni, pest control, safety & vertical solutions.



Il 2019 in sintesi.

Dimensione Economica e patrimoniale

	2015	2016	2017	2018	2019
Totale Ricavi	<u>72.499</u>	<u>77.998</u>	<u>83.743</u>	<u>91.176</u>	<u>79.068</u>
Costi Operativi	<u>-71.683</u>	<u>-76.631</u>	<u>-81.843</u>	<u>-90.058</u>	<u>-76.986</u>
Ebitda	<u>816</u>	<u>1.367</u>	<u>1.900</u>	<u>1.118</u>	<u>2.082</u>
Ammortamenti e svalutazioni straord.	<u>-607</u>	<u>-713</u>	<u>-597</u>	<u>-679</u>	<u>-725</u>
Compon. straordinarie	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>-14.117</u>	<u>-16.024</u>
Ebit	<u>209</u>	<u>654</u>	<u>1.303</u>	<u>-13.678</u>	<u>17.381</u>
% Ebit	<u>0,29%</u>	<u>0,84%</u>	<u>1,56%</u>	<u>-15,00%</u>	<u>21,98%</u>
Gestione finanziaria	<u>-415</u>	<u>-34</u>	<u>-734</u>	<u>-704</u>	<u>344</u>
Ebt	<u>-206</u>	<u>620</u>	<u>569</u>	<u>-14.382</u>	<u>17.725</u>
Imposte sul reddito	<u>-684</u>	<u>-891</u>	<u>-810</u>	<u>-878</u>	<u>-812</u>
Risultato netto Gruppo pre interessi terzi	<u>-890</u>	<u>-271</u>	<u>-241</u>	<u>-15.260</u>	<u>16.913</u>
Risultato di competenza di terzi	<u>-56</u>	<u>-32</u>	<u>1</u>	<u>86</u>	<u>98</u>
Risultato netto del Gruppo	<u>-834</u>	<u>-239</u>	<u>-242</u>	<u>-15.346</u>	<u>16.815</u>

	2015	2016	2017	2018	2019
Immobilizz. nette	<u>29.540</u>	<u>30.086</u>	<u>28.060</u>	<u>29.164</u>	<u>25.312</u>
Rimanenze	<u>4.940</u>	<u>5.065</u>	<u>4.981</u>	<u>5.200</u>	<u>5.124</u>
Crediti	<u>34.803</u>	<u>32.057</u>	<u>37.278</u>	<u>39.531</u>	<u>35.259</u>
Disponibilità	<u>1.030</u>	<u>1.395</u>	<u>450</u>	<u>667</u>	<u>642</u>
Attività a breve	<u>40.773</u>	<u>38.517</u>	<u>42.709</u>	<u>45.398</u>	<u>41.025</u>
Debiti	<u>41.479</u>	<u>43.203</u>	<u>46.636</u>	<u>51.090</u>	<u>33.052</u>
Passività a breve	<u>41.479</u>	<u>43.203</u>	<u>46.636</u>	<u>51.090</u>	<u>33.052</u>
CCN	<u>-706</u>	<u>-4.686</u>	<u>-3.927</u>	<u>-5.692</u>	<u>7.973</u>
TFR	<u>1.600</u>	<u>1.405</u>	<u>1.622</u>	<u>1.958</u>	<u>1.823</u>
Fondo per rischi ed oneri	<u>80</u>	<u>121</u>	<u>98</u>	<u>241</u>	<u>300</u>
Passività m/l termine	<u>1.680</u>	<u>1.526</u>	<u>1.720</u>	<u>2.199</u>	<u>2.123</u>
Capitale investito netto	<u>27.154</u>	<u>23.874</u>	<u>22.413</u>	<u>21.273</u>	<u>31.162</u>
Patrimonio netto	<u>5.479</u>	<u>5.207</u>	<u>4.972</u>	<u>-10.289</u>	<u>6.725</u>
Indebit. finanz. netto a m/l termine	<u>24.029</u>	<u>21.201</u>	<u>20.112</u>	<u>34.319</u>	<u>26.006</u>
PFN a breve	<u>-2.354</u>	<u>-2.534</u>	<u>-2.671</u>	<u>-2.757</u>	<u>-1.569</u>
Mezzi propri e posiz. finanziaria netta	<u>27.154</u>	<u>23.874</u>	<u>22.413</u>	<u>21.273</u>	<u>31.162</u>
Margine di tesoreria (CFN+PFN a BT)	<u>1.648</u>	<u>-2.152</u>	<u>-1.256</u>	<u>-2.935</u>	<u>9.542</u>
PFN a breve e a lungo	<u>-21.675</u>	<u>-18.667</u>	<u>-17.441</u>	<u>-31.562</u>	<u>-24.437</u>
Current ratio (Attività a BT+PFN a BT/Passività a BT)	<u>0.93</u>	<u>0.83</u>	<u>0.86</u>	<u>0.83</u>	<u>1.19</u>
ROI	<u>0.53%</u>	<u>1.76%</u>	<u>3.08%</u>	<u>-30.58%</u>	<u>3.36%</u>
ROE	<u>-15.22%</u>	<u>-4.59</u>	<u>-4.87%</u>	<u>149.15%</u>	<u>250.04%</u>

La capogruppo e le principali Società Consolidate

In questa tabella si rappresentano in forma disaggregata i principali dati economici, patrimoniali e finanziari delle società capogruppo e delle società consolidate maggiormente significative.

	2015	2016	2017	2018	2019
Pulitori Ed Affini Spa					
Valori della produz.	53.235	54.700	60.614	66.988	56.413
Patrimonio netto	6.498	6.683	7.214	-8.040	8.752
Risultato Operativo	918	863	1.861	222	857
Utile (Perdita)	133	185	531	-15.254	16.792
Cash Flow (utile +amm e svalut)	390	510	934	-14.809	17.219

Sarca Catering Srl

Valori della produz.	16.030	18.861	18.943	19.274	16.267
Patrimonio netto	320	1.091	1.161	1.190	1.221
Risultato Operativo	265	201	242	273	229
Utile (Perdita)	51	20	70	29	31
Cash Flow (utile +amm e svalut)	179	163	234	229	279

Italia Chef Srl	2015	2016	2017	2018	2019
Valori della produz.	1.174	2.723	3.107	3.664	4.474
Patrimonio netto	-104	11	13	189	388
Risultato operativo	-114	28	27	269	337
Utile (Perdita)	-114	1	2	176	199
Cash Flow (utile-amm e svalut)	-103	25	26	209	243

Ecopadana Srl

Valori della produz.	1.285	1.292	1.491	1.790	2.275
Patrimonio netto	13	21	24	18	52
Risultato operativo	-307	-236	-189	-117	-28
Utile (Perdita)	-355	-261	-198	-165	-66
Cash Flow (utile-amm e svalut)	-352	-247	-191	-165	-60

L'esercizio 2019 si è chiuso con un utile pari ad Euro 16.791.987.

Tale risultato positivo è stato generato dagli effetti sui conti aziendali dovuti all'iscrizione fra le poste del Conto Economico alla voce C 16) d) dell'importo di Euro 20.029.690 al netto delle spese di consulenza degli "advisors" e relativo alla sopravvenienza attiva dovuta allo stralcio ed agli effetti dell'omologa del Piano di Ristrutturazione dei debiti ex art. 182 L.F. avvenuta in data 21 Novembre 2019 e relativa all'accordo di ristrutturazione dei debiti ex art. 182 bis L.F. presentato dalla società in data 15 ottobre 2019.

L'importo dello stralcio dei debiti è stato pari ad Euro 20.801.690 ed i relativi costi dell'operazione stessa sono stati di Euro 772.000 e controbilancia la sopravvenienza passiva iscritta negli oneri straordinari nell'esercizio 2018 che ha portato alla perdita di Euro 15.254.096. Da evidenziare inoltre anche l'effetto sul valore del Patrimonio netto aziendale che in virtù di quanto sopra è ritornato al valore positivo di Euro 8.751.754 raggiungendo nuovamente l'equilibrio patrimoniale necessario alla prosecuzione dell'attività aziendale ed alla realizzazione del piano industriale.

Tutto ciò permetterà inoltre alla società di pagare l'intero debito rideterminato nei tempi e con le modalità concordate con i creditori e, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 182-bis L.F., procedendo anche al pagamento di tutti gli altri creditori non aderenti all'accordo.



IL GRUPPO

01

Un Gruppo, ma soprattutto di persone.

Gruppo Consoli è attivo dal 1952 su tutto il territorio nazionale, detenendo una posizione di primissimo piano nel settore del Global Service grazie alla specializzazione in ambito cleaning, food, facility management ed ecologia, gestiti da apposite divisioni aziendali.

Grazie alla conoscenza specialistica in questi settori, alla ricerca e sviluppo continui tesi al raggiungimento delle migliori soluzioni tecniche ed organizzative e ad uno staff giovane e dinamico, Gruppo Consoli garantisce un servizio personalizzato e riesce a soddisfare in modo mirato le esigenze del Cliente con professionalità, competenza, flessibilità e proattività.

La sinergia aziendale è fondamentale per il successo commerciale del Gruppo. Tuttavia, per ferma convinzione del Presidente ed Amministratore Delegato, Dott. Stefano Consoli, il primo e più importante elemento di forza in un'azienda sono le Persone che ogni giorno, con il proprio impegno, le proprie competenze e le proprie abilità, contribuiscono a realizzare un servizio perfettamente in linea con le esigenze dei clienti, con gli obblighi normativi e con gli obiettivi di Qualità aziendali. Avere dei collaboratori sereni, motivati, soddisfatti, consapevoli della propria responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi e nei quali riporre piena fiducia è il primo presupposto per il successo imprenditoriale, sia sul piano economico che su quello commerciale. È dunque soprattutto al gruppo di Persone che rivolgiamo quotidianamente una particolare attenzione, avendo cura che tutti gli aspetti rilevanti per il loro lavoro siano adeguati alle esigenze ed aspettative individuali.

Il termine Persone non è stato scelto a caso, ma è stato fortemente voluto in alternativa a termini come dipendenti, personale, lavoratori poiché, a differenza di questi, contiene e sottende in modo molto chiaro la dimensione umana di chi, ogni giorno, lavora per noi. Il lato fisico del lavoro (che sia esso manuale o intellettuale) è indubbiamente importante, ma ancora più rilievo riveste il benessere psico-fisico dell'individuo, del quale una componente rilevante deriva da un ambiente di lavoro scevro da conflitti, ingiustizie, mancanza di soddisfazioni, frustrazioni o rancori.

Non solo, vogliamo che le nostre siano quelle che il nostro Amministratore Delegato ama chiamare Awesome People o Persone Fantastiche. Sono Persone Positive, che non si spaventano né per gli errori né per i cambiamenti, che sanno stare con gli altri, che sanno trovare soluzioni, che sanno raggiungere un obiettivo e che amano il proprio lavoro, sentendosi parte integrante dell'Azienda.

Il nostro principale obiettivo è dunque quello di valorizzare e tutelare le Persone prendendo concretamente parte al miglioramento della qualità della loro vita lavorativa ed al loro sviluppo professionale e personale mediante il dialogo, l'ascolto, il confronto, la fiducia reciproca, il coinvolgimento, la messa in campo di risorse ed un costante orientamento al futuro.

Quest'ultimo, in particolare, viene realizzato mediante strategie trasversali e sinergiche come la pianificazione e lo sviluppo delle carriere condivisi con le Persone stesse, la crescita di competenze, l'addestramento e la formazione continui, la precisa, puntuale, equa e flessibile pianificazione operativa del lavoro, la cura della motivazione, l'analisi periodica degli equilibri organizzativi e relazionali (al fine di individuare e sanare le eventuali criticità) ed un livello di responsabilizzazione che sia equo ed adeguato.

Inoltre, qualora i rapporti lavorativi con le Persone cessino per volontà da parte delle stesse, la Direzione Risorse Umane organizza dei colloqui di dimissioni volti a sondare quali sono state le problematiche che hanno condotto la Persona a questa scelta, soprattutto se improvvisa, al fine di evitare il ripetersi della situazione in futuro. Vogliamo essere un'azienda a misura d'uomo e un primo passo può essere anche quello della redazione di questo Bilancio Sociale, fortemente voluto dal nostro Amministratore Delegato.

02

**La nostra è una
responsabilità
a 360°**



La responsabilità di un'Azienda, secondo noi, non si esaurisce nella sola responsabilità (peraltro molto importante) nei confronti dei propri dipendenti, ma deve essere di più ampio respiro, abbracciando tutti i gli ambiti che possono interessare il territorio in cui l'Azienda stessa opera e tutti gli altri stakeholder che sono a vario titolo coinvolti nella sua attività.

Per questo, abbiamo deciso di delineare, seppur brevemente, in che modo ci siamo volontariamente impegnati per la tutela dell'ambiente e per dare un contributo positivo alla collettività con la quale ci interfacciamo ogni giorno nell'erogazione dei nostri servizi, con l'obiettivo di assicurarci che il nostro business possa essere sostenibile. Nella visione del Gruppo Consoli, essere sostenibili significa armonizzare e bilanciare correttamente le strategie di business (elemento imprescindibile per la sopravvivenza di qualunque impresa) con strategie ambientali e sociali che ci permettano di monitorare e migliorare costantemente gli impatti che i nostri servizi possono avere sul patrimonio sociale, ambientale ed umano, per il bene tanto della collettività attuale quanto di quella futura.

Perché lo facciamo se nessuno ci obbliga a farlo?

Perché riteniamo che, nel mondo in cui viviamo ed in quello del domani, un'Azienda non può e non potrà più avere esclusivamente obiettivi economici. Non è e non sarà possibile fare business senza investire sulla salvaguardia delle risorse naturali, su un ambiente pulito, sul capitale umano d'impresa e su una società solida, coesa ed in salute.

È con questo spirito che il Gruppo Consoli, da qualche anno, ha accettato l'importante sfida di trasformare progressivamente il proprio modello di gestione (la classica "azienda di una volta") in un modello così detto Triple Bottom Line, conciliando la necessità di produrre utili al rispetto ed alla tutela delle Persone, dell'ambiente e della comunità.

Questo ha comportato l'adozione di politiche di sostenibilità ambientale, sociale, economica ed umana e l'inizio di un lungo (ma appassionante) percorso di adeguamento operativo delle nostre attività, di ristrutturazione delle modalità di selezione dei fornitori, di sensibilizzazione del management, di strutturazione e diversificazione degli investimenti, di formazione delle Persone, di consolidamento della già positiva interfaccia con la collettività e di comunicazione dei risultati raggiunti.

Ogni nostra decisione o azione si basa su questi valori fondanti, nei quali la Direzione crede fortemente e che tutte le Persone sono richiamate a recepire come una vera e propria forma mentis personale:

- 01. Coerenza ed affidabilità.**
- 02. Competenza ed innovazione.**
- 03. Professionalità e passione.**
- 04. Legalità e trasparenza.**
- 05. Rispetto e fiducia.**
- 06. Merito e crescita.**
- 07. Condivisione e spirito critico.**
- 08. Serenità e sicurezza.**

Uno dei primi passi che abbiamo fatto per impegnarci attivamente nella tutela e salvaguardia dell'ambiente è stata l'acquisizione, nel 2017, della certificazione EMAS per due aziende del Gruppo Consoli (Pulitori&Affini e Sarca Catering). Questa certificazione, come è noto, richiede la definizione di precisi programmi ed azioni di intervento, sia a carico delle strutture di nostra proprietà che a carico delle attività operative.

Ecco cosa abbiamo fatto noi:

- Abbiamo avviato un programma di progressiva sostituzione del parco mezzi con mezzi più performanti dal punto di vista ambientale ed abbiamo attivato contratti di noleggio triennali al fine di garantire un aggiornamento frequente delle tecnologie antinquinamento.
- Abbiamo standardizzato la quantità di prodotti per la pulizia utilizzati e ne controlliamo i consumi, al fine di ridurre l'immissione nell'ambiente di prodotti chimici inquinanti.



GREEN VISION



POLITICA DELLA QUALITA'



- Presso la sede di Direzione di Brescia abbiamo sostituito i sistemi di illuminazione esterna e dell'insegna con tecnologie LED, abbiamo installato sistemi di temporizzazione delle luci in alcuni locali critici (servizi igienici, area break e zona relax), abbiamo installato pannelli fotovoltaici ed abbiamo apposto pellicole termoriflettenti sulle superfici a vetro della facciata sud dell'edificio (al fine di ridurre lo spreco energetico necessario per il raffresco estivo).
- Abbiamo istituito la figura del Fleet Manager, il quale si occupa di mappare ed analizzare i percorsi effettuati dai nostri automezzi (grazie ad un sistema di tracciatura satellitare appositamente installato) al fine di ottimizzarli, riorganizzando le attività o sensibilizzando il personale.
- Abbiamo effettuato una campagna di comunicazione e sensibilizzazione rivolta ai clienti che usufruiscono dei nostri Servizi di Ristorazione mediante la proposta di menù a tema (km zero, prodotti equosolidali, prodotti con origine agricola entro i 200 km, filiera corta ecc.), l'affissione di cartellonistica e la distribuzione di materiale informativo.
- Abbiamo sostituito alcuni impianti (caldaie, gruppi refrigeranti) obsoleti con altri più idonei e ad impatto ridotto.

Più recentemente abbiamo conseguito anche il **marchio Ecolabel UE** per i servizi di pulizia di ambienti interni.

L'effettiva utilità delle azioni intraprese viene misurata oggettivamente mediante il calcolo di precisi indicatori, adottati nell'ambito delle indicazioni dello standard EMAS, quali: il consumo totale diretto di energia, il consumo totale di energie rinnovabili, il consumo idrico, il flusso di massa di prodotti per la pulizia acquistati e la produzione di rifiuti speciali (che nel nostro caso si concretizzano prevalentemente in oli alimentari esausti e toner da stampanti).

Il secondo passo è stato quello di andare oltre le attività di certificazione volontaria e di pianificare un percorso di graduale ma definitiva modifica dell'approccio che l'Azienda e tutto il management dovranno avere nel pianificare e gestire le attività e nel prendere le decisioni.

Al già esistente Henvironmental Safety Team (composto dalla Direzione Ambiente e dalla Direzione Qualità) è stata aggiunta ed istituzionalizzata la figura del Green Manager, il quale ha il compito precipuo di sviluppare piani di azione e strategie ambientali calati sulle specificità aziendali e che siano economicamente sostenibili.



IL NOSTRO IMPEGNO

Le prime iniziative già messe in campo, con il supporto della Direzione Qualità, sono queste:

- 01.** Calcolo della Carbon Footprint dei nostri menù e delle nostre ricette, in collaborazione con l'Università Ca' Foscari di Venezia.
- 02.** Studio e sviluppo di sistemi di pulizia che evitino il più possibile l'utilizzo eccessivo di acqua e di prodotti sanificanti (sistemi a secco, sistemi preimpregnati, erogazione standard e controllata del prodotto ecc.).
- 03.** Promozione di modalità organizzative e logistiche che permettano l'effettuazione di car sharing fra i dipendenti.
- 04.** Instaurazione con i fornitori di rapporti di partnership ambientale con l'obiettivo di attuare azioni e strategie condivise.
- 05.** Messa a punto di un sistema di controllo e calmierazione dei volumi acquistati, affinché gli stessi siano idonei alle reali necessità operative e non si generino sprechi.
- 06.** Sottoscrizione di accordi con associazioni locali per il recupero sociale dei pasti non somministrati e con strutture di ricovero destinate ad animali da compagnia per il recupero degli avanzi residui dal consumo del pasto.
- 07.** Adozione di una politica degli acquisti che privilegi la scelta di prodotti a basso impatto, compatibilmente con le necessità economiche.
- 08.** Messa a disposizione dei dipendenti di strumenti e tecnologie che consentano di ridurre gli spostamenti.
- 09.** Attuazione di un piano progressivo di sostituzione di attrezzature e tecnologie con altre più nuove ad alta efficienza energetica ed a ridotto impatto ambientale.
- 10.** Promozione di piani di educazione ambientale nell'ambito degli appalti scolastici.
- 11.** Dotazione ai dipendenti di borracce riempiabili da un erogatore di acqua presente nella zona break, al fine di ridurre la quantità di bottigliette d'acqua presenti nel distributore automatico e dunque i volumi di plastica generati.

Etica e legalità, ma non solo: i nostri impegni per la collettività

I nostri impegni per la collettività nascono dalla consapevolezza che la qualità di un servizio non deve essere intesa solo come un valore percepibile ma effimero, bensì come un valore dalle basi solide e sicure e duraturo nel tempo, senza arrecare danni alla collettività in cui esso si inserisce.

Per questo, riteniamo che il primo modo per impegnarsi in favore della collettività sia quello di fare propri i valori quali l'etica e la legalità e trasmetterli a tutti i dipendenti affinché ogni azione ed ogni decisione siano trasparenti e socialmente sostenibili. La famiglia Consoli ha sposato sin da subito questo spirito che, negli ultimi anni, si è concretizzato nell'adozione di un proprio sistema ai sensi del D. Lgs. 231/01, nella strutturazione specifiche politiche anticorruzione e nel conseguimento del rating di legalità.

Un impegno importante ed imprescindibile, al quale abbiamo affiancato anche altre attività:

- Promozione di piani ed attività di educazione alimentare per tutte le fasce d'età d'utenza.
- Messa a punto di sistemi sempre più innovativi per il coinvolgimento e l'ascolto dei clienti, al fine di migliorare fattivamente la qualità del servizio ed essere sempre pronti e reattivi per ogni evenienza o necessità.
- Adozione di una politica degli acquisti che privilegi la selezione e scelta di fornitori italiani e di prodotti Made in Italy e che sia in linea con i GPP (Green Public Procurement) per la ristorazione collettiva e per il comparto delle pulizie.
- Sponsorizzazione della squadra di pallavolo Atlantide di Brescia e partecipazione attiva alle sue attività.
- Donazione, in accordo con alcuni clienti, di pasti o generi alimentari a persone bisognose e/o ad associazioni di volontariato sociale, in aggiunta all'attività di recupero pasti non somministrati.
- Partecipazione ai programmi WHP (Work Health Program) promossi dai clienti mediante lo studio di menù idonei e delle relative modalità di comunicazione.
- Utilizzo di modalità innovative per la comunicazione delle informazioni nutrizionali ai consumatori, in particolare mediante l'utilizzo del sistema Ristocloud, che consente ai clienti di consultare il menù ed approfondirne il contenuto nutrizionale ed allergenico mediante smartphone, tablet, pc, totem interattivi ecc.
- Studio di menù e ricette che siano improntati alla promozione di uno stile di vita sano e di un'alimentazione varia ed equilibrata.

Non solo. Poiché gran parte della nostra attività riguarda la produzione di pasti destinati a vari tipi di collettività, riteniamo che il nostro impegno sociale non possa prescindere da un'importante attenzione alla sicurezza alimentare, che deve essere garantita lungo tutta la filiera.

A tale scopo, dal 2013 abbiamo avviato un percorso di totale rinnovamento dell'assetto organizzativo dei nostri impianti di ristorazione e delle procedure di produzione, oltre a mettere in campo notevoli risorse per la formazione del personale. A questa fase di implementazione è seguita (ed è tuttora in corso) una fase di stabilizzazione e mantenimento, mediante un complesso e costante sistema di presidio da parte della Direzione Qualità, tramite analisi di laboratorio, ispezioni interne ed ai fornitori ed ulteriore formazione.

Il fine ultimo di questi importanti interventi è quello di creare una forma mentis comune a tutto il personale che sia orientata alla sicurezza alimentare, alla tutela del consumatore finale ed all'erogazione di un servizio sicuro ed affidabile

03

Noi ragioniamo
così...



QUALITA' E CERTIFICAZIONI



Da anni siamo certificati secondo lo standard SA8000. Più recentemente è stata istituita, quale importante supporto alle tematiche di Responsabilità Sociale (ma non solo), anche la gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01, strutturata peculiarmente con la redazione di un Modello Organizzativo (il quale esplicita una precisa analisi dei rischi e le procedure adottate per tenerli sotto controllo), l'adozione di un Codice Etico di condotta e la nomina di un Organismo di Vigilanza (o OdV, il quale ha il compito di sovrintendere alla buona e costante applicazione delle procedure adottate).

Gli impegni e la mission derivanti da tali attività sono riassunti nella Politica Integrata per la Qualità, sempre disponibile sul sito di ogni singola Azienda e diffusa capillarmente anche internamente (presso ogni ufficio, impianto, struttura ecc.). Attualmente, il livello di copertura e/o diffusione della Politica Integrata per la Qualità fra le Parti Interessate è molto buono, attestato circa all'80%.

Grazie all'esperienza acquisita nel corso del tempo, agli sforzi di team building ed agli investimenti sostenuti, possiamo oggi vantare una pressoché completa integrazione del sistema di gestione SA8000 e della gestione 231 all'interno di tutte le attività dell'Azienda, con particolare riferimento ai processi di business ed al modus operandi e forma mentis del nostro management.



Perché costruire un sistema di gestione per la **responsabilità sociale**.

Nelle aziende strutturate, fino ad un tempo purtroppo molto recente, comandava soprattutto il così detto "Dio Denaro", dunque si attribuiva importanza quasi esclusivamente alle attività che producevano un utile più immediato possibile, senza curarsi di tutto ciò che pareva essere solo di contorno ma che, in realtà, avrebbe potuto produrre utili apprezzabili, se ci fosse stata la pazienza di aspettare un po'.

Con il tempo e con il progressivo cambio generazionale degli imprenditori, questi si sono resi conto che gli investimenti non sono solo quelli sostenuti per la costruzione di immobili, l'acquisto di macchinari ecc., ma anche quelli fatti per la formazione ed addestramento delle Persone, per la prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza sul lavoro ed anche per il benessere delle Persone stesse. Per questo, il rispetto dei requisiti di Responsabilità Sociale e l'attenzione alle Persone è diventato uno dei più importanti fattori che possono condizionare il successo, anche commerciale, del Gruppo Consoli. Tutto ciò, per essere realmente efficace e capillarmente applicabile in strutture organizzative che spesso contano migliaia di Persone, deve per forza passare attraverso la costruzione di un sistema di gestione che sia completo di tutti gli elementi fondamentali per il suo corretto funzionamento, ossia (oltre alla sottintesa parte documentale relativa alle procedure):

- Efficacemente attuato a tutti i livelli dell'Azienda.
- Aderente a tutti gli obblighi normativi ed in grado di garantirne il pieno controllo del rispetto.
- Aderente a tutti i principi dello standard SA8000 (divieto di lavoro infantile ed uso di lavoro minorile conforme alla normativa vigente, divieto di lavoro forzato e/o obbligato, sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro, libertà di associazione e rappresentanza sindacale e contrattazione collettiva, pari opportunità, divieto di ogni forma di discriminazione, azioni disciplinari commisurate alle effettive esigenze ed a norma di legge, adeguata gestione dell'orario di lavoro, corretta consuntivazione del salario e redazione del contratto).
- Ben monitorato mediante indicatori di prestazione oggettivi e condivisi con le Parti Interessate.
- Volto alla creazione di ambienti e condizioni lavorative che siano i migliori possibile.
- Diffuso e comunicato mediante modalità e canali adeguati e più capillari possibile nel tessuto aziendale.
- Efficiente e funzionale al fine sia del raggiungimento degli Obiettivi Sociali stabiliti che della presa in carico di reclami e segnalazioni.
- Basato su un'identificazione e valutazione dei rischi condotta secondo criteri oggettivi e dimostrabili.

Il sistema di gestione per la Responsabilità Sociale viene riesaminato almeno annualmente, alla presenza della Direzione, per verificare che funzioni efficacemente, per verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati e per pianificare ed implementare i nuovi traguardi da raggiungere e/o eventuali azioni da intraprendere per migliorare la performance sociale.



RESPONSABILITA' SOCIALE



SOSTENIBILITA' UNA RESPONSABILITA' CONDIVISA

I nostri principi e requisiti

La norma SA8000, in quanto standard internazionale, prevede il rispetto di alcuni principi e requisiti che in Europa possono sembrare quasi scontati e dunque sottintesi, poiché abbracciano pratiche scorrette (come l'uso del lavoro forzato e del lavoro infantile, la mancanza di sicurezza sul lavoro, l'osteggio alla contrattazione sindacale ecc.) che sono ormai normate e (per fortuna) abbandonate da decenni.

Tuttavia, non bisogna dimenticare che per un gruppo Global Service, che si approvvigiona da Fornitori molto eterogenei ed i cui prodotti e/o servizi possono provenire da diverse parti del mondo, il rischio di incappare in filiere non sicure dal punto di vista sociale è piuttosto verosimile. Altresì, gli aspetti sociali del rapporto di lavoro (discriminazione ecc.), che possono apparire secondari, nascondono invece un substrato ancora poco conosciuto ed in alcuni ambiti poco normato, al quale non è dedicata la dovuta attenzione.

Per questo, abbiamo deciso di recepire e fare nostri tutti i principi ed i requisiti di Responsabilità Sociale previsti dallo standard SA8000 (precedentemente richiamati) e, qualora vi fosse disparità fra quest'ultima e la normativa nazionale e comunitaria, ci impegnamo ad applicare quella che si dimostri più vantaggiosa per le Persone.

NON C'È QUALITÀ SENZA FORMAZIONE

Siamo convinti che le Persone siano una delle determinanti più importanti della qualità del nostro Servizio e dei nostri obiettivi di business. Ed ancor più lo sono la loro formazione, l'adeguata coltivazione delle attitudini individuali e l'implementazione costante delle competenze professionali.

Per ogni Persona neoassunta o che cambi mansione, la Direzione Risorse Umane stila un piano progressivo e personalizzato di formazione, addestramento ed aggiornamento, sempre preceduto da un periodo di addestramento da parte di un tutor, così strutturato:

INSERIMENTO

La Persona lavora fianco a fianco al proprio tutor, il quale le trasferisce man mano tutte le conoscenze ed abilità necessarie. La Persona impara anche a sentirsi parte dell'Azienda ed a conoscere l'ambiente in cui verrà destinata, le responsabilità della mansione, le Persone con cui dovrà collaborare o che dovrà gestire e le Persone alle quali dovrà riferire.

AUTONOMIA PARZIALE

Alla Persona vengono assegnate, a rotazione, attività da gestire in autonomia, in simulazione di quella che dovrà essere la sua futura mansione. In questa fase il tutor sarà sempre disponibile se necessario, ma operativamente presente solo per il 40% del tempo, al fine di aumentare progressivamente l'autonomia della Persona stessa.

AUTONOMIA TOTALE CON SUPERVISIONE

La Persona opera in piena autonomia, sotto la costante supervisione del tutor, il quale interviene solo se vengono poste in essere attività errate o pericolose, al fine di correggere gli errori e rinforzare la formazione. Al termine di tale fase, la nuova risorsa sarà completamente autonoma, sebbene può comunque sempre contare sul supporto dello Staff Operativo.

Il periodo di addestramento, la cui durata varia a seconda del ruolo, della mansione ecc., ha l'obiettivo primario di inserire le Persone seguendole individualmente, passo dopo passo e con i giusti tempi, per consentire un apprendimento più veloce (grazie alla correzione all'origine di ogni dubbio, incertezza o errore) e senza creare squilibri o dissapori con i nuovi colleghi.

La formazione ed addestramento successivi si realizzano mediante programmi periodici di Team Building, con l'obiettivo di strutturare gruppi di lavoro efficaci ed efficienti mediante la comunicazione e la condivisione chiara, precisa e puntuale degli obiettivi delle varie attività e dei risultati attesi, la chiara definizione dei ruoli nel rispetto di tutti, l'assegnazione di compiti fattibili ed equi commisurati alle risorse disponibili, la precisa comunicazione dei metodi di lavoro, lo sviluppo di leadership proattive e sinergiche all'interno del gruppo ed a coordinamento dello stesso, l'instaurazione di un clima di lavoro e relazioni interpersonali rispettoso, discreto e collaborativo, l'organizzazione del lavoro al fine di consentire la crescita professionale tanto del singolo quanto del gruppo stesso e l'imprinting alla comunicazione costante, aperta e propositiva.

Altresi, si organizzano sessioni di Job Rotation, al fine di sviluppare, per ogni singola Persona, un know-how teorico-pratico che copra il più possibile le attività dell'azienda e la capacità di ricoprire posizioni ed espletare mansioni diverse in modo competente, autonomo, professionale e tempestivo, mediante la destinazione temporanea delle Persone a ruoli, mansioni e posizioni diverse da quelle normalmente ricoperte o espletate. Affinché l'investimento formativo sia realmente efficace, la Direzione Risorse Umane modula costantemente i piani formativi personali analizzando e valutando periodicamente l'evoluzione delle competenze delle Persone ed i bisogni formativi aziendali. Nel corso del 2019 sono state destinate 2435 ore alla formazione ed addestramento.

04

**Essere impresa
in modo
responsabile.**



Perché un bilancio sociale?

Coniugare gli obiettivi economici d'impresa e la volontà di farlo responsabilmente non è una cosa semplice. Ma noi abbiamo deciso di riuscirci!

Da anni abbiamo scelto di essere responsabili nei confronti della collettività, dell'ambiente e delle Persone, cercando di far quadrare i così detti numeri con gli investimenti e le attività necessari a supportare la sicurezza alimentare, la tutela dell'ambiente ed il benessere delle Persone.

Attraverso riorganizzazioni interne, modifiche organizzative ed un continuo lavoro di formazione e di sensibilizzazione del management, dopo un percorso durato quasi 6 anni abbiamo costruito e diffuso un sentiment aziendale condiviso ed attento riguardo al ruolo di assoluto primo piano di tutte le Persone e dell'importanza della loro tutela e valorizzazione.

Il Bilancio Sociale è un documento, volontario, verificabile e basato su dati oggettivi, attraverso il quale intendiamo dimostrare, con la massima trasparenza, tutto l'impegno messo in campo per una gestione delle Persone che sia la migliore possibile ed i traguardi raggiunti nel 2019, oltre agli obiettivi che ci siamo posti per il 2020. È altresì uno strumento che utilizziamo, al pari di molti altri strumenti di gestione aziendale (come conti economici, budget ecc.), per comprendere, attuare e valutare la nostra performance nella gestione delle risorse aziendali strategiche, in tal caso delle Persone, gettando le basi per un percorso comune, ottimistico e condiviso. Per questo, il Bilancio Sociale vuole anche essere un modo per delineare il nostro profilo etico, una dichiarazione di intenti, di principi e di obiettivi ed una chiara assunzione di responsabilità nei confronti di tutte le Parti Interessate ed in primis delle Persone. Lo spirito con cui sono state scritte queste pagine, infatti, è quello dell'apertura al dialogo, alla riflessione ed alla condivisione, cercando di trasformare ogni eventuale difficoltà o sfida in un'opportunità o in una risorsa. Il Bilancio Sociale è stato redatto secondo i principi proposti dal GBS (Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale), tenendo in considerazione lo standard SA8000:2014, la Linea Guida ISO 26000 sulla Responsabilità Sociale e la principale normativa in ambito nazionale, comunitario ed internazionale relativa ai diritti umani ed al lavoro (Convenzioni e Raccomandazioni ILO, Dichiarazione Universale ONU dei Diritti dell'Uomo, Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, Convenzioni delle Nazioni Unite, principi guida delle Nazioni Unite su business e diritti umani, legislazione nazionale del lavoro e quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale). I dati contenuti sono stati scelti sulla base delle dimensioni aziendali, della rilevanza delle attività svolte nei vari settori di specializzazione (cleaning, food, facility management ed ecologia) ed estrapolati dai sistemi informatici di gestione aziendale utilizzati dalle relative direzioni.



GREEN VISION

La nostra identità e responsabilità sociale.

Abbiamo scelto di formulare una mission aziendale da includere direttamente nella Politica Integrata per la Qualità. Unire due aspetti per propria natura molto diversi in termini di ambiti e scopi può sembrare certo una scelta azzardata, ma rappresenta il nostro vero impegno!

Siamo quello che facciamo e siamo quello che diciamo:

- Ci conformiamo a tutta la normativa cogente ed a tutti i requisiti di Responsabilità Sociale previsti dalle norme e dagli standard internazionali.
- Costruiamo team di lavoro e squadre operative professionali, competenti, responsabili, efficienti, motivate ed operanti in un clima stimolante, sereno, di collaborazione, comunicazione e rispetto reciproco.
- Formiamo, addestriamo ed educiamo le Persone al fine di disincentivare situazioni e comportamenti discriminatori (in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche ed età) e/o che precludano la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva e/o che diano sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, del lavoro forzato e obbligato.
- Adottiamo procedure disciplinari, orari di lavoro e sistemi retributivi adeguati alla normativa vigente.
- Garantiamo che le condizioni e gli ambienti di lavoro siano idonei a tutelare la salute e la sicurezza psico-fisica delle Persone.
 - Costruiamo un efficace sistema di collaborazione e comunicazione "di ritorno" con Clienti, Persone e partners commerciali al fine della soddisfazione di tutte le Parti Interessate.

A tale scopo, ci impegniamo ogni giorno in strategie comunicative innovative con l'obiettivo di fare in modo che tali principi diventino parte integrante della cultura e della responsabilità di tutte le Persone che lavorano in Azienda.

Le nostre attività sono ben rappresentate dall'insieme sinergico di alcuni termini caratteristici: innovazione, professionalità, avanguardia, efficienza, orientamento al cliente, esperienza, responsabilità, flessibilità, prontezza di risposta, equilibrio dinamico, coerenza, crescita, rispetto degli impegni, condivisione, convivialità, legalità, rispetto e valorizzazione delle Persone, trasparenza e sostenibilità.

Per questo, la Direzione ha deciso che il comportamento di tutte le aziende del Gruppo e soprattutto del management, oltre che delle relative decisioni ed azioni, debba essere etico, trasparente, di effettivo impatto sul benessere delle Persone, attento alle esigenze ed aspettative delle Parti Interessate ed orientato al rispetto degli obblighi di legge.

A chi ci rivolgiamo e come lo coinvolgiamo.

Il Bilancio Sociale è un documento di pubblico dominio, ma i cui destinatari sono in primo luogo le Parti Interessate, esterne ed interne, più direttamente coinvolte nella vita aziendale, che abbiamo identificato mediante opportuna mappatura, anche in relazione alle rispettive esigenze ed aspettative (individuate tramite indagini, interviste e/o raccolta di informazioni) nei confronti dell'Azienda stessa.

Con le Parti Interessate vengono opportunamente costruiti dei canali di interfaccia e comunicazione al fine di coinvolgerle per quanto attiene la definizione e lo sviluppo delle modalità operative (procedure ecc.), l'analisi dei dati e la definizione e condivisione di percorsi, traguardi ed obiettivi. I principali canali, forme e modalità di coinvolgimento delle Parti Interessate, utilizzati in maniera trasversale dal Social Performance Team (SPT) ed in combinazioni diverse a seconda delle necessità ed esigenze sono:

- Sito web del Gruppo e/o di ogni singola Azienda.
- Incontri, riunioni, tavoli tecnici ecc. tra le funzioni coinvolte con lo scopo di promuovere il dialogo fra le varie competenze in maniera orizzontale e condividere le principali informazioni.
- Momenti di formazione ed addestramento delle Persone.
- Coinvolgimento nelle scelte strategiche che hanno un impatto potenziale sugli aspetti sociali.
- Condivisione dei dati emersi dal monitoraggio della performance.
- Coinvolgimento nelle attività di pianificazione, mantenimento e miglioramento.
- Contrattazione di secondo livello.
- Reportistica periodica (newsletter ecc.).
- Mantenimento di una rassegna stampa sul tema.
- Verifiche e controlli interni ed esterni (condotti dagli organi ufficiali), in riferimento allo standard SA8000, al D.Lgs. 231/01 ed alla normativa vigente.
- Emanazione e diffusione capillare della Politica Integrata per la Qualità.
- Comunicazioni, interne ed esterne, relative alle modalità di gestione di NC e segnalazioni e relativa e puntuale reportistica.
- Comunicazioni generiche, interne ed esterne, sotto varie forme (cartacea, telematica ecc.).

Oltre a questo, le Parti Interessate vengono primariamente coinvolte ed informate mediante la pubblicazione e diffusione, più capillare possibile, del presente Bilancio Sociale, che viene caricato sul sito web, esposto nelle bacheche e reso disponibile sulla rete intranet. Intendiamo così dare la possibilità, alle Parti Interessate, di fornire un contributo attivo e fattivo all'operatività aziendale mediante quesiti, richieste, segnalazione di dati o informazioni incompleti, pareri, proposte, suggerimenti, punti di vista o osservazioni, la cui espressione libera incoraggiamo fortemente.

Di seguito, le Parti Interessate che abbiamo identificato:

Parte Interessata Esigenze ed Aspettative

Persone e collettività

Opportunità di lavoro
Retribuzione adeguata
Benessere e sicurezza sul lavoro
Soddisfazione professionale personale
Creazione di rapporti umani sul luogo di lavoro
Trasparenza nelle comunicazioni
Crescita professionale
Rispetto dei propri diritti

Azienda e management

Creazione di un valore stabile
Solidità patrimoniale
Miglioramento della propria immagine sociale e commerciale
Aumento della produttività grazie al benessere delle Persone
Abbattimento dei costi derivanti da malesseri lavorativi
Rispetto della normativa vigente

Organizzazioni sindacali

Miglioramento dei rapporti con il Gruppo
Trasparenza e facilità nelle comunicazioni
Rispetto dei diritti delle Persone

Stato, enti assistenziali etc..

Creazione di ricchezza sul territorio
Garanzia della presenza di aziende affidabili
Riduzione dei costi sociali derivanti da malesseri lavorativi
Trasparenza e facilità nelle comunicazioni

Fornitori

Partnership commerciale
Creazione di rapporti stabili e duraturi
Miglioramento immagine del proprio portfolio

Clienti ed utenti

Garanzia di solidità del fornitore del servizio
Servizio gradito e in linea con le aspettative
Sicurezza della conformità e Qualità del servizio
Trasparenza nelle comunicazioni

Media

Interesse informativo
Creazione di partnership

Competitors

Miglioramento dell'immagine sociale del mercato di riferimento
Miglioramento dei rapporti di mercato con enti e istituzioni

Cosa vogliamo comunicare e come lo facciamo.

Il coinvolgimento delle Parti Interessate non può prescindere da una buona ed efficace comunicazione, sia a livello interno che esterno, di tutti gli aspetti rilevanti e necessari al fine di una ottimale gestione della Responsabilità Sociale.

A tal fine, riveste particolare importanza la comunicazione interna rivolta alle Persone, che rappresenta la principale modalità per condividere con loro la nostra visione aziendale, i nostri valori e gli obiettivi che ci prefiggiamo nei loro confronti.

E tutto questo inizia da subito, appena assunti!

Il momento in cui si inizia un nuovo lavoro, si sa, è carico di entusiasmo e di energie particolari, che rappresentano un ottimo substrato sul quale seminare i presupposti per un prosieguo del rapporto di lavoro che sia proficuo per entrambi. Per questo, tutti i neoassunti vengono formati ed informati su come l'Azienda stessa si pone nei confronti della Responsabilità Sociale e su quali sono i loro diritti e doveri in tal senso. A questa seguono poi tutte le comunicazioni e le forme di coinvolgimento periodiche, già indicate, destinate al personale stabile ed alle altre Parti Interessate, sia esterne che interne.

Ogni comunicazione viene appositamente studiata, prima di essere strutturata e divulgata, in funzione delle Parti Interessate cui è destinata (con particolare riferimento alla diversità potenziale delle stesse in termini di genere, lingua, cultura, alfabetizzazione, disabilità ecc.), degli Obblighi di Conformità e degli obiettivi prefissati. Altresì, la formulazione delle comunicazioni, per espressa volontà della Direzione, deve essere affidabile e coerente con quanto effettivamente accade in Azienda.

Come controlliamo i nostri fornitori.

Secondo lo standard sa8000, l'estensione ed il controllo dei principi di responsabilità sociale devono raggiungere anche i fornitori, anche se non è strettamente necessario che gli stessi siano certificati.

Riteniamo che il miglior modo per raggiungere questo intento sia quello di coinvolgere i fornitori stessi in un circuito virtuoso di partnership reciproca, senza prescindere da un costante monitoraggio della loro performance. Il tutto, ovviamente, è preceduto da un'attenta valutazione e selezione iniziale (basata su documenti e dati oggettivi e concreti) di fornitori capaci, affidabili e disponibili a sottoscrivere ed a condividere tutti gli obiettivi e impegni SA8000.

Sulla base delle informazioni raccolte, la direzione qualità provvede a mappare le catene di fornitura, tenendo opportunamente conto del tipo e dell'estensione del controllo sui fornitori ed identificando gli stessi in base al rischio specifico dal punto di vista della responsabilità sociale ed a pianificare le necessarie misure di monitoraggio mantenendo opportunamente aggiornate nel tempo queste valutazioni e informazioni.

Ad oggi, il 90% dei fornitori (dunque con l'esclusione perlomeno di quelli per cui il fatturato acquisti risulta molto basso o discontinuo) ha sottoscritto gli impegni di responsabilità sociale da noi sottoposti.

Il Social Performance Team (SPT)

Le attività di Responsabilità Sociale sono gestite e sovrintese dal SPT, un gruppo dalla composizione paritetica, interdisciplinare e ben bilanciata fra rappresentanze del management e delle Persone: la Direzione Risorse Umane, la Direzione Qualità e OdV 231 ed il Rappresentante dei Lavori per la SA8000. In particolare, è quest'ultima figura a garantire la corretta rappresentanza e la massima rappresentatività delle Persone e la loro più trasparente libertà di espressione, poiché eletto dalle stesse (in accordo alla Convenzione ILO 135).

Il SPT adotta un approccio preventivo che mira ad evitare situazioni di non rispetto degli impegni e degli obiettivi assunti (ossia di una reale situazione di benessere per le Persone), riunendosi periodicamente per valutare l'andamento delle attività, gestire le relazioni e le comunicazioni con le Parti Interessate, riesaminare reclami e segnalazioni, individuare eventuali necessità di ulteriore formazione e perfezionare policy, procedure, attività di miglioramento ecc. L'attività preventiva si esplica, altresì, in tutta una serie di azioni sul campo che hanno l'obiettivo di monitorare e valutare costantemente il così detto "umore aziendale" ed avere il vero polso della situazione grazie a indagini di clima, incontri con le Persone, presenza e partecipazione all'attività lavorativa ecc.

In seconda (ma non meno importante) battuta, il SPT si occupa di individuare ed intraprendere percorsi risolutivi per tutte le situazioni che si rivelino non in linea con l'Identità Sociale dell'Azienda, operando in esclusiva autonomia secondo specifiche procedure interne. Per prima cosa, si procede a classificare la comunicazione come semplice flusso informativo (pareri, opinioni, suggerimenti e tutto quanto non possa essere ricondotto a situazioni di Non Conformità Sociale) o come reclamo/segnalazione di vera e propria Non Conformità Sociale; qualora si tratti di quest'ultima, si identificano i responsabili coinvolti e si definiscono le azioni correttive da attuare, i tempi e le modalità necessarie e/o prevedibili per implementarle e le modalità di verifica della loro efficacia.

Il SPT può essere liberamente contattato, da tutte le Parti Interessate che desiderino farlo per qualunque motivo, all'indirizzo di posta elettronica odv231@sarcacatering.it. Qualora lo stesso non dia riposta a quanto segnalato, è possibile rivolgersi all'ente di certificazione preposto (TUV c/o info@tuv.it) e/o al SAAS (Social Accountability Accreditation System), ossia l'organismo internazionale che rappresenta l'organo super-partes per la buona applicazione dello standard SA8000 (info@sa-intl.org).

La riservatezza e protezione delle informazioni date e l'assenza di discriminazioni, ritorsioni ecc. nei confronti delle Persone che effettuino segnalazioni e/o reclami è garantita dalla gestione esclusiva di tutti gli strumenti e/o canali di comunicazione da parte del SPT, dalla messa in atto di sistemi che prevengano l'intercettazione del flusso di informazioni e dall'adozione di procedure interne conformi alla Legge n.179 del 30.11.2017 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", così detto whistleblowing).

Infine, il SPT ha anche il compito di condurre audit interni (al fine di verificare il rispetto dei requisiti e degli impegni di Responsabilità Sociale assunti) e di sovrintendere durante l'esecuzione degli audit e dei controlli da parte di enti esterni (enti di certificazione, organi di controllo ufficiale ecc.).

A dimostrazione del buon funzionamento del SPT e dell'efficacia delle attività da esso effettuate, siamo orgogliosi di comunicare che, nel corso del 2019, non si sono registrati reclami da parte delle Persone e/o delle Parti Interessate e sono stati svolti audit interni ed esterni, senza che gli stessi abbiano fatto emergere non conformità gravi e/o di particolare rilievo.

Costruire una coscienza sociale.

Stiamo al fianco delle Persone anche nel costruire ed indirizzare la loro coscienza sociale, di modo che tutti abbiano la stessa sensibilità a temi che, seppur travalicando gli obblighi dello standard SA8000, sono di assoluto primo piano nei confronti della collettività.

Per coinvolgere le Persone e fare in modo che sviluppino una coscienza attiva e critica, teniamo viva ed attiva la loro attenzione su tematiche che abbracciano l'intero campo sociale e che possono apparire lontane dalla dimensione quotidiana, ma che in realtà possono potenzialmente impattare sulla vita di tutti.

A tale scopo, per il 2020 abbiamo in programma di inviare, a tutte le Persone, newsletter o comunicazioni di sensibilizzazione in occasione di particolari periodi o giornate, come il 21 marzo (giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale), il 17 maggio (giornata internazionale contro l'omofobia), la seconda domenica di ottobre (giornata delle vittime per gli incidenti sul lavoro), il 25 novembre (giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne) ed il 3 dicembre (giornata internazionale delle persone con disabilità).

SA8000



05

Costruire un welfare aziendale.

L'esperienza ci ha dimostrato che la costruzione di un Welfare Aziendale può portare ad ottimi risultati sia per l'Azienda stessa che per le Persone.

Lo stipendio ha certo il suo peso, ma non è più tutto come una volta. Occorre curare con molta attenzione il sottile equilibrio che intercorre fra lavoro e vita privata, dando un valore nuovo e diverso al tempo dedicato all'uno ed all'altra, pensando a modalità di lavoro innovative e maggiormente confortevoli e considerando la giornata delle Persone nel suo complesso e non più solo in riferimento al momento in cui sono presenti in Azienda.

Per questo, da anni stiamo mettendo a disposizione delle Persone dei plus, puntando soprattutto sul benessere organizzativo, un insieme sinergico di condizioni e attività come lo stimolo all'aggregazione ed al dialogo fra figure apicali e non, la flessibilità di orari e sedi di lavoro (ad es. telelavoro, smartworking ecc.) e la messa a disposizione di strumenti per agevolare la mobilità da e per il posto di lavoro.

Inoltre, tutti hanno la possibilità di consumare un pasto a prezzi agevolati o di cucinarselo da sé all'interno della cucina aziendale messa a loro disposizione e di accedere a prestazioni sanitarie a prezzi più contenuti o in tempi più brevi

 **Benessere**
organizzativo

Cominciamo dalle persone..

Dalla fine del 2018, il Gruppo Consoli ha visto un cambio generazionale ai propri vertici, con il passaggio della direzione generale da Enrico Consoli al figlio Stefano.

Quest'ultimo, intenzionato a dare un imprinting innovativo alle aziende del Gruppo, ha da subito messo in campo le attività e le risorse necessarie per operare questo cambiamento, tanto importante quanto difficile, poiché necessita del fondamentale contributo delle Persone. Lo sviluppo organizzativo necessario per perseguire l'obiettivo di diventare un'Azienda strutturata, innovativa, all'avanguardia, competitiva, snella, flessibile e sana, non può prescindere dal lavoro delle Persone e dal clima aziendale in cui le stesse passano buona parte della propria giornata.

Abbiamo capito che, prima di mirare a qualunque obiettivo economico o di immagine, dobbiamo concentrarci su di loro, per capire cosa pensano del proprio lavoro, come si sentono quando sono in Azienda, di cosa hanno bisogno per sentirsi realizzati professionalmente, cosa possiamo fare per farli sentire entusiasti di alzarsi ogni giorno e venire a lavorare per noi.

Il clima, tuttavia, non è un'entità standardizzabile e perfettamente controllabile, in quanto viene influenzato da numerose variabili, quasi sempre soggettive ed emozionali. Pratiche, obiettivi e processi aziendali non vengono percepiti allo stesso modo da tutti, nemmeno nelle medesime condizioni, ambienti o periodi di tempo. È quindi importante comprendere quali siano le percezioni individuali e le variabili che le possono influenzare al fine di incentivare, con opportune azioni ed interventi, comportamenti che siano in linea con gli obiettivi aziendali ed allo stesso tempo positivi per la salute psico-fisica delle Persone.

A tale scopo, nel novembre 2019 è stato intrapreso un percorso di analisi e indagine del clima aziendale, il cui primo passo è stata la somministrazione a tutte le Persone di un test di benessere organizzativo (inerente le aree comunicazione, autonomia, coesione di gruppo, coerenza, job description, job involvement, equità, leadership, innovatività, dinamismo), in forma cartacea ed assolutamente anonima, in modo da rendere libere le Persone stesse di esprimere il reale percepito ed avere dunque una fotografia il più possibile rappresentativa della situazione.



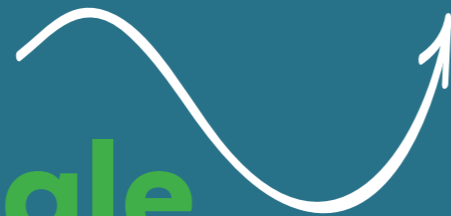
Per un ambiente di lavoro su misura

Il fine ultimo dell'indagine di clima che abbiamo intrapreso è quello di far emergere tutti gli elementi (criticità, margini di miglioramento, punti di forza ecc.) che ci consentano di progettare un ambiente di lavoro attento al benessere delle Persone ed ai loro fabbisogni. Insomma, vogliamo costruire un ambiente di lavoro su misura per ognuno. Gli strumenti e le azioni che utilizzeremo e metteremo in campo, in collaborazione anche con esperti professionisti del settore, saranno strutturati ed organizzati in modo sinergico a seconda delle particolarità aziendali e delle specifiche realtà di ogni ufficio o funzione, nonché delle potenzialità degli strumenti ed azioni stessi, fra i quali figurano sistemi "360°" di valutazione per le competenze manageriali, assessment di valutazione del potenziale, change-management, ri-disegno organizzativo, analisi di ruoli e posizioni, benchmark retributivi, definizione di sistemi premianti o incentivanti, sviluppo di progetti welfare ecc.

Sarà un momento di reale cambiamento per l'Azienda e per le Persone, ma non sarà una falsa partenza. L'action plan che definiremo verrà periodicamente adeguato in funzione degli esiti del monitoraggio dei fabbisogni stessi e dell'eventuale modifica di stili, approcci e strategie aziendali, di modo che si sviluppi un percorso consolidato e condiviso, oltre che costantemente al passo con le reali necessità.

06

Analisi occupazionale



In un gruppo Global Service come Gruppo Consoli, l'organico è in continua fluttuazione come normale conseguenza dell'esito delle azioni commerciali, che possono portare sia a nuove acquisizioni che a perdite di clienti; tuttavia, secondo prescrizione dei CCNL applicati e dell'ordinamento vigente, al fine di garantire la stabilità occupazionale in occasione di subentro a gestori precedenti (il così detto "cambio appalto"), il personale viene generalmente assunto alle medesime condizioni contrattuali. Altresì, la necessità di rinnovare periodicamente le competenze della struttura direttiva e l'ingresso in nuovi mercati può determinare la necessità di inserire nuove figure professionali. Infine, l'evoluzione delle norme pensionistiche incide in modo non indifferente sull'età media dell'Azienda, un dato da tenere in debito conto quando si parla del benessere psico-fisico delle Persone.

Per questo, prima di intraprendere la disamina in dettaglio dei singoli aspetti connessi alla Responsabilità Sociale, è necessario e doveroso effettuare un'analisi occupazionale, che fornisca una fotografia generale dell'Azienda, ai fini di una migliore visione ed interpretazione dei dati dei prossimi capitoli.





ASSENTESISMO E DIMISSIONI

Tasso di assenteismo e numero di dimissioni

L'analisi del tasso di assenteismo e del numero di dimissioni volontarie sono due importanti indicatori dello stato di salute sociale dell'Azienda: una Persona soddisfatta, gratificata e motivata è meno propensa ad assentarsi frequentemente e/o a cercare nuove alternative lavorative.

Per quanto riguarda il tasso di assenteismo, è bene distinguere fra le assenze per motivi contingenti ed oggettivi (malattia, maternità, infortuni ecc.) e le assenze di altro genere (assenza ingiustificata ecc.). Tuttavia, anche un elevato tasso di assenze per motivi contingenti può essere indice di qualcosa che non va, dunque deve essere quantificato, valutato e considerato: se il benessere delle Persone è compromesso, questo può avere ricadute sullo stato di salute fisico, portando all'aumento di assenze per malattie, infortuni ecc.



Il valore del tirocinio formativo

Già da diversi anni abbiamo attivato collaborazioni e convenzioni con scuole, università ed enti di formazione, mettendoci a disposizione per ospitare giovani studenti, ma anche neo-diplomati e neo-laureati, che desiderano effettuare tirocini formativi, sia curricolari che extra-curricolari. Si tratta di esperienze a breve termine (in genere non durano più di 2 mesi), ma sono altamente formative e professionalizzanti poiché permettono di sperimentare sul campo ed in prima persona le conoscenze teoriche acquisite durante la formazione scolastica, mettersi in gioco in un vero ambiente lavorativo, imparare ad avere delle piccole responsabilità e avere strumenti e riferimenti utili e concreti per orientare consapevolmente le proprie scelte formative e professionali future.

Inoltre, siamo in costante contatto con enti ed associazioni socio assistenziali per curare progetti individuali di inclusione sociale al fine di inserire nel nostro organico persone in situazioni di svantaggio sociale, emarginazione ecc. (con particolare riferimento ai portatori di handicap), per le quali l'acquisizione o la sperimentazione diretta di una professionalità è parte fondamentale dell'accrescimento della propria autostima, per il miglioramento della propria vita sociale e per una migliore qualità della vita in genere.

Entrambe queste attività hanno un risvolto positivo non solo nei confronti di chi viene accolto in Azienda, ma anche per i tutor che, al nostro interno, si occupano di seguire ed istruire queste Persone, imparando il valore di una formazione ed un addestramento calibrati su misura, condotti con i giusti tempi e orientati ad un percorso di apprendimento e di crescita.

Non da ultimo, facciamo tesoro di queste esperienze di conoscenza reciproca e sul campo utilizzandole quale principale bacino di selezione dei giovani, che spesso porta all'instaurazione di un rapporto lavorativo vero e proprio.



TIROCINIO FORMATIVO

N totale dipendenti

2472 Pulitori Ed Affini **322** Sarca Ristorazione

91 ItaliaChef **5** Ecopadana

N° lavoratori assunti nel 2019

720 Pulitori Ed Affini **237** Sarca Ristorazione

60 ItaliaChef **1** Ecopadana

Tipologie Contrattuali

	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato
Pulitori Ed Affini	96%	4%
Sarca Ristorazione	91%	9%
ItaliaChef	90%	10%
Ecopadana	100%	0%

Fra i contratti a tempo indeterminato si ravvisano, per il totale dei dipendenti del Gruppo Consoli, l'1,3% di contratti a tempo indetriminato sottoscritti con lavoratori under 25. Non sono attualmente in corso contratti di apprendistato. Fra i contratti par-time si ravvisano, per il totale dei dipendenti, il 50% di contratti partime a meno di 20 ore settimanali, a casua delle caratteristiche precipue dei servizi erogati, che prevedono la pulizia anche di luoghi piccoli solo per alcune ore al giorno o la gestione del servizio mensa. Per quanto concerne le nuove assunzioni i dati indicati includono il personale acquisito in cambio appalto che rappresenta la componente principale.

Fasce d'età

	18-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60-69 anni
Pulitori Ed Affini	131	375	687	947	321
Sarca Ristorazione	16	54	92	127	33
ItaliaChef	8	9	32	39	3
Ecopadana	0	0	1	3	1

Età media dei lavoratori (anni)

49 Pulitori Ed Affini **48** Sarca Ristorazione

47 ItaliaChef **54** Ecopadana

Anzianità aziendale

	<5 anni	5-10anni	10-15 anni	15-20anni	>20 anni
Pulitori Ed Affini	1792	442	159	49	30
Sarca Ristorazione	197	99	16	10	0
ItaliaChef	88	3	0	0	0
Ecopadana	3	0	0	0	2

L'anzianità media aziendale (intesa come la longevità della permanenza in azienda da parte delle persone) è di 4 anni e due mesi per Pulitori ed Affini, 4 anni e dieci mesi per Sarca Ristorazione, 2 anni e tre mesi per Italia Chef e di 12 anni e 7 mesi per Ecopadana. Si precisa, tuttavia, che tali dati sono da attribuirsi alla fluttuazione commerciale del parco clienti, normale conseguenza della rotazione nella gestione degli appalti fra le aziende del Gruppo ed i relativi competitors.



I NOSTRI NUMERI

N° lavoratori con contratto di somministrazione

91 Pulitori Ed Affini **20** Sarca Ristorazione

0 ItaliaChef **0** Ecopadana

Uomini e Donne

Pulitori Ed Affini **31%** uomini **69%** donne

Sarca Ristorazione **19%** uomini **81%** donne

ItaliaChef **21%** uomini **79%** donne

Ecopadana **100%** uomini **0%** donne

N° dimissioni volontarie

288 Pulitori Ed Affini **40** Sarca Ristorazione

10 ItaliaChef **0** Ecopadana

Tasso di assenteismo

6% Pulitori Ed Affini **5%** Sarca Ristorazione

3% ItaliaChef **1%** Ecopadana

Per tasso di assenteismo si fa riferimento all'incidenza sulle ore lavorate delle ore di assenza per malattia, maternità, infortunio.)

Dipendenti uomini - suddivisi per categorie

	Cat. operai	Cat. impiegati	Cat. Quadri	Cat. Dirigenti
Pulitori Ed Affini	<u>736</u>	<u>26</u>	<u>4</u>	<u>7</u>
Sarca Ristorazione	<u>56</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>0</u>
ItaliaChef	<u>18</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1</u>
Ecopadana	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>0</u>	<u>1</u>

Dipendenti donne - suddivisi per categorie

	Cat. operai	Cat. impiegati	Cat. Quadri	Cat. Dirigenti
Pulitori Ed Affini	<u>1661</u>	<u>38</u>	<u>1</u>	<u>0</u>
Sarca Ristorazione	<u>245</u>	<u>15</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
ItaliaChef	<u>68</u>	<u>4</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Ecopadana	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>



DI PE ND EN TI

CATEGORIE

07



**Lavoro infantile
forzato o obbligato.
Il nostro no!**



Ci sono un “per fortuna” (in Italia si tratta di pratiche non diffuse ed adeguatamente contrastate dagli organi di controllo) ed un “purtroppo” (sono quotidiane realtà in molti altri paesi del mondo, dai quali potrebbero provenire alcuni dei prodotti o servizi che acquistiamo).

Attraverso una mirata strutturazione di procedure interne, non utilizziamo né diamo sostegno al lavoro infantile (Convenzioni ILO 182, 177 e 138, Raccomandazione ILO 146 e Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino), forzato o obbligato (incluso il lavoro nelle prigioni) ed al traffico/tratta di esseri umani, prevedendo comunque attività di rimedio qualora si dovessero riscontrare situazioni non in linea con questi principi.

Altresì, impieghiamo giovani lavoratori ancora soggetti all’educazione obbligatoria solo per attività lavorative di tipo didattico e secondo la normativa vigente



Prima di tutto la prevenzione

Il rischio di incorrere nell'utilizzo, diretto o indiretto, di queste forme di lavoro, viene prevenuto su più fronti, sia in Azienda che nei confronti dei Fornitori. A livello interno, abbiamo recepito tutte le norme nazionali ed internazionali con particolare riferimento all'SA8000 di cui di seguito riportiamo le prescrizioni. E' vietata l'assunzione di minori di 16 anni ed è possibile fare ricorso all'impiego di giovani lavoratori (16-18 anni) esclusivamente per attività a scopo didattico (come stage, tirocini, apprendistato ecc.), inserendoli in contesti lavorativi che non li espongano a situazioni rischiose o nocive per la loro salute psico-fisica e per il loro sviluppo e garantendo orari esclusivamente al di fuori dall'impegno scolastico, quantificando il tempo complessivo passato fra scuola e lavoro (spostamenti compresi) al massimo in 10 ore al giorno (delle quali solo 8 ore dedicate all'attività lavorativa) e senza alcun tipo di lavoro notturno. Attualmente, in Azienda il lavoratore più giovane ha 18 anni per Pulitori Ed Affini, 21 anni per Sarca Ristorazione, 21 per Italia Chef e 40 anni per Ecopadana.

Tutte le Persone che lavorano per noi prestano la propria opera volontariamente, sia per quanto riguarda il lavoro ordinario che straordinario. Per evitare che si configurino situazioni di lavoro forzato o obbligato, non chiediamo alle Persone di pagare depositi e/o di depositare documenti di identità in originale (fatte salve le dichiarazioni e/o certificazioni necessarie per dare il via all'iter di assunzione), lasciamo libere le Persone di lasciare i luoghi di lavoro a completamento della giornata lavorativa ed in caso di imminente e serio pericolo (senza che sia necessario chiedere il permesso), di porre fine al contratto di lavoro (nel rispetto dei tempi di preavviso previsti dal CCNL), non tratteniamo parte di stipendio, indennità e/o proprietà, non addebitiamo (né totalmente né parzialmente) le commissioni e/o i costi relativi all'assunzione, non eroghiamo prestiti (al fine di evitare che si configurino forme di dipendenza economica, soggezione ecc. nei nostri confronti) e concediamo anticipi sul TFR secondo le norme in vigore (considerando tale eventualità non come prestito, ma come un prelievo anticipato di una quota di denaro che comunque spetterebbe alle Persone stesse). Per politica aziendale, inoltre, non concediamo anticipi di stipendio, prestiti, elargizioni pro bono e simili salvo quelli espressamente previsti per legge, come ad esempio l'anticipo del TFR.

Pulitori Ed Affini 30 anticipi sul TFR per un valore complessivo di 192.500 euro.

Sarca Ristorazione 6 anticipi sul TFR per un valore complessivo di 25.419 euro.

Italia Chef Nessun anticipo sul TFR richiesto.

Ecopadana 1 anticipo sul TFR per un valore complessivo di 1.834 euro.

Talvolta, può essere prevista la presenza di sistemi di sorveglianza e di guardie giurate a tutela del patrimonio aziendale. I limiti di competenza e di intervento di tali sistemi di security è debitamente notificato alle Persone e non viene mai utilizzato per vigilare sull'attività lavorativa.

In un mercato globalizzato e cosmopolita, il rischio di acquistare prodotti e/o servizi provenienti da paesi o circuiti che adottino ancora pratiche di lavoro infantile, forzato o obbligato è piuttosto verosimile e viene prevenuto con forza attraverso un'accurata e periodica verifica delle catene di fornitura ed utilizzando prodotti e/o servizi frutto del lavoro nelle prigioni solo qualora si tratti di iniziative sociali debitamente sottoscritte e concordate con le amministrazioni carcerarie.

Piani e programmi di rimedio

Qualora, nonostante tutte le attività preventive messe in atto, il SPT dovesse riscontrare (direttamente o per segnalazione), situazioni di utilizzo di lavoro infantile, forzato o obbligato presso i Fornitori, gli stessi vengono esortati (pena la rescissione degli accordi commerciali) a risolvere la problematica adottando idonee azioni di rimedio, da mantenere per tutto il percorso scolastico obbligatorio per il bambino lavoratore.

Nel caso (fortunatamente piuttosto improbabile) in cui dovesse verificarsi l'assunzione (per errore o per falsificazione dei documenti) di bambini, il SPT provvede a sospendere immediatamente la loro attività lavorativa ed a coinvolgere, oltre alla Direzione aziendale, la direzione provinciale del lavoro, i servizi sociali, il tribunale dei minori ed altri enti eventualmente competenti con i quali concordare i migliori piani e programmi di rimedio. L'obiettivo di ogni decisione presa deve essere quello di impegnarsi per garantire al lavoratore bambino la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista per la scuola dell'obbligo e per non far mancare il reddito corrispondente alla famiglia (ad es. proponendo ad un lavoro ad un familiare maggiorenne).

Nel corso del 2019 non sono state riscontrate situazioni anomale nè internamente nè presso i fornitori. Per l'anno 2020 ci prefiggiamo di continuare così.

08

Salute e
sicurezza
al primo posto



Una delle principali responsabilità che ci assumiamo nei confronti delle Persone è quella di garantire condizioni e luoghi di lavoro sicuri e salubri (Convenzione ILO 155 e Raccomandazione ILO 164), attenendoci a tutti gli obblighi di legge in materia e prefiggendoci anche ulteriori obiettivi di miglioramento.

Infondere nelle Persone la cultura della salute e sicurezza e fare in modo che i relativi aspetti siano considerati essenziali è un processo che richiede un impegno quotidiano e costante. Il nostro sforzo principale, in tal senso, è quello di creare in tutti la consapevolezza di essere parte attiva di un sistema dove anche il più piccolo contributo individuale può fare la differenza nel perseguire l'obiettivo di ridurre i rischi per la salute e la sicurezza, prevenire infortuni ed incidenti ed abbattere il rischio di situazioni dannose (malattie professionali ecc.), soprattutto se derivanti da condizioni lavorative non ottimali.



Cosa facciamo per la salute e la sicurezza

In Azienda, tutte le tematiche relative a salute e sicurezza sono analizzate e gestite, sia a livello documentale che operativo, in maniera integrata e strutturata fra il Servizio Prevenzione e Protezione, la Direzione Qualità e la Direzione Operativa, figure che a vario titolo compongono il HST (Health&Safety Team), un gruppo di lavoro multidisciplinare, cui tutte le Persone possono fare riferimento.

In particolare, il HST ha la responsabilità di effettuare la valutazione dei rischi calandola sulle singole specificità (dei lavoratori, delle mansioni svolte, dei luoghi di lavoro ecc.), di curare tutte le attività di formazione, informazione ed addestramento, di organizzare la sorveglianza sanitaria, di definire le misure organizzative e operative per la corretta gestione delle emergenze (organizzazione e formazione squadre per primo, antincendio ecc.), di coinvolgere attivamente tutte le Parti Interessate in riunioni periodiche ed in momenti di sensibilizzazione e presa di coscienza e di gestire le opportune attività di vigilanza.

Nel 2019 abbiamo acquistato, implementato e popolato un software che ci ha consentito di creare un fascicolo elettronico per ogni Persona (nel quale sono caricati tutti i dati relativi a salute e sicurezza, come visita medica, corsi sostenuti ecc.) e di impostare degli alert in occasione delle varie scadenze. Questo ci consente di evitare che, stante la numerosità dell'organico, alcuni adempimenti possano sfuggire.

La nostra performance

Per monitorare la performance sulla salute e sicurezza abbiamo scelto di adottare gli indici previsti dall'INAIL, ossia l'incidenza (rapporto tra numero di infortuni e numero di Persone), la frequenza (rapporto tra numero di infortuni e durata dell'esposizione al rischio, espressa in numero di ore lavorate), la gravità (rapporto tra giorni totali di infortunio e numero di ore lavorate) e la durata media degli infortuni. L'analisi periodica degli indici INAIL ha lo scopo precipuo di monitorare la situazione e di provvedere con azioni e interventi mirati a migliorare nel tempo i livelli di salute e sicurezza garantiti alle Persone, riducendo il più possibile il numero di infortuni, incidenti, malattie professionali ecc. Raggiungere questo importante obiettivo consente, inoltre, di abbattere i costi (soprattutto sociali) derivanti da ogni tipo di evento lesivo.

Questa analisi è supportata da una disamina semestrale degli infortuni occorsi, condotta per determinarne la tipologia, le situazioni e gli Impianti e/o uffici in cui si sono verificati e le attività e le Persone coinvolte, al fine di identificare eventuali situazioni di maggiore recidività, valutarne tutte le possibili cause e di conseguenza intervenire.

Il HST raccoglie, inoltre, tutte le segnalazioni di mancanti incidenti e/o mancati infortuni e definisce le opportune priorità e modalità di intervento a scopo preventivo.

Nel corso del 2019 gli indicatori INAIL si sono mostrati pressochè costanti, senza sbalzi preoccupanti. Per l'anno 2020 intendiamo migliorare gli indicatori INAIL del 5%

09



Associazione sindacale



Nell'ambito geografico in cui operiamo, non esistono situazioni in cui il diritto alla libertà di associazione ed alla contrattazione collettiva siano impediti, grazie alla legislazione nazionale ed all'operato degli enti pubblici di controllo.

Garantiamo comunque, a tutte le Persone il diritto di formare, partecipare ed organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'Azienda stessa (senza che tale scelta comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni) e non interferiamo in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni stesse.

Altresi, permettiamo alle Persone di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali (impegnandoci a fare in modo che non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione) e consentiamo di organizzare (previa idonea richiesta) momenti di riunione, durante i quali garantiamo la non partecipazione dei rappresentanti della Direzione (salvo i casi in cui venga richiesta dalle Persone stesse).






**Associazione
sindacale**

Per costruire un rapporto proficuo...

La costruzione di un rapporto lavorativo proficuo con le Persone si basa, oltre che sulla piena libertà di associazione e contrattazione collettiva, anche sulla creazione di una consapevolezza diffusa di quali siano i rispettivi diritti e doveri in merito, che perseguiamo comunicando chiaramente quale è il CCNL con cui si viene assunti, attivando uno sportello telefonico giornaliero da parte della Direzione Risorse Umane (cui possono telefonare tutti coloro che necessitano di chiarimenti a dubbi, perplessità ecc.) e predisponendo bacheche per le comunicazioni ad uso delle Persone.

È poi importante tenere monitorato l'umore in Azienda su questi temi, analizzando le cause di contenzioso (sia in riferimento all'evoluzione di quelle in corso che alle eventuali nuove aperte) e l'andamento degli eventi di rilievo.

Nel corso del 2019 i dati restituiscono una situazione ordinaria per il tipo di azienda e per la numerosità dell'organico. Per l'anno 2020 intendiamo strutturare un indicatore focalizzato sul monitoraggio dei contenziosi.



Qualche dato...

N° dipendenti iscritti al sindacato

1204 Pulitori Ed Affini **103** Sarca Ristorazione

24 ItaliaChef **0** Ecopadana

N° dirigenti sindacali

81 Pulitori Ed Affini **4** Sarca Ristorazione

0 ItaliaChef **0** Ecopadana

N° tavoli sindacali gestiti

65 Pulitori Ed Affini **10** Sarca Ristorazione

5 ItaliaChef **0** Ecopadana

N° appalti con accordi di II° livello

5 Pulitori Ed Affini **0** Sarca Ristorazione

0 ItaliaChef **0** Ecopadana

Incidenza sulle ore lavorate delle ore per permessi sindacali e/o assemblee sindacali

4% Pulitori Ed Affini **2%** Sarca Ristorazione

1% ItaliaChef **0%** Ecopadana

N° ore di sciopero

753 Pulitori Ed Affini **0** Sarca Ristorazione

0 ItaliaChef **0** Ecopadana

Le motivazioni degli scioperi sono sempre state riconducibili a rivendicazioni organizzate a livello nazionale.

10

Discriminazioni?
Per noi nessuno è diverso.



Non adottiamo né supportiamo alcuna forma di discriminazione (Convenzioni ILO 100, 111 e 159 e Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne) nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, né interferiamo con l'esercizio dei diritti delle Persone di seguire principi, pratiche o soddisfare bisogni connessi a razza, origine (nazionale, territoriale o sociale), casta, nascita, religione, disabilità/invalidità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, tipo di rapporto contrattuale o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.

Altresì, non permettiamo che alcuno in Azienda, adotti qualsiasi comportamento minaccioso, offensivo della sfera personale, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo (inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico) sia nel luogo di lavoro sia in altri locali e/o ambienti dell'Azienda messi a disposizione delle Persone.

Nel corso del 2019 il Social Performance Team non ha ricevuto alcuna segnalazione relativamente ad episodi di discriminazione.

Tutti uguali uguali con tutti

Tutte le Persone che lavorano per noi sono uguali di fronte ai propri diritti e doveri, ma allo stesso tempo sono anche tutte diverse per indole, interessi, attitudini, abilità, capacità, esperienza e titolo di studio. Ed è proprio questa la ricchezza di cui vogliamo fare tesoro!

Il termine "Risorse Umane" è oggi molto diffuso, ma pochi ne comprendono il vero significato: le Persone sono una risorsa per le aziende e lo sono soprattutto in virtù della loro eterogeneità in termini di capacità, abilità, competenze, attitudini ecc., indipendentemente dal colore della pelle, dal Dio che invocano, da con chi dormano, da chi votino, dal fatto che siano su una sedia a rotelle ecc

La tutela dalle discriminazioni e la garanzia di pari opportunità e pari trattamento cominciano già dal momento del colloquio per l'assunzione, che la Direzione Risorse Umane conduce adottando esclusivamente criteri oggettivi (come esperienza, titolo di studio, capacità professionali ecc.), senza porre domande relative alla sfera personale (opinioni politiche, orientamento sessuale, credo religioso ecc.) e non rilevanti per valutare l'effettiva attitudine professionale del candidato.

La retribuzione viene poi commisurata alle effettive mansioni e nel rispetto del CCNL e gli eventuali promozioni/passaggi di carriera sono legati al raggiungimento di obiettivi condivisi con le Persone ed alle effettive capacità dimostrate dalle stesse. I congedi parentali sono concessi secondo la normativa vigente, applicando il principio della parità di partecipazione di entrambi i genitori-lavoratori alla cura ed all'educazione dei figli. Qualora la richiesta di congedi e ferie non rientri nella sfera normata dalla legge e/o dal CCNL ma riguardi esigenze personali (legate alla necessità di seguire pratiche e/o principi legati ad appartenenza religiosa, razziale, nazionale, sindacale, politica o orientamento sessuale), l'Azienda si sforza di garantirne comunque la fruizione, nel rispetto delle altre Persone e delle regole e necessità organizzative aziendali. L'armonia ed il benessere che speriamo possano scaturire da questo impegno quotidiano vengono mantenuti creando un ambiente di lavoro e dei rapporti fra le Persone (anche fra superiori e Persone loro sottoposte) che non sia né intimidatorio, né ostile né in alcun modo umiliante. Per questo è necessario lo sforzo di tutti ogni giorno ed una sensibilizzazione continua, che abbiamo realizzato mediante opportuni mezzi di istruzione e informazione (fra cui, in particolare, il Codice Etico).

Un occhio di riguardo

Le notizie e alcune indagini rivelano che, purtroppo, la discriminazione delle donne in ambito lavorativo è ancora molto diffusa. Per questo, abbiamo adottato policy interne ad hoc che le tutelino: in fase di colloquio ed assunzione non viene posta alcuna domanda relativamente alla volontà di procreazione e ad eventuali gravidanze in corso e le donne stesse possono liberamente usufruire di tutti i benefici previsti dalla legge per la gravidanza e per l'allattamento, indipendentemente dal loro stato civile e dal tipo di contratto con il quale sono assunte (tempo determinato, apprendistato ecc.).

Nel corso del 2019 è stata messa in atto un'analisi del clima aziendale. Per l'anno 2020 intendiamo effettuare un'indagine interna volta a sondare la percezione delle persone relativamente al comportamento dell'Azienda in tema di discriminazioni.

Vi presentiamo le nostre risorse umane...

Nazionalità	% dipendenti italiani	% dipendenti comunitari	% dipendenti extra comunitari
Pulitori Ed Affini	75%	2%	23%
Sarca Ristorazione	95%	1%	4%
ItaliaChef	96%	0%	4%
Ecopadana	100%	0%	0%

N° lavoratori disabili (L.68/99 etc)

21	Pulitori Ed Affini	7	Sarca Ristorazione
1	ItaliaChef	0	Ecopadana

N° lavoratori in maternità/paternità

37	Pulitori Ed Affini	9	Sarca Ristorazione
2	ItaliaChef	0	Ecopadana

N° ore di riposi giornalieri madri lavoratrici (ex art 39 Dlgs 151/2001)

637	Pulitori Ed Affini	142	Sarca Ristorazione
0	ItaliaChef	0	Ecopadana

11

Disciplina nel modo giusto



In un'Azienda che conta migliaia di Persone, la disciplina (intesa come rispetto, da parte di tutti, delle regole aziendali e della normativa vigente) è un presupposto fondamentale per tutelare l'Azienda stessa da problemi legali e/o sanzioni, dunque per tutelare il lavoro delle Persone. Ci impegnamo a trattare tutte le Persone con dignità e rispetto, senza sostenere o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, la coercizione mentale o fisica, l'abuso verbale ed i trattamenti duri o inumani nei confronti delle Persone stesse (Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e punto 6 della norma SA800). Ai fini di una gestione dei problemi e delle pratiche disciplinari che siano giusti, equi e corretti, abbiamo adottato protocolli interni ed un sistema sanzionatorio aziendale basati esclusivamente sulla normativa cogente e sul CCNL in vigore, la cui liceità è garantita dalla costante supervisione del Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000. Inoltre, non adottiamo provvedimenti disciplinari, licenziamenti o comunque non discriminiamo le Persone che forniscano informazioni riguardanti la conformità agli impegni di Responsabilità Sociale.



Per un approccio preventivo

Siamo convinti che né l'atteggiamento buonista né quello eccessivamente severo siano la chiave giusta per sensibilizzare ed educare le Persone nel mantenere una condotta che sia il più possibile disciplinata, in osservanza sia della normativa vigente che delle regole interne aziendali.

Per questo, abbiamo adottato un approccio preventivo che, tramite un sistema di controlli ai fini formativi e la diffusione e spiegazione capillare di policy e procedure, miri a conferire a tutte le Persone un modo di lavorare e di approcciarsi ai problemi riducendo al minimo il rischio di infrangere le regole. Tuttavia, può accadere che si riveli necessario adottare i provvedimenti disciplinari previsti dal nostro Sistema Sanzionatorio Interno, strutturato recependo il CCNL. Le contestazioni disciplinari possono essere elevate per varie motivazioni (assenze e/o ritardi ingiustificati, litigi e simili, mancato utilizzo dei DPI, furto, insubordinazione, negligenza nella gestione degli Impianti, delle Persone e/o delle attività ecc.) e possono essere seguite da diversi provvedimenti disciplinari (richiamo verbale, richiamo scritto, contestazione disciplinare, sospensione, multa e licenziamento), che vengono irrogati solo a seguito di presentazione delle dovute controdeduzioni da parte delle Persone.

Nel corso del 2019 i dati restituiscono una situazione ordinaria per il tipo di azienda e per la numerosità dell'organico. Per l'anno 2020 intendiamo strutturare un indicatore focalizzato sul monitoraggio dei provvedimenti disciplinari.

N° totale licenziamenti con % sul totale dei lavoratori cessati

31 (2.90%) Pulitori Ed Affini **5 (4.03%) Sarca Ristorazione**

2 (8.33%) ItaliaChef **0 (0.00%) Ecopadana**

I dati sopra riportati sono da intendersi escluso personale il cui rapporto di lavoro è terminato per cambio appalto per cui trova applicazione la clausola sociale.

N° contenziosi

24 Pulitori Ed Affini **10 Sarca Ristorazione**

1 ItaliaChef **0 Ecopadana**

L'oggetto del contendere riguarda in genere l'impugnazione di un licenziamento, di un contratto part-time o le differenze retributive richieste a vario titolo (quasi sempre a seguito di rapporti conclusi).

N° provvedimenti disciplinari adottati

51 Pulitori Ed Affini **16 Sarca Ristorazione**

3 ItaliaChef **0 Ecopadana**

Provvedimenti Disciplinari

	% Richiami disciplinari	% Multe	% Sospensioni	% Licenz. discipl.
Pulitori Ed Affini	6%	20	43%	31%
Sarca Ristorazione	38%	19%	44%	0%
ItaliaChef	100%	0%	0%	0%
Ecopadana	0%	0%	0%	0%

12

Orario di lavoro e benessere organizzativo



L'organizzazione dell'orario di lavoro

Organizziamo le attività d'ufficio ed operative nel rispetto del CCNL di settore e della normativa vigente in merito all'orario di lavoro, alla gestione del lavoro straordinario e/o supplementare ed alla concessione di ferie e permessi. Il nostro management ha piena libertà di gestire il lavoro delle Persone con il primario obiettivo di garantire alle stesse la massima flessibilità, conciliando le esigenze organizzative dell'Azienda con quelle private, così che nessuna delle due ne risenta in modo negativo.

I settori di mercato in cui operiamo implicano lo svolgersi di attività che, per loro stessa natura, possono essere soddisfatte da lavoro part-time, sia durante i giorni feriali che festivi.

L'orario di lavoro di ogni singola Persona (comprensivo di festività e ferie) è formalizzato direttamente nel contratto di lavoro, esposto in bacheca (o comunicato con sistemi informatici) e mantenuto costantemente aggiornato. Altresì, lo stesso è strutturato in relazione alle esigenze dell'Impianto e/o ufficio, facendo comunque in modo che la settimana lavorativa standard, esclusi gli straordinari, non ecceda i limiti di legge. I turni, in genere, sono unici e collocati per lo più in orario diurno, ad eccezione di alcuni Impianti in cui è necessario il lavoro notturno, debitamente retribuito ed organizzato. Le ferie ed i permessi sono concessi e organizzati tenendo conto tanto delle necessità operative aziendali che delle richieste delle Persone, facendo in modo che la distribuzione delle giornate sia più omogenea possibile nell'arco dell'anno, al fine di garantire il massimo recupero psico-fisico. Viene garantito il riposo settimanale secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Già da diversi anni, il management è sensibilizzato nel monitorare costantemente le ferie arretrate delle Persone che gestisce, sia in un obiettivo di prevenzione economica in caso di dimissioni e/o licenziamenti, sia al fine di tutelare il benessere psico-fisico delle Persone stesse.

Tutto il lavoro straordinario è effettuato su base volontaria, salvo nei casi in cui lo stesso sia necessario a rispondere a una domanda di mercato nel breve periodo, esigenze organizzative eccezionali, non prevedibili e/o di emergenza che non possano essere fronteggiate tramite nuove assunzioni (ad es. assenze brevi, startup di nuovi Impianti ecc.). A tale scopo, verificiamo periodicamente l'andamento del lavoro straordinario/supplementare stesso (in modo tale da poter verificare il rispetto dei limiti imposti dal CCNL e/o dalla legislazione vigente) e la Direzione Risorse Umane effettua la sorveglianza in merito alla sua volontarietà. Inoltre, non applichiamo alcun tipo di ritorsione (economica, esclusiva ecc.) nei confronti delle Persone che non accettano di svolgere lavoro straordinario e/o che usufruiscono di ferie e permessi.

Rilevazione presenze

La rilevazione delle presenze viene gestita in modo specifico a seconda del tipo di ufficio e/o Impianto (collocazione, dotazione strumentale disponibile, numero di Persone impiegate ecc.). In generale, tuttavia, si procede con la rilevazione elettronica degli ingressi e delle uscite dal luogo di lavoro (timbratura con badge su dispositivi collegati ad un software per la gestione dei dati o inserimento manuale degli stessi) o con la registrazione degli orari in via manuale su registri cartacei (debitamente inviati alla Direzione Risorse Umane).



Qualche dato...

Full e part ime

	full-time	part-time
Pulitori Ed Affini	13%	87%
Sarca Ristorazione	20%	80%
ItaliaChef	19%	77%
Ecopadana	60%	40%

Fra i contratti par-time si ravvisano, per il totale dei dipendenti, il 50% di contratti partime a meno di 20 ore settimanali, a casua delle caratteristiche recipue dei servizi erogati, che prevedono la pulizia anche di luoghi piccoli solo per alcune ore al giorno o la gestione del servizio mensa.

N° ore donazione del sangue

148,55	Pulitori Ed Affini	30	Sarca Ristorazione
0	ItaliaChef	0	Ecopadana

N° ore di permesso per la legge 104

20.884	Pulitori Ed Affini	2.314	Sarca Ristorazione
78	ItaliaChef	0	Ecopadana

N° ore per altri permessi retribuiti

1.058	Pulitori Ed Affini	386	Sarca Ristorazione
128	ItaliaChef	0	Ecopadana

N° ore aspettativa e/o altri permessi non retribuiti

20.631	Pulitori Ed Affini	4.841	Sarca Ristorazione
2.585	ItaliaChef	0	Ecopadana

Incidenza sulle ore lavorate delle ore straordinarie effettuate

1% Pulitori Ed Affini

0% Sarca Ristorazione

1% ItaliaChef

0% Ecopadana

Incidenza sulle ore lavorate delle ore supplementari effettuate

14% Pulitori Ed Affini

12% Sarca Ristorazione

8% ItaliaChef

0% Ecopadana

Livello di sfruttamento del tetto massimo di ore straordinarie annuali consentite dai CCNL

7,6% Pulitori Ed Affini

1,4% Sarca Ristorazione

2,5% ItaliaChef

0% Ecopadana

N° ore ferie/ROL residui non goduti

269.340 Pulitori Ed Affini **54.721** Sarca Ristorazione

11.636 ItaliaChef **495** Ecopadana

13



**Retribuzione e
contratto**

Contratto e busta paga chiari e comprensibili

Rispettiamo il diritto delle Persone a ricevere una retribuzione commisurata alla qualità e quantità del lavoro svolto e sufficiente a garantire, alla Persona ed alla sua famiglia, un'esistenza libera e dignitosa (Art. 36 della Costituzione Italia). Garantiamo che lo stipendio sia sempre corrispondente agli standard previsti dal CCNL (Convenzione ILO 98) e dalla legge vigente e che lo stesso sia comunque sufficiente a soddisfare i bisogni primari delle Persone stesse, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale. Il lavoro straordinario è remunerato con le maggiorazioni previste dalla normativa. I contratti e la busta paga sono elaborati secondo il CCNL ed a norma di legge e non utilizziamo accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti delle Persone.

La Direzione Risorse Umane si occupa di preparare contratti di lavoro che siano chiari e comprensibili, che rispettino tutti gli obblighi di legge ed il CCNL di riferimento, che contengano i termini chiari e condivisi da entrambe le parti e che, a titolo esemplificativo, contengano il dettaglio dell'orario ed il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro e la durata dello stesso, la tipologia di inquadramento, il livello e la qualifica. Al momento dell'assunzione, il contratto stesso viene accuratamente spiegato al neo-assunto prima di procedere alla firma di entrambe le parti in duplice copia. Attualmente in Azienda sono recepiti i CCNL Turismo e Pubblici Esercizi, Multiservizi, Mobilità Attività Ferroviarie, Dirigenti terziario, Igiene Ambientale. Al momento non ci sono assunti con modalità o condizioni diverse da quelle previste dai rispettivi CCNL. La composizione della busta paga viene dettagliata chiaramente e regolarmente in forma scritta, facilmente leggibile e comprensibile ed ogni eventuale dubbio relativamente alla stessa può essere prontamente fugato rivolgendosi al proprio responsabile o alla Direzione Risorse Umane. Il cedolino viene trasmesso ad ogni Persona in forma controllabile e nel rispetto della privacy, mediante accesso ad un portale web con credenziali personalizzate. Il pagamento avviene esclusivamente mediante bonifico bancario (non adottiamo forme di pagamento quali voucher, coupon o "pagherò") nel rispetto dei termini contrattuali (per garantire continuità economica e rispondenza tra la prestazione lavorativa effettuata ed il relativo compenso spettante). Le eventuali trattenute sulla stessa per motivi disciplinari sono comminate solo a seguito di specifico iter di contestazione scritta e solo nei casi previsti dalla legge e dal CCNL.

Per esperienza e secondo una precisa politica di HR retention, riteniamo che il valore della remunerazione spettante alle Persone e percepito dalle stesse non si possa riassumere nel solo valore monetario dello stipendio, ma in un vero e proprio pacchetto retributivo che può non avere un impatto economico diretto ed immediatamente percepibile per le Persone stesse, ma che a lungo termine può certamente far sentire i suoi effetti.

Per questo viene proposto uno stipendio formulato secondo il CCNL, la legge vigente e l'inquadramento retributivo, al quale l'Azienda aggiunge ulteriori margini economici commisurati all'esperienza dimostrata ed alla responsabilità richiesta, benefits (auto, pc e cellulare aziendale ecc.) e premi per il raggiungimento di obiettivi specifici e condivisi o in funzione delle capacità dimostrate. **Nel corso del 2019 è stata messa in atto un'analisi di clima aziendale. Per l'anno 2020 intendiamo stabilizzare l'organico.**

Politica di remunerazione

Retribuzione media lorda dipendenti italiani

<u>1.298,34€</u>	Pulitori Ed Affini	<u>1.614,52€</u>	Sarca
<u>1.537,41€</u>	ItaliaChef	<u>2.068,00€</u>	Ecopadana

Retribuzione media lorda dipendenti stranieri

<u>1.237,00 €</u>	Pulitori Ed Affini	<u>1.512,00€</u>	Sarca
<u>1.407,33€</u>	ItaliaChef	-	Ecopadana

Retribuzione media lorda Donne

<u>1.264,82 €</u>	Pulitori Ed Affini	<u>1.547,36€</u>	Sarca
<u>1.487,28€</u>	ItaliaChef	-	Ecopadana

Retribuzione media lorda Uomini

<u>1.333,53€</u>	Pulitori Ed Affini	<u>1.878,11€</u>	Sarca
<u>1.745,80€</u>	ItaliaChef	<u>2.068,00€</u>	Ecopadana

Le retribuzioni medie sono state riparametrate ad un rapporto di lavoro full-time.



Retribuzione media



Questo documento è stato redatto e verificato dalla Direzione Qualità (Dott. ssa Irene Foresti) e dalla Direzione Risorse Umane (Dott. Antonio Pratola), letto ed approvato dall' Amministratore delegato del Gruppo Dott. Stefano Consoli e validato dal SPT e dai Rappresentanti dei lavoratori per l'SA8000. Si ringraziano tutte le persone e le funzioni che hanno collaborato e contribuito alla stesura del documento e alla raccolta dei dati, con particolare riferimento a Dott.ssa Simona Mozzoni e Dott.ssa Valeria Clemenza.

Per suggerimenti e ogni altra segnalazione relativi ai contenuti e per la gestione delle relazioni con le parti interessate, fare riferimento a odv231@sarcacatering.it.

Per ulteriori informazioni sulla norma SA8000 e sulle modalità di certificazione del sistema di responsabilità sociale, potete consultare i documenti del SAAS ai siti www.sa-intl.org e www.saasaccreditation.org.





GRUPPO
CONSOLI

Via A. Grandi, 2
25125 Brescia (BS)
+39 030 2686111

info@consoli.it
www.consoli.it