



G R U P P O

CONSOLI



Un Gruppo.

3 business Unit. Metteteci alla prova!

/ REPORT. DI SOSTENIBILITA'

ANNO 2020

Bilancio Sociale INDICE.

05 Lettera del presidente

Il 2020 è stato un anno particolare, più unico che raro. L'economia mondiale ha subito una profonda recessione.

06 Il Gruppo Consoli si presenta

Il Gruppo Consoli nasce nel 2020 su iniziativa di Stefano Consoli, riunendo sotto un unico marchio varie aziende.

08 Il nostro 2021 in numeri

Guardiamo insieme l'andamento dell'anno 2021 con focus sul conto economico e stato patrimoniale consolidati.

14 Il 2020: l'anno che ha cambiato il mondo

Il 2020 è stato un anno che tutto il mondo ricorderà e che finirà certamente nei libri di storia a causa della pandemia da COVID-19.

16 Responsabilità e sostenibilità

Ci impegniamo per creare circoli virtuosi per la tutela delle Persone, dell'ambiente, della sicurezza alimentare e della legalità.

20 Il nostro impegno nei confronti delle persone

Sono le persone che con il loro lavoro ci consentono di soddisfare le esigenze e aspettative dei nostri clienti.

34 Il nostro impegno nei confronti dell'ambiente

Un importante passo per il nostro gruppo è stata la certificazione europea EMAS, una vera e propria dichiarazione di intenti sui temi ambientali.

38 Il nostro impegno per la sicurezza alimentare

La nostra divisione food vanta un Foodseafy team di professionisti dedicato alla ricerca di attività e flussi produttivi.

42 Il nostro impegno per l'etica e la legalità

L'impegno nei confronti della collettività non può prescindere da valutazioni sul piano dell'etica e della legalità.

45 A chi è rivolto tutto questo?

Il Report di Responsabilità e Sostenibilità, pur essendo un documento di pubblico dominio si rivolge in particolare ad alcuni interlocutori.

Un Gruppo.
3 business Unit. Metteteci alla prova!



Gruppo Consoli

LA VISION.

In un'epoca in cui diventa sempre più importante e prioritario prestare attenzione ai grandi cambiamenti climatici che il pianeta sta affrontando, ogni nazione, ente, azienda e persino abitante può fare la differenza attraverso le scelte che intraprende nel breve e nel lungo termine. In questo scenario il settore della mobilità riveste un ruolo fondamentale, poiché tutti i cittadini in tutto il mondo scelgono ogni giorno come spostarsi: le aziende che operano in tale settore hanno una grande responsabilità e devono costruire le proprie strategie e prendere le proprie decisioni con lo sguardo rivolto al futuro e agli obiettivi più ambiziosi di sostenibilità ambientale. Il nostro Gruppo si muove e opera ogni giorno avendo ben chiara e limpida questa prospettiva e questa visione.

Le sfide oltre I NUMERI.

Cari Stakeholders, Il 2020 è stato un anno particolare, più unico che raro. L'economia mondiale ha subito una profonda recessione in un contesto caratterizzato da difficoltà senza precedenti che non è stata determinata da fattori finanziari ma da una causa completamente al di fuori dell'ambito economico che è la pandemia da COVID-19. Anche per il nostro Gruppo il periodo non è stato semplice in quanto abbiamo dovuto affrontare diverse e decorrelate difficoltà. Le attività di cleaning hanno subito una forte pressione per effetto dell'esigenza da parte dei nostri clienti di sanificazioni aggiuntive soprattutto in ambienti Ospedalieri o ad alta presenza di personale, mettendo a dura prova la nostra capacità organizzativa. Di contro le attività di ristorazione collettiva sono state fortemente colpite dalle chiusure nei diversi settori in cui operiamo.

Complessivamente per fortuna abbiamo retto l'urto con forte capacità organizzativa ed una coesione di Gruppo di cui sono profondamente orgoglioso. Chiudiamo questo anno con un fatturato complessivo di Gruppo € 82,1 Mln rispetto a € 76,6 Mln del 2019 con un EBITDA di € 6,1 Mln contro € 1,4 Mln del 2019. Possiamo dire quindi che il 2020 è stato un anno che ha visto una forte ripresa in termini di redditività a testimonianza del buon lavoro fatto l'anno precedente. Il 2020 è stato poi un anno intenso anche dal punto di vista delle aggiudicazioni con 3 Grosse commesse che auspicabilmente cominceranno nel corso dell'anno 2021 e precisamente:

Convenzione Prov. Di Vicenza per la pulizia dei comuni e degli enti non sanitari del Veneto; Convenzione Consip Caserme per la pulizia delle caserme dell'esercito, 2 lotti; Gara Alisa per la pulizia delle strutture Sanitarie della Regione Liguria.

Nell'ambito della gestione finanziaria delle partecipazioni registriamo l'investimento fatto nella società TL Divisione Tessile srl (10%) per il lavanolo delle divise da lavoro il cui settore riteniamo sia in forte espansione. Il principale impegno per il 2021 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 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 a tutti coloro che ci hanno supportato in questo tremendo anno di sofferenza in special modo ai nostri dipendenti che in prima fila hanno saputo dare il loro contributo con grande devozione e senso di appartenenza.

Il Presidente
Stefano Consoli

Il Gruppo Consoli si presenta.

Il Gruppo Consoli è nato nel 2020 su iniziativa di Stefano Consoli, il quale ha voluto riunire sotto un unico marchio commerciale la storica azienda di famiglia, oltre che capogruppo, Pulitori&Affini S.p.A. e le varie aziende ad essa collegate. L'obiettivo è stato quello di presentarsi al mercato del global service con un unico brand di riferimento per i settori clean, food, facility management ed ecologia, gestiti da apposite divisioni aziendali, attualmente operanti con i marchi Pulitori&Affini, Sarca Ristorazione, Italia Chef ed Ecopadana.

Ad oggi, il Gruppo Consoli è una solida realtà attiva su tutto il territorio nazionale, con una filosofia fortemente imperniata sull'attenzione alle tematiche di responsabilità e sostenibilità in vari ambiti (come vedremo più avanti), un modo di impostare l'operatività quotidiana ben riassunto da una bella frase di Henry Ford: qualità significa fare le cose bene quando nessuno ti sta guardando.

Per evidenziare quanto il nostro Presidente ed Amministratore Delegato, Dott. Stefano Consoli, tenga a quanto sopra ed alla creazione di una forte coesione fra l'azienda ed i suoi interlocutori, nella redazione del presente Report di Responsabilità e Sostenibilità non parleremo del Gruppo Consoli in terza persona, come sin qui fatto per presentarlo, ma in prima persona, volendoci mettere sia nome che faccia.

Buona lettura.



/ CLEAN



La Divisione Clean conta oltre 3.000 addetti nell'ambito delle pulizie e delle sanificazioni ambientali di tipo civile, industriale, ospedaliero, autoferrotramviario, socio-sanitario ed agroalimentare. Negli ultimi dieci anni questo comparto ha vissuto una rapida espansione sia in termini di dimensioni che di attività svolte, il tutto al fine di meglio soddisfare le esigenze espresse dai clienti. Per sostenere questa evoluzione è stato adottato un metodo di lavoro su base scientifica, fondato su un'attenta pianificazione e progettazione delle attività e sull'adozione di sistemi di controllo di processo e di risultato.

/ FOOD



La Divisione Food opera da oltre 15 anni nei servizi di ristorazione collettiva per scuole, aziende, ospedali e case di cura. Recentemente è stato fatto un cambio di immagine che non vuole però essere un cambio di rotta, bensì un passaggio ad una tipologia di ristorazione collettiva che, oltre a mantenere tutte le caratteristiche della tradizione culinaria italiana, si faccia portatrice di importanti valori di sostenibilità in ambito ambientale e di sicurezza alimentare.

/ FACILITY



La Divisione Facility Management ed Ecologia si occupa di offrire soluzioni progettuali e gestionali per attività quali la manutenzione ordinaria e straordinaria di edifici, la gestione tecnica di impianti tecnologici e termici, l'efficienza energetica, l'ottimizzazione della resa della pubblica illuminazione, la gestione degli adempimenti antincendio, la logistica, la gestione di reception e servizi di portierato, la riqualificazione energetica, la gestione e manutenzione del verde, il pest management e pest control, lo smaltimento di rifiuti industriali ed il comparto safety and vertical solutions.

Il nostro 2020 in numeri.

Stato patrimoniale consolidato	31-12-2020	31-12-2019
Stato patrimoniale		
Attivo		
B) Immobilizzazioni		
I - Immobilizzazioni immateriali		
1) costi di impianto e di ampliamento	21.386	12.402
3) diritti di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere dell'ingegno	77.710	36.490
6) immobilizzazioni in corso e acconti	489.924	478.440
Totale immobilizzazioni immateriali	589.020	527.332
II - Immobilizzazioni materiali		
1) terreni e fabbricati	7.105.430	7.203.354
2) impianti e macchinario	35.363	38.969
3) attrezzature industriali e commerciali	1.699.956	1.092.669
4) altri beni	574.073	489.127
5) immobilizzazioni in corso e acconti	100.000	562.400
Totale immobilizzazioni materiali	9.514.822	9.386.519
III - Immobilizzazioni finanziarie		
1) partecipazioni in		
a) imprese controllate	93.640	27.700
b) imprese collegate	316.553	585.924
d-bis) altre imprese	910.515	3.734.211
Totale partecipazioni	1.320.708	4.347.835
2) crediti		
a) verso imprese controllate		
esigibili entro l'esercizio successivo	-	14.150
Totale crediti verso imprese controllate	-	14.150
b) verso imprese collegate		
esigibili entro l'esercizio successivo	609.577	7.686.526
Totale crediti verso imprese collegate	609.577	7.686.526
d-bis) verso altri		
esigibili entro l'esercizio successivo	3.002.275	3.249.695
Totale crediti verso altri	3.002.275	3.249.695
Totale crediti	3.611.852	10.950.371
3) altri titoli	100.000	100.000
Totale immobilizzazioni finanziarie	5.032.560	15.398.206
Totale immobilizzazioni (B)	15.136.402	25.312.057
C) Attivo circolante		
I - Rimanenze		
1) materie prime, sussidiarie e di consumo	4.370.064	5.124.332
Totale rimanenze	4.370.064	5.124.332

II - Crediti		
1) verso clienti		
esigibili entro l'esercizio successivo	29.545.241	23.507.307
Totale crediti verso clienti	29.545.241	23.507.307
2) verso imprese controllate		
esigibili entro l'esercizio successivo	2.560.999	-
Totale crediti verso imprese controllate	2.560.999	-
3) verso imprese collegate		
esigibili entro l'esercizio successivo	101.600	89.633
Totale crediti verso imprese collegate	101.600	89.633
5-bis) crediti tributari		
esigibili entro l'esercizio successivo	1.035.708	537.499
Totale crediti tributari	1.035.708	537.499
5-ter) imposte anticipate	5.891.954	7.826.378
5-quater) verso altri		
esigibili entro l'esercizio successivo	1.690.498	3.298.573
Totale crediti verso altri	1.690.498	3.298.573
Totale crediti	40.826.000	35.259.390
III - Attività finanziarie che non costituiscono immobilizzazioni		
1) partecipazioni in imprese controllate	4.829.401	-
6) altri titoli	13.278	13.278
Totale attività finanziarie che non costituiscono immobilizzazioni	4.842.679	13.278
IV - Disponibilità liquide		
1) depositi bancari e postali	1.174.698	622.260
3) danaro e valori in cassa	47.957	20.232
Totale disponibilità liquide	1.222.655	642.492
Totale attivo circolante (C)	51.261.398	41.039.492
D) Ratei e risconti	1.899.524	1.660.760
Totale attivo	68.297.324	68.012.309
Passivo		
A) Patrimonio netto di gruppo		
I - Capitale	1.000.000	1.000.000
III - Riserve di rivalutazione	2.150.890	1.893.684
IV - Riserva legale	200.000	200.000
VI - Altre riserve, distintamente indicate		
Riserva straordinaria	5.658.071	2.867.535
Totale altre riserve	5.658.071	2.867.535
VIII - Utili (perdite) portati a nuovo	(2.521.579)	(16.242.482)
IX - Utile (perdita) dell'esercizio	1.551.232	16.816.509
Totale patrimonio netto di gruppo	8.038.614	6.535.246
Patrimonio netto di terzi		
Capitale e riserve di terzi	543.767	92.542
Utile (perdita) di terzi	(33.644)	97.695
Totale patrimonio netto di terzi	510.123	190.237
Totale patrimonio netto consolidato	8.548.737	6.725.483

B) Fondi per rischi e oneri		
4) altri	883.701	300.243
Totale fondi per rischi ed oneri	883.701	300.243
C) Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	1.716.225	1.823.500
D) Debiti		
3) debiti verso soci per finanziamenti		
esigibili entro l'esercizio successivo	1.003.700	1.003.700
Totale debiti verso soci per finanziamenti	1.003.700	1.003.700
4) debiti verso banche		
esigibili entro l'esercizio successivo	2.859.593	2.871.763
esigibili oltre l'esercizio successivo	1.719.202	1.385.130
Totale debiti verso banche	4.578.795	4.256.893
5) debiti verso altri finanziatori		
esigibili entro l'esercizio successivo	-	193.568
Totale debiti verso altri finanziatori	-	193.568
6) acconti		
esigibili entro l'esercizio successivo	179.600	179.600
Totale acconti	179.600	179.600
7) debiti verso fornitori		
esigibili entro l'esercizio successivo	11.959.126	13.847.613
Totale debiti verso fornitori	11.959.126	13.847.613
9) debiti verso imprese controllate		
esigibili entro l'esercizio successivo	600.000	-
esigibili oltre l'esercizio successivo	5.378.601	-
Totale debiti verso imprese controllate	5.978.601	-
10) debiti verso imprese collegate		
esigibili entro l'esercizio successivo	178.604	500.000
esigibili oltre l'esercizio successivo	-	6.018.566
Totale debiti verso imprese collegate	178.604	6.518.566
11) debiti verso controllanti		
esigibili entro l'esercizio successivo	-	1.159.655
Totale debiti verso controllanti	-	1.159.655
12) debiti tributari		
esigibili entro l'esercizio successivo	1.798.888	2.154.912
esigibili oltre l'esercizio successivo	17.802.065	18.602.065
Totale debiti tributari	19.600.953	20.756.977
13) debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale		
esigibili entro l'esercizio successivo	5.379.144	4.333.708
Totale debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale	5.379.144	4.333.708
14) altri debiti		
esigibili entro l'esercizio successivo	8.152.738	6.807.759
Totale altri debiti	8.152.738	6.807.759
Totale debiti	57.011.261	59.058.039
E) Ratei e risconti	137.400	105.044
Totale passivo	68.297.324	68.012.309

Conto economico consolidato	31-12-2020	31-12-2019
Conto economico		
A) Valore della produzione		
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni	81.589.496	76.555.043
5) altri ricavi e proventi		
contributi in conto esercizio	47.054	-
altri	2.506.305	2.513.207
Totale altri ricavi e proventi	2.553.359	2.513.207
Totale valore della produzione	84.142.855	79.068.250
B) Costi della produzione		
6) per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	9.161.846	10.972.787
7) per servizi	7.833.411	9.243.820
8) per godimento di beni di terzi	2.739.461	2.739.352
9) per il personale		
a) salari e stipendi	38.106.803	37.185.460
b) oneri sociali	10.238.735	10.167.774
c) trattamento di fine rapporto	2.357.574	2.248.970
e) altri costi	3.382.206	2.786.741
Totale costi per il personale	54.085.318	52.388.945
10) ammortamenti e svalutazioni		
a) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	38.875	169.311
b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali	554.879	505.843
c) altre svalutazioni delle immobilizzazioni	462.400	-
d) svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	263.209	50.000
Totale ammortamenti e svalutazioni	1.319.363	725.154
11) variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	754.268	75.604
12) accantonamenti per rischi	433.181	-
14) oneri diversi di gestione	2.001.167	1.564.895
Totale costi della produzione	78.328.015	77.710.557
Differenza tra valore e costi della produzione (A - B)	5.814.840	1.357.693
C) Proventi e oneri finanziari		
15) proventi da partecipazioni		
altri	2.338.200	923.043
Totale proventi da partecipazioni	2.338.200	923.043
16) altri proventi finanziari		
a) da crediti iscritti nelle immobilizzazioni		
altri	187	20.049.807
Totale proventi finanziari da crediti iscritti nelle immobilizzazioni	187	20.049.807
Totale altri proventi finanziari	187	20.049.807
17) interessi e altri oneri finanziari		
altri	2.001.995	598.719
Totale interessi e altri oneri finanziari	2.001.995	598.719
Totale proventi e oneri finanziari (15 + 16 - 17 + - 17-bis)	336.392	20.374.131
D) Rettifiche di valore di attività e passività finanziarie		
19) svalutazioni		

a) di partecipazioni	1.895.399	1.461.864
b) di immobilizzazioni finanziarie che non costituiscono partecipazioni	-	2.544.161
Totale svalutazioni	1.895.399	4.006.025
Totale delle rettifiche di valore di attività e passività finanziarie (18 - 19)	(1.895.399)	(4.006.025)
Risultato prima delle imposte (A - B + - C + - D)	4.255.833	17.725.799
20) Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate		
imposte correnti	1.075.839	811.595
imposte differite e anticipate	1.662.406	-
Totale delle imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	2.738.245	811.595
21) Utile (perdita) consolidati dell'esercizio	1.517.588	16.914.204
Risultato di pertinenza del gruppo	1.551.232	16.816.509
Risultato di pertinenza di terzi	(33.644)	97.695

Rendiconto finanziario consolidato, metodo indiretto	31-12-2020	31-12-2019
Rendiconto finanziario, metodo indiretto		
A) Flussi finanziari derivanti dall'attività operativa (metodo indiretto)		
Utile (perdita) dell'esercizio	1.517.588	16.914.204
Imposte sul reddito	2.738.245	811.595
Interessi passivi/(attivi)	868.085	578.602
(Dividendi)	(90.700)	(17.431)
(Plusvalenze)/Minusvalenze derivanti dalla cessione di attività	(1.118.158)	(933.746)
1) Utile (perdita) dell'esercizio prima d'imposte sul reddito, interessi, dividendi e plus/minusvalenze da cessione	3.915.060	17.353.224
Rettifiche per elementi non monetari che non hanno avuto contropartita nel capitale circolante netto		
Accantonamenti ai fondi	2.423.230	2.248.970
Ammortamenti delle immobilizzazioni	593.754	675.154
Svalutazioni per perdite durevoli di valore	1.895.399	1.461.864
Altre rettifiche in aumento/(in diminuzione) per elementi non monetari	462.400	2.544.161
Totale rettifiche per elementi non monetari che non hanno avuto contropartita nel capitale circolante netto	5.374.783	6.930.149
2) Flusso finanziario prima delle variazioni del capitale circolante netto	9.289.843	24.283.373
Variazioni del capitale circolante netto		
Decremento/(Incremento) delle rimanenze	754.268	75.604
Decremento/(Incremento) dei crediti verso clienti	(6.037.934)	4.464.288
Incremento/(Decremento) dei debiti verso fornitori	(1.888.487)	(1.587.529)
Decremento/(Incremento) dei ratei e risconti attivi	(238.764)	1.175.657
Incremento/(Decremento) dei ratei e risconti passivi	32.356	13.194
Altri decrementi/(Altri incrementi) del capitale circolante netto	1.548.550	(22.012.892)
Totale variazioni del capitale circolante netto	(5.830.011)	(17.871.678)
3) Flusso finanziario dopo le variazioni del capitale circolante netto	3.459.832	6.411.695
Altre rettifiche		
Interessi incassati/(pagati)	(868.085)	(578.602)
(Imposte sul reddito pagate)	-	(811.595)

Dividendi incassati	90.700	17.431
(Utilizzo dei fondi)	(1.947.047)	(2.324.058)
Totale altre rettifiche	(2.724.432)	(3.696.824)
Flusso finanziario dell'attività operativa (A)	735.400	2.714.871
B) Flussi finanziari derivanti dall'attività d'investimento		
Immobilizzazioni materiali		
(Investimenti)	(879.788)	(362.400)
Disinvestimenti	6.009	-
Immobilizzazioni immateriali		
(Investimenti)	(100.563)	(178.442)
Immobilizzazioni finanziarie		
(Investimenti)	(1.175.190)	(288.497)
Disinvestimenti	1.702.393	-
Flusso finanziario dell'attività di investimento (B)	(447.139)	(829.339)
C) Flussi finanziari derivanti dall'attività di finanziamento		
Mezzi di terzi		
Incremento/(Decremento) debiti a breve verso banche	(12.170)	(1.434.436)
Accensione finanziamenti	750.000	-
(Rimborso finanziamenti)	(415.928)	(475.116)
Flusso finanziario dell'attività di finanziamento (C)	321.902	(1.909.552)
Incremento (decremento) delle disponibilità liquide (A ± B ± C)	610.163	(24.020)
Disponibilità liquide a inizio esercizio		
Depositi bancari e postali	622.260	645.716
Danaro e valori in cassa	20.232	20.796
Totale disponibilità liquide a inizio esercizio	642.492	666.512
Disponibilità liquide a fine esercizio		
Depositi bancari e postali	1.174.698	622.260
Danaro e valori in cassa	47.957	20.232
Totale disponibilità liquide a fine esercizio	1.222.655	642.492

Il 2020: L'anno che ha cambiato il mondo.

Il 2020 è stato un anno che tutto il mondo ricorderà e che finirà certamente nei libri di storia a causa della pandemia da Covid-19, un accadimento che ha cambiato profondamente la vita di tutti noi ed il nostro modo di vivere, di lavorare e di interpretare tanto il presente quanto il futuro.

Non solo. La pandemia ha inciso fortemente anche sull'assetto economico del nostro paese, causando notevoli danni alle aziende ed ai lavoratori; mesi di chiusura e di perdita di fatturato lasceranno il segno a lungo, anche quando tutto questo sarà finito e saremo tornati alla vita di prima.

Questo aspetto, dal punto di vista della responsabilità e sostenibilità delle aziende, non è da trascurare, poiché le perdite economiche potrebbero indurre gli imprenditori poco accorti a contravvenire alla normativa vigente o a trascurare alcuni aspetti dalle ricadute importanti nei confronti della collettività.



Il 2020 è stato un anno che tutto il mondo ricorderà e che finirà certamente nei libri di storia a causa della pandemia da COVID-19.

Noi, invece, fieri della nostra caparbietà nel rispettare gli impegni di responsabilità e sostenibilità assunti con la pubblicazione del Bilancio Sociale 2019, nonostante le difficoltà economiche affrontate durante il 2020 da alcune aziende del gruppo, in questo documento illustreremo i dati e gli impegni relativi non solo alla responsabilità e sostenibilità che ci assumiamo nei confronti delle Persone e dei loro diritti in quanto lavoratori (ricomprendendo, in tale ambito, anche il tema della loro salute e sicurezza), ma anche nei confronti della tutela dell'ambiente, della sicurezza alimentare e del rispetto della legalità (con particolare riferimento al rischio di corruzione).

Si tratta di tematiche importanti e potenzialmente molto impattanti sulla vita e sulla salute della collettività.

I servizi che offriamo sono destinati ad una grande fetta di popolazione in vari ambiti, dunque la nostra responsabilità e sostenibilità non può esaurirsi solo nell'essere un buon datore di lavoro, ma deve necessariamente allargarsi ed estendersi a 360°.

Solo così, infatti, possiamo presentarci come un'azienda seria nella quale la collettività stessa possa riporre pienamente la propria fiducia, anche in momenti di estrema incertezza come quello che, purtroppo, stiamo ancora vivendo.



COVID-19

I nostri impegni per la **responsabilità** e **sostenibilità.**

Secondo Galdwin, la sostenibilità d'impresa è quel processo che permette all'impresa di raggiungere uno sviluppo sociale fondato su inclusione, connessione, equità, prudenza e sicurezza. Condividendo appieno questa affermazione, abbiamo deciso di farla nostra e di estenderla a tutti gli ambiti rilevanti per il territorio e gli ambienti nei quali operiamo ed a tutti gli interlocutori che sono coinvolti, a vario titolo, nelle nostre attività.



Ci impegniamo per creare circoli virtuosi che ci consentano di ottenere un business remunerativo per l'azienda, ma anche sostenibile, in particolar modo nei confronti della tutela delle Persone, dell'ambiente, della sicurezza alimentare e della legalità, come meglio sviluppato nei prossimi capitoli.



**Business remunerativo
ma sostenibile**



**Sensibili alla tutela
delle persone**



**Impegno per l'ambiente
e la sostenibilità**



**Sicurezza alimentare
e della legalità**

ORIENTATI AL CLIENTE



È un impegno che ci assumiamo volontariamente (e che intendiamo continuare ad assumerci anche in futuro) nei confronti della collettività, poiché siamo fermamente convinti che ormai le aziende non possono pensare di sopravvivere e di crescere dandosi solo obiettivi economici, senza pensare a strategie ed investimenti volti a mitigare l'impatto delle proprie attività sull'ambiente, sul capitale umano, sulla salute della società, sull'etica e sulla legalità.

A tal fine, dal 2019 abbiamo intrapreso un percorso di "svecchiamento" del nostro modello di gestione aziendale e di adeguamento dello stesso ad uno stile più moderno ed orientato al futuro nei termini sopra descritti. Non è certo un percorso breve e semplice, ma la fermezza della Direzione in tal senso e la sempre maggiore consapevolezza del management ci consentiranno di raggiungere gli importanti obiettivi che ci siamo posti, soprattutto relativamente al profilo aziendale che abbiamo deciso di adottare.

Vogliamo essere un'azienda fortemente orientata al cliente e vocata all'innovazione, all'avanguardia, alla professionalità (anche delle figure non apicali), all'efficienza, all'assunzione delle proprie responsabilità, al rispetto degli impegni, alla coerenza, alla legalità, al rispetto ed alla valorizzazione delle Persone, alla trasparenza, alla sostenibilità, alla flessibilità ed alla prontezza di risposta in ogni situazione. Non solo.

Ci impegniamo ogni giorno per costruire ed indirizzare la coscienza sociale delle Persone che lavorano per noi affinché la stessa possa essere attiva, critica e veramente responsabile, anche quando si approccia a tematiche apparentemente lontane dal tran tran quotidiano, ma potenzialmente impattanti su tutta la collettività.

Per precisa scelta della Direzione, il comportamento di tutto il management e tutte le decisioni ed azioni prese dall'azienda devono conformarsi ai principi appena enunciati ed a tutto quanto presentato in questo report.

In particolare, strutturare un sistema di responsabilità e sostenibilità ha comportato la necessità di apportare delle modifiche a livello organizzativo e di forma mentis delle Persone,



definendo altresì modalità utili affinché i capisaldi del sistema siano diffusi ed attuati capillarmente a tutti i livelli dell'azienda, in linea con tutti gli obblighi di legge applicabili, monitorabili o misurabili in modo oggettivo, riesaminati periodicamente e, se necessario, rivisti e migliorati.

Per presentare concretamente e con la massima trasparenza in che modo ci impegniamo a perseguire gli obiettivi che ci siamo posti e gli impegni che ci siamo assunti abbiamo deciso di pubblicare questo Report di Responsabilità e Sostenibilità, un documento volontario e pubblico attraverso il quale tutti i nostri interlocutori e la collettività in genere possono valutare chi siamo, cosa facciamo, qual è il nostro profilo etico e quali sono i nostri principi ed obiettivi.

I dati ivi contenuti sono verificabili, oggettivi e scelti sulla base di fattori quali le dimensioni delle singole aziende del gruppo e la rilevanza delle attività svolte nei vari settori di specializzazione (cleaning, food, facility management ed ecologia).

Il nostro impegno nei confronti delle persone.

Siamo un gruppo che eroga dei servizi, dunque il nostro lavoro ha una forte componente umana: sono le Persone, più che le macchine, che con il loro lavoro manuale ci consentono di soddisfare le esigenze e le aspettative dei nostri clienti. Il loro contributo, tuttavia, non è solamente di tipo pratico e limitato all'operatività quotidiana, ma si estende anche ad ambiti più effimeri. I loro comportamenti ed atteggiamenti, la loro responsabilità individuale e la loro consapevolezza sono fondamentali per consentirci di raggiungere gli obiettivi che ci siamo posti. Per questo intendiamo investire molto su di loro, sia dal punto di vista professionale che umano. Sono loro il vero motore delle aziende, ancor prima che il capitale finanziario o il successo commerciale.

In particolare, il nostro Presidente, Dott. Stefano Consoli, mira a popolare l'azienda di quelle che considera Awesome People (Persone Fantastiche), Persone malleabili ai cambiamenti, solari, che imparano dagli errori, che portano soluzioni e non problemi, che sono orientate al raggiungimento degli obiettivi posti, aziendaliste, con attitudine sia per il lavoro individuale che di gruppo e fortemente appassionate per il proprio lavoro. È solo con questo spirito, infatti, che possiamo aspirare ad essere un'azienda davvero all'avanguardia.

Il nostro impegno nei confronti delle Persone, dunque, si può riassumere nei seguenti valori ed obiettivi.

- 01** Creazione di un clima di lavoro stimolante, collaborativo, sereno ed ispirato a rispetto, dialogo, ascolto, fiducia, serenità, sicurezza, condivisione e spirito critico, senza conflitti, ingiustizie, rancori e frustrazioni.
- 02** Definizione di policy aziendali volte a garantire il rispetto della meritocrazia.
- 03** Sviluppo costante di competenze e professionalità, con un orientamento alla crescita continua delle Persone, alla valorizzazione delle loro attitudini ed alla coltivazione della loro esperienza.
- 04** Sviluppo di modalità lavorative sempre improntate alla coerenza, alla correttezza ed al rispetto delle policy aziendali e degli impegni presi, in qualunque momento ed in qualunque situazione.
- 05** Miglioramento della qualità della vita lavorativa e valorizzazione e tutela di Persone serene, motivate e soddisfatte.
- 06** Orientamento al futuro.
- 07** Livello di responsabilizzazione equo ed adeguato.
- 08** Formazione, addestramento ed educazione delle 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), che precludano la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva o che generino situazioni di sfruttamento di forme di lavoro vietate (lavoro infantile, forzato e obbligato).

09

Creazione di un efficace sistema di collaborazione e comunicazione "di ritorno" con tutti i nostri interlocutori.

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
N° totale dipendenti al 31/12/2020	2.854	341	90	3
di cui a Tempo Indeterminato	2.705	331	84	3
di cui full-time	387	59	19	1
di cui part-time	2.318	272	65	2
di cui a Tempo Determinato	149	10	6	0
di cui full-time	11	1	0	0
di cui part-time	135	9	6	0
di cui tirocinanti	3	0	0	0

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
N° Lavoratori somministrati al 31/12/2020	184	6	10	0

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
N° dipendenti per fasce d'età				
18-29	128	17	9	0
30-39	377	47	13	0
40-49	780	97	21	1
50-59	1.092	141	39	1
60 e oltre	477	39	8	1
Età del lavoratore più giovane	18	20	21	41
Età media lavoratori	49	48	47	51

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
N° dipendenti suddivisi per categoria/livello				
N° Totale uomini	841	59	19	3
N° uomini dirigenti, responsabili ecc.	8	0	1	0
N° uomini categ. quadri	4	3	0	0
N° uomini categ. impiegati	27	3	0	2
N° uomini categ. operai	799	53	18	3
N° uomini apprendisti	0	0	0	0
N° uomini tirocinanti e/o alternanza scuola-lavoro e simili	3	0	0	0
N° Totale donne	2013	282	71	0
N° donne dirigenti, responsabili ecc.	0	0	0	0
N° uomini categ. quadri	1	0	0	0
N° uomini categ. impiegati	42	15	4	0
N° uomini categ. operai	1970	267	67	0
N° uomini apprendisti	0	0	0	0
N° uomini tirocinanti e/o alternanza scuola-lavoro e simili	0	0	0	0

Sicuramente l'anno che ci siamo lasciati alle spalle non ha avuto ricadute positive sul clima, sull'organizzazione aziendale e sull'umore delle Persone, con particolare riferimento alle aziende del gruppo che si occupano di ristorazione, un settore pesantemente colpito dalle chiusure e dalle restrizioni governative e tuttora in una fase di lento, traballante ed incerto riavvio. Questa situazione si è aggiunta alle normali e consuete vicende aziendali che possono determinare fluttuazioni, anche di notevole entità, dell'organico (perdita o acquisizione di nuovi clienti, rinnovo della struttura, ingresso in nuovi mercati, evoluzione della normativa pensionistica ecc.). Per questo, riteniamo opportuno riportare alcuni importanti dati di analisi occupazionale.



Persone fortemente appassionate al proprio lavoro



Persone orientate al raggiungimento degli obiettivi



Persone con forte attitudine al lavoro di gruppo



Persone orientate alla ricerca di soluzioni

Nell'ambito dell'analisi occupazionale, ci sono alcuni dati molto importanti da analizzare in quanto rappresentativi dello stato di salute sociale dell'azienda: il tasso di assenteismo (incidenza sulle ore lavorate delle ore di assenza per malattia, maternità e infortunio), il numero di dimissioni volontarie e l'anzianità aziendale. Sono numeri che restituiscono la fotografia dello stato di salute sociale dell'azienda e che analizziamo molto attentamente al fine di migliorare sempre di più le nostre politiche di HR retention, poiché se il clima e l'ambiente lavorativo non sono tali da rendere le Persone serene, sorridenti e contente di avere una vera motivazione per alzarsi tutte le mattine, è molto probabile che le ore di assenza e/o le dimissioni aumentino.

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
Tasso di assenteismo				
Malattia				
n° ore	198.838	23.062,02	7.918,98	8
% ore sulle lavorabili	8,86%	5,68%	7,75%	0%
Infortunio				
Oltre 20 anni	11.192,55	1.391,4	572	1
% ore sulle lavorabili	0,39%	0,34	0,56%	0%
Malternità/Allattamento				
n° ore	18.412,82	2.412,84	0	0
% ore sulle lavorabili	0,63%	0,59%	0%	0%
Donazione sangue				
n° ore	205,1	68	0	0
% ore sulle lavorabili	0,01%	0,02%	0%	0%
CIGO/FIS				
n° ore	45.498,86	90.000,85	26.587	360,22
% ore sulle lavorabili	1,57%	22,17%	26,01%	4,91%

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
N° dipendenti per anzianità aziendale				
Meno di 5 anni	2.106	209	71	2
5-10 anni	450	82	19	0
10-15 anni	210	32	0	0
15-20 anni	59	18	0	0
Oltre 20 anni	29	0	0	1
Anzianità media aziendale	3,99	5,14	2,60	10,3

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
N° Lavoratori cessati nel 2020	750	88	21	2
di cui N° licenziamenti	556	70	7	1
di N° dimissioni	194	18	14	1

Quest'anno, vista la particolarità del periodo che stiamo vivendo, è importante analizzare anche quanto l'azienda abbia dovuto fare ricorso agli ammortizzatori sociali per le Persone operanti nella Divisione Food. Infatti, i lunghi periodi di chiusura delle scuole occorsi nel 2020 e di riduzione degli accessi presso le mense aziendali (a causa dell'utilizzo dello smartworking da parte di molti dei nostri clienti) hanno determinato la necessità di usufruire della cassa integrazione per molte Persone.

Un impegno certificato



Molte aziende del nostro Gruppo sono da anni certificate secondo la norma SA8000:2014, specificatamente dedicata ad importanti temi di responsabilità sociale nei confronti delle Persone.

Per la gestione di tutte le tematiche inerenti gli aspetti SA8000, in conformità alla norma stessa è stato istituito il Social Performance Team (SPT), un gruppo di lavoro dalla composizione interdisciplinare e ben bilanciata fra la rappresentanza delle Persone e dell'azienda. Figura molto importante, da questo punto di vista, è quella del Rappresentante dei Lavori per la SA8000, la cui presenza all'interno del SPT è fondamentale per garantire la più trasparente libertà di espressione da parte delle Persone, poiché eletto dalle stesse (in accordo alla Convenzione ILO 135).

Il SPT, operando in esclusiva e completa autonomia, si riunisce periodicamente per valutare eventuali reclami o segnalazioni ricevuti, per gestire la comunicazione con i vari interlocutori e per definire o rimodulare policy e procedure in funzione dell'evoluzione degli assetti aziendali. Tuttavia, per avere davvero il polso della situazione e poter intervenire per tempo nel sanare eventuali condizioni di rischio è essenziale che il SPT esegua anche un'attività diretta sul campo, con indagini di clima, incontri con le Persone, presenza e partecipazione all'attività lavorativa ecc.

Nel caso in cui riceva segnalazioni o reclami, il SPT procede con le relative indagini, garantendo riservatezza e protezione delle informazioni fornite ed assenza di discriminazioni o ritorsioni nei confronti dei segnalanti grazie alla gestione esclusiva di tutti gli strumenti e/o canali di comunicazione da parte del SPT, alla messa in atto di sistemi che prevengano l'intercettazione del flusso di informazioni ed all'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).

Il SPT può essere liberamente contattato, da tutti coloro che desiderino farlo per qualunque motivo, all'indirizzo di posta elettronica odv231@sarcacatering.it. Qualora lo stesso non dia risposta 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).

Mantenendo il trend degli anni precedenti, anche nel corso del 2020 il SPT non ha ricevuto alcun reclamo o segnalazione.

Nell'applicare i principi SA8000 alla realtà aziendale, adottiamo un approccio preventivo che miri ad evitare l'instaurarsi di reali situazioni di mancato rispetto di impegni ed obiettivi e, qualora vi fosse disparità fra le prescrizioni della norma e la normativa nazionale e comunitaria, ci impegniamo ad applicare quella che si dimostri più vantaggiosa per le Persone.

È doveroso precisare che, trattandosi di una norma valida a livello internazionale, la SA8000 abbraccia anche temi che in Italia non sarebbe nemmeno necessario trattare, visto il livello di evoluzione della nostra società e vista la stringente normativa in vigore. Si tratta di temi quali il lavoro infantile, forzato o obbligato (incluso il lavoro nelle prigioni), il traffico o la tratta di esseri umani, l'utilizzo di giovani lavoratori, il divieto di esercitare i propri diritti sindacali e l'utilizzo di pratiche disciplinari che vadano contro i diritti umani (punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale, trattamenti duri o inumani ecc.).



Verrebbe dunque da dire che nominarli e trattarli sarebbe superfluo, tanto sono lontani dalla nostra quotidianità, ma se si considera che in altri paesi del mondo si tratta purtroppo situazioni ricorrenti, è necessario tenerli in considerazione nella fase di qualifica e selezione dei fornitori, visto che acquistiamo prodotti e/o servizi provenienti, potenzialmente, da tutto il mondo.

Per assicurarci l'approvvigionamento da filiere il più sicure possibile dal punto di vista sociale, non potendo controllare direttamente ed a tappeto tutta la catena di fornitura, abbiamo coinvolto i nostri fornitori in un vero e proprio rapporto di partnership, con un'attenta mappatura iniziale (condotta dal SPT) delle caratteristiche degli stessi e dei relativi rischi, seguita dalla sottoscrizione di patti congiunti per la prevenzione di fenomeni lesivi delle Persone e da successivi interventi di sensibilizzazione degli stessi sui temi SA8000.

Per quanto riguarda, invece, gli altri temi poco rischiosi contemplati dalla norma SA8000 (sopra elencati), al fine di ottemperare agli obblighi pervisti dalla norma stessa, oltre a recepire e conformarci a tutta la legislazione nazionale ed internazionale in materia, abbiamo attivato i seguenti presidi preventivi:

- Impieghiamo i giovani lavoratori (16-18 anni) esclusivamente per attività a scopo didattico (stage, tirocini, apprendistato ecc.) e nel pieno rispetto della normativa, ossia garantendo loro situazioni lavorative non rischiose, orari adeguati e compatibili con gli impegni scolastici e nessun tipo di lavoro notturno. Ad oggi il nostro lavoratore più giovane ha:

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
Età del lavoratore più giovane	18	20	21	41
Età media lavoratori	49	48	47	51

- Nessuna delle Persone che lavora per noi lo fa in condizioni di lavoro forzato o obbligato poiché non trattiamo depositi di denaro, parte dello stipendio o documenti di identità in originale, non addebitiamo i costi necessari all'assunzione, non eroghiamo prestiti (concediamo solo anticipi del TFR ed esclusivamente secondo quanto previsto dalla legge), non costringiamo le Persone a trattenerci sul luogo di lavoro oltre il termine della giornata lavorativa o in caso di imminente e serio pericolo né vietiamo loro di dare le dimissioni.

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
Anticipi TFR concessi				
N° Anticipi	28	3	0	0
Valore complessivo anticipi concessi (€/lordi)	122.818	16.090	0	0

- Acquistiamo ed utilizziamo prodotti e servizi provenienti da lavoratori carcerati solo nell'ambito di iniziative di tipo sociale, adeguatamente documentate dalle amministrazioni carcerarie e pubblicate o dichiarate pubblicamente.

L'eventualità di assumere un bambino (inteso come soggetto con meno di 16 anni) è altamente improbabile, a meno che la cosa non avvenga a causa di falsificazione dei documenti da parte dei genitori ed a carico di soggetti in fasce d'età in cui risulterebbe difficile, da un semplice esame visivo, definire un'età approssimativa. Tuttavia, qualora dovesse succedere, il SPT provvede immediatamente sospendendone l'attività lavorativa e, di concerto con la Direzione aziendale e la Direzione Risorse Umane, coinvolge tutti gli enti competenti con i quali concordare i migliori piani e programmi di rimedio.

Nel 2020 non sono state rilevate né segnalate situazioni anomale o di rischio da questo punto di vista (sia all'interno dell'azienda che presso i fornitori), dunque auspichiamo che accada lo stesso per il 2021.

Per quanto riguarda l'attività sindacale, è necessario considerare che le attività del Gruppo Consoli sono espletate in un ambito geografico in cui la normativa in materia ed i controlli da parte degli enti ufficiali sono piuttosto stringenti, dunque il rischio di osteggiare l'esercizio dei diritti delle Persone in tal senso è molto basso.

Trattandosi comunque di un tema piuttosto sentito da tutti e decisamente caldo in alcuni ambiti di lavoro, abbiamo ritenuto opportuno informare le Persone che riconosciamo pienamente il loro diritto di formare, partecipare ed organizzare sindacati, di contrattare collettivamente con l'azienda, di eleggere i propri rappresentanti sindacali, di organizzare momenti di riunione sindacale libera dalla presenza di rappresentanti della Direzione (salvo i casi in cui la stessa venga espressamente richiesta), il tutto senza interferenze da parte dell'azienda e senza conseguenze

negative (come discriminazioni, vessazioni, intimidazioni, ritorsioni ecc.).

Per monitorare la salute aziendale in tal senso, la Direzione Risorse Umane ha messo a disposizione uno sportello telefonico giornaliero, oltre a predisporre bacheche per le comunicazioni ad uso esclusivo delle Persone e ad analizzare periodicamente l'andamento delle contestazioni disciplinari e dei contenziosi (frequenza, numerosità, tipologia ecc.).

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
N° iscritti al sindacato	1.350	122	20	0
Totale ore di sciopero	609,69	0	0	0

Dal punto di vista della gestione disciplinare, adottiamo un approccio preventivo che punti sulla formazione e sull'affiancamento operativo costante ai fini di un pieno apprendimento e di una costante applicazione di policy e procedure, così da ridurre le probabilità che le Persone infrangano le regole. Altresì, tutto il management è tenuto ad analizzare periodicamente le modalità operative e/o le tempistiche richieste per le varie attività al fine di non compromettere il pieno rispetto delle prescrizioni impartite e, qualora si dovessero riscontrare dei rischi in tal senso, è necessario valutare eventuali modifiche operative. Per questo preferiamo parlare di educazione piuttosto che di disciplina. Quest'ultimo termine richiama alla mente immagini, ormai un po' datate, di maestri con la bacchetta e di bambini sculacciati, mentre educazione è un termine più morbido, che oltretutto implica l'assenza di intenti punitivi e la volontà di correggere gli errori delle Persone tramite la spiegazione e la formazione.

Qualora, per motivi legati alla tutela dell'azienda dal punto di vista penale, finanziario o commerciale, dovesse comunque rendersi necessario il ricorso a provvedimenti disciplinari, gli stessi vengono gestiti nel pieno rispetto del CCNL e della normativa vigente e studiati appositamente affinché siano giusti, equi e corretti.

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
N° Lavoratori cessati nel 2020	750	88	21	2
di cui N° licenziamenti	556	70	7	1
di N° dimissioni	194	18	14	1

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
N° contenziosi notificati	11	1	0	0

	PULITORI	SARCA	ITALIA CHEF	ECOPADANA
N° provvedimenti disciplinari suddivisi per tipologia	53	10	0	0
N° richiami	5	2	0	0
N° multe	13	2	0	0
N° sospensioni	14	4	0	0
N° Licenziamento disciplinari	21	2	0	0

Il benessere organizzativo: per noi è un punto fermo

Riteniamo che, al giorno d'oggi, le aziende debbano essere svecchiate da modelli organizzativi ormai obsoleti. La rigidità dell'orario di lavoro, la necessaria presenza in azienda e l'assenza di flessibilità nella programmazione delle attività non giovano né alla salute psico-fisica delle Persone né alla capacità dell'azienda di rispondere adeguatamente e rapidamente alle richieste dei clienti ed alle esigenze di mercato.

Da questo punto di vista, la pandemia da Covid-19 ha aiutato molti imprenditori "alla vecchia" a convincersi che lo smartworking e le varie forme di lavoro agili, che riassumono la flessibilità sotto tutti i punti di vista (orario, postazione, organizzazione delle attività ecc.), si può fare e non nuoce all'azienda, anzi. In tale contesto le Persone, essendo più libere di organizzarsi la giornata visto che lavorano per obiettivi, sono meno stressate, più serene e dunque più produttive, oltre a responsabilizzarsi molto di più rispetto a quando sono in ufficio ad aspettare disposizioni su cosa fare, come e dove.

Dal canto nostro, già da anni adottiamo forme di lavoro e orario flessibili ed auspichiamo di riuscire ad integrarle sempre di più con quelle di lavoro in azienda, per andare incontro alle esigenze sia dell'azienda stessa che delle Persone (soprattutto quando si tratta di rispondere alla necessità di conciliare la vita lavorativa con la sfera personale e la vita privata), ma anche nell'ottica di evitare spostamenti eccessivi o non necessari che, considerando le dimensioni del nostro Gruppo, possono avere un impatto rilevante sull'ambiente.

Ovviamente, il lavoro condotto in condizioni di normale presenza in ufficio o sui siti esterni viene gestito secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile, con particolare riferimento alla formalizzazione dell'orario di lavoro direttamente nel contratto, alla comunicazione corretta e tempestiva di orari e turni pianificati, alla gestione del lavoro notturno, alla durata della settimana lavorativa (inclusi straordinari e supplementari), alla gestione di ferie e permessi (soprattutto nell'ottica di tutelare il benessere psico-fisico delle Persone), alla rotazione corretta dei giorni liberi ed alla rilevazione delle presenze.

Infine, assecondando un lavoro iniziato già alla fine del 2019 (poi rallentato a causa della pandemia da Covid-19) continueremo con le attività di monitoraggio del clima aziendale, soprattutto perché lo stesso non è un'entità statica e può mutare fortemente da un periodo all'altro sulla base di molte variabili e fattori, sia aziendali che personali.

Per questo abbiamo creato un sistema di costante verifica della reale situazione del clima mediante strumenti quali sistemi di valutazione delle competenze (con focus specifici su alcuni particolari tipi di competenze), valutazione del potenziale, job rotation, analisi di ruoli e posizioni, benchmark retributivi, definizione di sistemi premianti o incentivanti, sviluppo di progetti welfare ecc.

A proposito di quest'ultimo strumento, in concerto con esperti esterni stiamo lavorando per mettere a punto dei plus che ci consentiranno di strutturare un vero e proprio welfare aziendale, che offra alle Persone qualcosa di più della semplice retribuzione e consenta loro di accedere ad una vasta gamma di beni e servizi a costo zero o con prezzi agevolati o detassati.

Fra i plus che di cui stiamo valutando e progettando l'adozione ci sono l'assistenza sanitaria integrativa, le misure per la cura dei familiari con esigenze particolari (figli, anziani, disabili, persone non autosufficienti ecc.), i buoni acquisto multiservizi, l'assistenza psicologica, l'accesso diretto e rapido a soluzioni di telemedicina o teleconsulto, i buoni shopping, le convenzioni con gli asili nido, le colonie estive per i figli, i bonus per le spese scolastiche, la cassa sanitaria, la previdenza complementare, l'assicurazione sanitaria integrativa, le convenzioni con studi medici, i buoni pasto o buoni spesa, i voucher per la baby sitter, i corsi di formazione, le convenzioni con le strutture sportive (palestre, piscine ecc.), le convenzioni per attività turistico-culturali (viaggi, cinema, musei, teatri ecc.), la banca ore, la shopping card per l'acquisto di libri ecc.

L'obiettivo a medio-lungo termine di questo lavoro è quello di creare un ambiente di lavoro su misura per le Persone, intervenendo su quelle dinamiche, processi o attività che rischiano di non tenere adeguatamente conto delle loro necessità ed aspettative e che dunque rischierebbero di inficiarne il benessere psico-fisico. Permettendo di meglio conciliare la vita lavorativa con quella privata, infatti, i plus sopra descritti potranno apportare importanti cambiamenti positivi sulla salute delle Persone, come la riduzione dello stress lavoro correlato, l'aumento della concentrazione ecc.

Non solo. Trattandosi di vere e proprie forme di sostegno al reddito, i plus previsti dal welfare aziendale potranno avere anche delle importanti ricadute sulle condizioni economiche delle Persone stesse, accrescendone in particolare il potere di spesa.

Da parte nostra, poiché il welfare aziendale consente di avere Persone soddisfatte e che si sentono valorizzate come Persone vere e proprie e non solo come numeri, potremo migliorare la nostra immagine in termini di gestione delle risorse umane (dunque di attrarre e trattenere talenti e ridurre il turnover) e migliorare la qualità dei nostri servizi (grazie al miglioramento della qualità del lavoro delle Persone e della loro produttività).



“

**Qualità significa fare le cose bene
quando nessuno ti sta guardando.**

Henry Ford

”

No alle discriminazioni

Chi lavora per il Gruppo Consoli ha la piena e totale garanzia di essere inserito in un contesto lavorativo in cui qualunque forma di discriminazione è ritenuta inaccettabile.

Per noi, chiunque ha diritto di seguire principi, pratiche o soddisfare i 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.

La Direzione si è fortemente impegnata, nel corso degli ultimi anni, per educare il management a creare ambienti lavorativi, rapporti fra le Persone ed un sentiment aziendale che si conformino a questi principi, soprattutto nella gestione dei routinari rapporti lavorativi, nell'ambito dei quali non si devono adottare comportamenti minacciosi, offensivi della sfera personale, intimidatori, ostili, umilianti né volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi (inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico).

Tutto questo deve realizzarsi in ogni momento della vita aziendale delle Persone, con particolare riferimento al momento dell'assunzione (condotta esclusivamente secondo criteri oggettivi e senza porre domande relative alla sfera personale o comunque non rilevanti per valutare l'effettiva attitudine professionale del candidato), alla fase di definizione della retribuzione (in linea con l'effettiva mansione e responsabilità, oltre che conforme al CCNL), all'accesso alla formazione, ai passaggi di carriera (commisurati agli obiettivi raggiunti ed alle capacità dimostrate) ed alla cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento.

Voler essere un'azienda giovane e dinamica comporta infatti l'inclusione assoluta di tutte le Persone, soprattutto perché le presunte "diversità" non sono per noi un ostacolo, ma una risorsa sulla quale fare affidamento per accrescere il nostro patrimonio umano e la coscienza sociale di tutti coloro che lavorano per noi.

La nostra politica retributiva

La definizione della retribuzione di una Persona, secondo noi, non può basarsi solo sugli standard minimi previsti dalla legge, su elementi soggettivi o, tantomeno, su considerazioni che possano dare adito a fenomeni discriminatori. La retribuzione deve essere commisurata alla qualità e quantità del lavoro svolto ed alle effettive capacità, attitudini ed esperienze dimostrate, oltre ad essere tale da garantire alla Persona ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa (come del resto recita anche la Costituzione Italiana) e di poter soddisfare i bisogni primari, fornendo anche qualche margine di guadagno.

Non solo. La retribuzione deve andare oltre il bonifico che ogni Persona riceve in banca: deve necessariamente estendersi anche alla percezione di benefits e/o premi a seguito del raggiungimento di obiettivi (preventivamente condivisi), all'adeguamento dell'inquadramento all'effettiva mansione svolta e della retribuzione stessa in funzione delle progressioni di carriera ecc.

Inoltre, considerando la multiculturalità delle Persone che lavorano per noi (sia in termini di nazionalità che di livello di scolarizzazione), facciamo estrema attenzione affinché i contratti e la busta paga siano chiari e comprensibili da tutti, soprattutto relativamente a temi quali l'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, l'importo della retribuzione ed i relativi elementi costitutivi, le modalità di richiesta e fruizione di ferie e riposi e le modalità e termini di recesso dal contratto di lavoro stesso.

La Direzione Risorse umane è sempre disponibile per dare qualunque tipo di chiarimento e vigila costantemente affinché il management non contravvenga alle policy aziendali adottate in tali ambiti, come ad esempio i divieti di richiedere le "dimissioni in bianco" (soprattutto alle donne), di trasmettere i cedolini in forma non controllata ed in assenza di privacy (attualmente i cedolini stessi sono caricati su un portale al quale possono accedere le Persone solo con le proprie credenziali esclusive), di pagare lo stipendio in modo non tracciabile o di pagarlo in ritardo (presupposto fondamentale per garantire continuità economica e rispondenza tra la prestazione lavorativa effettuata ed il relativo compenso spettante) ecc.

Salute e sicurezza, due valori imprescindibili

Ultimo, ma non meno importante, impegno che ci assumiamo nei confronti delle Persone è quello di garantire loro condizioni, luoghi ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, oltre a non essere tali da comprometterne, nemmeno a lungo termine, la salute.

Si tratta di un impegno che va oltre gli obblighi di legge, poiché ci siamo conformati anche a norme di certificazione volontaria come la ISO 45001 ("Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro"), la quale presuppone adempimenti aggiuntivi rispetto a quanto richiesto dalla normativa vigente, con particolare riferimento all'istituzione di uno specifico team aziendale multidisciplinare deputato alla gestione di tutte le tematiche relative alla sicurezza, il HST (Health&Safety Team).

Garantire salute e sicurezza significa non solo creare condizioni operativo-strutturali ottimali ed adottare tutti gli accorgimenti necessari per ridurre il rischio di infortuni e/o incidenti, ma anche e soprattutto creare una consapevolezza individuale della propria responsabilità in tal senso e coltivare costantemente quella che ci piace definire la cultura della sicurezza, una vera e propria forma mentis che ci auspichiamo tutte le Persone possano acquisire con il tempo.

Per monitorare la nostra prestazione in termini di salute e sicurezza abbiamo adottato, quali indicatori numerici, gli indici previsti dall'INAIL (incidenza, frequenza, durata e gravità media degli infortuni), che vengono calcolati con frequenza mensile elaborando dati quali il numero di infortuni occorsi, la popolosità dell'organico in forza, il numero di ore lavorate ed il numero di giorni totali di infortunio. Inoltre, con cadenza semestrale si effettua un'ulteriore analisi del quadro infortuni approfondendone le particolarità, come la tipologia di infortunio e di danno, le probabili cause e le attività ed i cantieri coinvolti.

Particolare attenzione viene dedicata anche all'analisi ed alla disamina dei così detti near misses, ossia tutti i mancati incidenti segnalati da parte delle Persone.

Il tutto ha l'obiettivo di delineare la situazione (con particolare riferimento ad eventi di maggiore recidività) e, se necessario, definire azioni, interventi ed attività utili per ridurre il numero di infortuni, incidenti, malattie professionali ecc. ed abbatterne i costi, sia per l'azienda che per la collettività.

I nostri impegni per la
responsabilità e
sostenibilità.

Non dobbiamo impegnarci in azioni grandiose ed eroiche per partecipare al cambiamento. Piccole azioni, se moltiplicate per milioni di persone, possono trasformare il mondo.

Howard Zinn

Il nostro impegno nei confronti dell' **ambiente.**

Molte aziende del nostro Gruppo sono certificate da anni secondo la norma ISO 14001 ("Sistemi di gestione ambientale") e per due di esse (Pulitori&Affini e Sarca Catering) è stato fatto un ulteriore passo avanti con l'acquisizione, nel 2017, della certificazione europea EMAS (Eco-Management and Audit Scheme).

Si tratta di un passo di non poco conto e, anzi, noi lo consideriamo una vera e propria dichiarazione di intenti sui temi ambientali, poiché questa certificazione presuppone lo sviluppo di piani d'azione (strutturali ed operativi) volti a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e/o servizi e l'elaborazione di indicatori di prestazione ambientale (come ad esempio 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, la produzione di rifiuti speciali ecc.)

Come prima cosa, è stato necessario individuare tutti i fattori, interni ed esterni, rilevanti ai fini della valutazione della nostra prestazione ambientale, come ad esempio la qualità dell'aria, la qualità dell'acqua, la disponibilità di risorse naturali, la cultura e la formazione delle Persone, il quadro normativo attuale e le sue presumibili evoluzioni future, il know-how aziendale, la produzione di eventuali rifiuti pericolosi, gli aspetti logistici legati all'erogazione dei nostri servizi, le ricadute ambientali dovute alle attività dei fornitori ecc.

In seconda battuta, abbiamo censito tutti quegli elementi, processi e/o attività che possono avere un impatto ambientale (mezzi di trasporto, sistemi di riscaldamento e/o condizionamento, sistemi di illuminazione, consumo di prodotti per la pulizia e la sanificazione ecc.) e calcolarne i consumi annuali in termini di risorse utilizzate (gasolio, metano, acqua, energia elettrica ecc.) e/o di rifiuti speciali prodotti.

Grazie a queste prime analisi è stato dunque possibile elaborare degli indicatori (consumo totale diretto di energia, consumo totale di energie rinnovabili, flusso di massa dei prodotti per la pulizia, consumo idrico e produzione di rifiuti speciali) che, rapportati al fatturato annuo, ci hanno consentito di oggettivare e misurare la nostra prestazione ambientale sulla base della quale progettare delle azioni ambientali specifiche e mirate in vari ambiti aziendali, descritte nei prossimi paragrafi.

A monte di tutto ciò, ovviamente, c'è un attento monitoraggio del rispetto di tutta la normativa cogente in materia ed uno studio dell'inquadramento territoriale nel quale le strutture interessate si collocano, poiché quando si parla di impatto ambientale è necessario tenere conto anche delle eventuali ricadute sull'ambiente direttamente circostante gli insediamenti, ivi compreso l'inquinamento di tipo visivo, olfattivo ecc.

Azioni per potenziare il nostro know-how ambientale

Raggiungere l'obiettivo di diventare un'azienda che possa definirsi green a 360° è un percorso sicuramente non facile e tutt'altro che breve, poiché deve passare necessariamente attraverso la creazione ed il mantenimento di un know-how specifico sul tema.

Già da diversi anni abbiamo istituito la figura del fleet manager, incaricato di gestire la nostra flotta mezzi, sia gestendone l'acquisto scegliendo marche e modello ecosostenibili sia monitorandone le modalità di utilizzo. In particolare, come prima azione è stato avviato un programma di progressiva sostituzione del parco mezzi con altri più performanti dal punto di vista ambientale e sono stati attivati contratti di noleggio triennali al fine di garantire un aggiornamento frequente delle tecnologie antinquinamento.

Per estendere la gestione manageriale della prestazione ambientale a tutti gli ambiti dell'azienda, più recentemente abbiamo affiancato al fleet manager il green manager, il quale ha il compito di sviluppare piani di azione, calati sulle specificità aziendali ed economicamente sostenibili, in ottica ambientale. A lui fanno capo tutte le funzioni aziendali quando si tratta di coordinare processi, attività, decisioni ecc. affinché gli stessi siano aderenti alla politica ambientale adottata ed agli obiettivi di sostenibilità dichiarati dalla Direzione.

Fra le altre azioni messe in atto per potenziare il nostro know-how ambientale figurano l'acquisizione del marchio Ecolabel per l'erogazione di servizi di pulizia di ambienti interni, il potenziamento della già esistente certificazione BIO per la ristorazione collettiva, l'attivazione di un tirocinio curriculare con l'Università degli Studi di Milano per una ricerca sulla

ristorazione sostenibile ed il calcolo dell'impronta ambientale dei menù e delle ricette utilizzati dalla Divisione Food (condotta in collaborazione con l'Università Ca' Foscari di Venezia).

Inoltre, sono in fase di progettazione lo studio della carbon footprint dei servizi di pulizia e la strutturazione di indicatori ambientali prettamente operativi che possano essere estesi a tutta l'azienda.

Azioni per sensibilizzare Persone e clienti

Il comportamento e l'atteggiamento di ognuna delle Persone che lavora per noi sono fondamentali per migliorare la prestazione ambientale del gruppo, ma è importante che anche i clienti diano il proprio contributo (ad es. rispettando le regole di raccolta differenziata ed evitando sprechi nell'uso dei servizi igienici all'interno dei nostri locali ristorazione ecc.).

Per questo, abbiamo promosso una campagna di sensibilizzazione, rivolta ad entrambe le categorie, nel tenere stili di vita e di lavoro sostenibili. Ci aspettiamo così che, a lungo termine, si possa creare una forma mentis specifica che consenta di cambiare davvero ed in modo stabile i comportamenti, gli atteggiamenti e la sensibilità nei confronti dei temi ambientali.

Per quanto riguarda, in particolare, la Divisione Food, creiamo dei menù che siano in linea con la stagionalità ed inseriamo periodicamente prodotti che abbiano origine agricola più vicina possibile alla sede dei nostri centri cottura, prodotti equosolidali, prodotti a filiera corta, prodotti BIO, prodotti a Km zero ecc., il tutto corredato da una apposita campagna di comunicazione rivolta ai clienti.

Oltre a questo, sono state elaborate delle specifiche buone prassi che le Persone devono seguire, sia nel comparto pulizie che nel comparto ristorazione, durante l'attività lavorativa (ad esempio fare attenzione allo spegnimento delle luci, al non sprecare carta ecc.). La reale presa di coscienza e la reale applicazione di quanto prescritto vengono verificate dalla Direzione Qualità, Sicurezza e Ambiente mediante verifiche ispettive sul campo.

Azioni strutturali e sui processi aziendali

La buona manutenzione e l'adeguamento di strutture, impianti, attrezzature ed edifici è uno degli aspetti cruciali per ridurre l'impatto ambientale dei nostri servizi ed il nostro ufficio tecnico è sempre attento a definire ed attuare

interventi periodici in tal senso.

Nel corso degli anni, presso la sede di Direzione di Brescia abbiamo sostituito i sistemi di illuminazione tradizionali con tecnologie LED, installato sistemi di temporizzazione delle luci nei locali poco frequentati, installato pannelli fotovoltaici, apposto pellicole termoriflettenti sulle superfici a vetro delle facciate esposte a sud e, più in generale, abbiamo eliminato o sostituito alcuni impianti ed attrezzature (caldaie, gruppi refrigeranti ecc.) obsoleti con altri più idonei e ad impatto ridotto.

Per quanto riguarda invece la strutturazione ed applicazione operativa dei processi aziendali, è stata effettuata un'analisi degli stessi per capire quali operazioni e/o attività potessero avere delle ricadute ambientali significative, soprattutto se considerate in funzione della loro totalità rispetto alla realtà aziendale.

In primo luogo, su tutta la flotta aziendale è stato installato un sistema di tracciamento satellitare della posizione e dei percorsi effettuati, che consentirà al fleet manager di analizzare le modalità di utilizzo dei mezzi (velocità media, tipologia di viabilità adottata ecc.) e di scelta dei percorsi (chilometraggio ecc.) e di apportare delle ottimizzazioni, ove necessario, per ridurre il consumo di carburante, aspetto ambientale di estremo rilievo per un'azienda che, come noi, ha una grande mobilità delle Persone su tutto il territorio nazionale.

Altresì, abbiamo fornito a coloro che lavorano presso la sede di Direzione di Brescia delle borracce riutilizzabili poiché riempibili da un erogatore di acqua presente nella zona break, con l'obiettivo di ridurre la quantità di bottigliette d'acqua presenti nel distributore automatico e dunque i volumi di plastica generati.

Sono state poi adottate azioni specifiche per la Divisione Clean, con particolare riferimento all'acquisto di carrelli per le pulizie in plastica riciclata ed all'introduzione di un sistema di sanificazione con dosaggi preimpostati (in modo da impedire l'uso eccessivo di prodotti per la pulizia quando non necessari).

Azioni per ridurre l'impatto ambientale delle attività della Divisione Food

L'impatto ambientale delle attività messe in atto dalla Divisione Food, in considerazione della normativa igienico-sanitaria in vigore e delle caratteristiche intrinseche delle attività stesse, presenta pochi margini di riduzione o ottimizzazione. La funzionalità di un centro cottura presuppone notevoli consumi energetici

(si noti che quasi nessuna attrezzatura funziona "a mano", ma tutte hanno bisogno dell'allaccio alla rete elettrica o funzionano a metano) ed idrici ed a tutto questo si aggiunge una logistica tutt'altro che facile (la dislocazione delle sedi di consegna dei pasti è spesso molto dispersiva sul territorio). Di conseguenza, per ridurre l'impatto ambientale delle attività di ristorazione collettiva abbiamo dovuto lavorare molto sulla prevenzione degli sprechi di materie prime alimentari e pasti finiti e sul recupero di eventuali avanzi.

A tale scopo è stato istituito e procedurizzato un sistema di controllo degli acquisti al fine di evitare ordini eccessivi di merce, è stata adottata una politica acquisti che privilegi la selezione di fornitori italiani, di prodotti Made in Italy e che sia in linea con i GPP (Green Public Procurement) per la ristorazione collettiva e sono stati sottoscritti 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.

Altresì, il nostro green manager è al lavoro per ridurre la quantità di imballaggi e prodotti non food che non provengano dal circuito del riciclo e/o del riuso. Da tempo acquistiamo tovagliette da vassoio in carta riciclata e adottiamo il più possibile il sistema degli imballaggi a rendere nei confronti dei fornitori, ma stiamo valutando di estendere questo tipo di approccio anche all'impiego di stoviglie in Mater-Bi qualora sia necessario (per ragioni igienico-sanitarie) utilizzare utensili a perdere, l'acquisto di bottiglie di acqua in plastica riciclata ecc.



Il nostro impegno per la sicurezza alimentare.



La sicurezza alimentare per noi è un valore di estrema importanza, poiché il mancato rispetto delle più basilari norme igieniche, l'assenza di un adeguato monitoraggio ed il continuo aggiornamento del food risk assessment possono minare fortemente la salute dell'intera collettività, soprattutto considerando che spesso produciamo pasti per consumatori molto sensibili (come bambini, anziani, disabili, malati ecc.).

Per questo, la Divisione Food può contare sul Food Safety Team, parte integrante della Direzione Qualità, un gruppo multidisciplinare composto da Persone dal curriculum specifico in materia (tecnologi alimentari) e da Persone di spiccata attitudine ed esperienza nel gestire l'operatività degli impianti, il tutto coordinato da un tecnologo alimentare responsabile in possesso di notevole esperienza nel settore.

Il Food Safety Team si occupa di definire l'assetto organizzativo dei nostri impianti di ristorazione in funzione di procedure precise e definite, di organizzare le attività ed i flussi produttivi secondo un preciso disegno igienico, della validazione oggettiva e scientifica di tutte le istruzioni operative e di effettuare un'attenta valutazione e ponderazione di pericoli e rischi, attività che ci hanno permesso di conseguire importanti certificazioni relative alla sicurezza alimentare ed alla tracciabilità e rintracciabilità dei pasti prodotti presso i nostri centri cottura.

In particolare, tutto questo si è concretizzato nella stesura del Food Safety Plan, un documento in cui vengono analizzate nel dettaglio tutte le variabili che, direttamente o indirettamente, possono incidere sul mantenimento della sicurezza alimentare.

Per fare ciò, il Food Safety Team ha provveduto in via preliminare a raccogliere informazioni quali:

- Caratteristiche del consumatore finale ed utilizzo previsto dei pasti erogati.
- Caratteristiche del prodotto finito.
- Tecnologie ed attrezzature impiegate.
- Dati operativi ed organizzativi.
- Lay-Out igienico dell'impianto.
- Percorsi, flussi, fasi di processo e loro collocazione/scansione temporale all'interno dello stesso e possibili incroci e/o contaminazioni.
- Caratteristiche delle materie prime e dei materiali ed oggetti destinati a venire in contatto con i prodotti alimentari.
- Cultura e competenza delle Persone coinvolte nelle attività che possono avere influenza sulla sicurezza alimentare.
- Logistica di veicolazione e distribuzione dei pasti.
- Esperienza e dati storici dell'azienda (statistiche relative alle non conformità rilevate, risultati delle analisi di laboratorio ecc.).
- Informazioni di ritorno dalla filiera alimentare.
- Prescrizioni della normativa cogente.

Grazie a questi dati è stato dunque possibile procedere con la

definizione dei pericoli per la sicurezza alimentare e la loro caratterizzazione in base a natura (chimica, fisica o biologica), causa probabile o potenziale, categoria di consumatori più a rischio, fasi del processo produttivo nelle quali i pericoli stessi possono manifestarsi e/o acuirsi, misure di controllo esistenti e/o necessarie, interazione eventuale con altri pericoli e livello accettabile del pericolo nel processo e/o nel prodotto finito.

Ad ogni pericolo, inoltre, è stata associata una specifica valutazione del rischio, ottenuta combinando fattori quali la probabilità del suo accadimento e la gravità dell'impatto potenziale qualora lo stesso dovesse manifestarsi. Si tratta di una fase importantissima poiché propedeutica alla selezione e successiva categorizzazione delle misure di controllo, per condurre la quale il Food Safety Team deve avere a disposizione sufficienti informazioni. In particolare, si tratta di definire le misure di controllo o le combinazioni delle stesse necessarie per controllare i rischi identificati e di valutare, per ognuna di esse:

- La gerarchia rispetto ad altre misure di controllo.
- La precipua necessità di adottarla per contenere il rischio.
- I dettagli relativi all'eventualità in cui la misura possa fallire, ossia la probabilità di fallimento e la gravità delle conseguenze (soprattutto in riferimento alle ricadute su eventuali altri rischi e/o misure), la possibilità di monitorarlo ed una rosa di possibili interventi correttivi tempestivi.
- Il limite critico da non superare per consentire di contenere il rischio.
- I criteri d'azione da utilizzare per metterla in atto.
- Le figure e/o responsabilità coinvolte.
- Eventuali influenze esterne sul suo funzionamento.

Il tutto viene ovviamente rimodulato per ognuna delle fasi del processo di erogazione del servizio di ristorazione, che consta generalmente nelle seguenti fasi: ricevimento delle materie prime da parte dei fornitori, controllo e movimentazione delle materie prime, stoccaggio, lavorazione e gestione dei semilavorati, cottura (eventuale), mantenimento termico in regime di catena del caldo o del freddo (a seconda della tipologia di piatto), abbattimento di temperatura e mantenimento in legume refrigerato, confezionamento con veicolazione calda o fredda (eventuale), rinvenimento termico (eventuale), mantenimento termico fino al momento della distribuzione e conseguenti pulizia e sanificazione.

A tal proposito, sottolineiamo che tutte le procedure di produzione e le istruzioni operative sono sottoposte ad una rigida validazione da parte del Food Safety Team, mediante prove sul campo, analisi di laboratorio, prove di cottura, test di assaggio, prove di resa ecc.

Divisione Food e Food Safety Team.

Ad oggi la Divisione Food è in grado di erogare servizi di ristorazione che si avvalgono di diverse tecnologie e modalità produttive:

- **Il legume fresco-caldo:** si tratta del servizio di ristorazione tradizionale che consente di produrre e veicolare piatti sia freddi che caldi, eventualmente sottoposti ad abbattimento di temperatura per essere poi rinvenuti al momento della distribuzione.
- **Il legume cook&chill:** in questo caso tutti i pasti vengono immediatamente raffreddati a seguito della cottura e veicolati in catena del freddo, con rinvenimento termico prima del consumo.
- **Il legume MAP:** acronimo di Modified Atmosphere Packaging e corrispondente al confezionamento in atmosfera protettiva, che consiste nell'estrarre l'aria dai contenitori in cui vengono inseriti i pasti e nell'inserire al suo posto una miscela di gas che consenta di controllare meglio la stabilità microbiologica del prodotto.
- **Il legume con cottura sottovuoto:** a differenza del legume MAP, la cottura sottovuoto si realizza in totale assenza di ossigeno e di altri tipi di gas e viene condotta a bassa temperatura (controllata da sonde inserite nei prodotti) per lunghi periodi di tempo. In questo modo è possibile raggiungere il triplice obiettivo di garantire la salubrità microbiologica, di evitare stress termici che potrebbero portare alla creazione di composti dannosi per la salute (come ad esempio l'acrilammide) e di ottenere un profilo sensoriale migliore (soprattutto per le matrici alimentari dalla consistenza più dura, come ad esempio le costine).

Il pieno rispetto di procedure, regole e presidi di controllo è monitorato da parte della **Direzione Qualità** mediante un complesso e costante sistema di presidio strutturato con analisi di laboratorio, ispezioni interne ed ai fornitori, formazione continua ed attentavalutazione dei dati di ritorno (non conformità emerse, esito dei controlli ufficiali).

DIREZIONE QUALITÀ

I nostri impegni per la **etica** e **legalità.**

L'impegno nei confronti della collettività non può prescindere da valutazioni sul piano dell'etica e della legalità, adottando precise regole, policy e presidi che consentano di estendere a tappeto in tutta l'azienda precisi valori, con l'obiettivo finale di rendere trasparenti e socialmente sostenibili tutte le azioni e decisioni.

A tale scopo, già da diversi anni abbiamo conseguito il rating di legalità ed abbiamo creato un sistema di gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"), attività che ha comportato la redazione di un Modello Organizzativo, 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).

In particolare, il Sistema 231 si focalizza sulla prevenzione di reati in diversi ambiti, fra cui i reati in danno della pubblica amministrazione e dell'Unione Europea, i reati societari, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i delitti contro la personalità individuale, gli abusi di mercato, i reati in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, i reati di ricettazione, riciclaggio e auto-riciclaggio, i reati informatici, i delitti di criminalità organizzata, i delitti contro l'industria ed il commercio, i reati ambientali, il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, il reato di razzismo e xenofobia, i reati fiscali, i reati di contrabbando ed i reati di corruzione, concussione ecc.

Più recentemente, per espressa volontà della direzione, tutto l'apparato di autoregolamentazione adottato è stato sottoposto ad un'ulteriore approfondimento per potenziare le misure di prevenzione di eventuali atti di corruzione. Tale scelta scaturisce dal fatto che, poiché quasi tutte le aziende del gruppo sono aziende di servizi molto attive nella partecipazione a procedure di gara pubbliche ed operanti in mercati estremamente competitivi, si rende necessario ridurre al minimo i rischi di corruzione, sia in ambito pubblico che privato.

Per questo, è stato stilato uno specifico piano aziendale per la prevenzione della corruzione, un lavoro multidisciplinare condotto dall'OdV secondo diversi step propedeutici.

In primo luogo, è stato necessario censire tutta una serie di informazioni utili per delineare il quadro generale dell'azienda, fra cui le dimensioni, la struttura ed i meccanismi dell'autorità decisionale, i luoghi ed i settori in cui operiamo, la natura, entità e complessità di attività ed operazioni, il modello commerciale adottato, gli enti su cui esercitiamo il controllo e gli enti che ci controllano, i soci in affari, la natura ed entità delle interazioni con i pubblici ufficiali, gli obblighi ed adempimenti di legge, normativi, contrattuali e professionali applicabili, i processi e le attività condotti e le relative persone e funzioni coinvolte ed i presidi anticorruzione attualmente esistenti.

Sulla base di tutto questo si è proceduto a stilare l'analisi dei rischi di corruzione per ogni processo, attività e posizione organizzativa (compresa la valutazione di eventuali rischi residui) ed a valutare l'efficacia dei presidi anticorruzione adottati.

Dall'esito delle valutazioni effettuate è stato dunque possibile definire i controlli da effettuare e le modalità di conduzione di eventuali indagini.

Possiamo orgogliosamente dire che ad oggi nessuna delle aziende del nostro gruppo è stata coinvolta in episodi corruttivi né in altri episodi che comportassero la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01, segnale della forte impronta di rispetto dell'etica e della legalità da sempre adottata dalla famiglia Consoli e pedissequamente rispettata da tutte le Persone, le quali adottano uno stile manageriale e di gestione fortemente improntato al rispetto di tutte le norme e le policy applicabili ed all'adozione di comportamenti eticamente corretti.

A chi è rivolto tutto questo?

Il Report di Responsabilità e Sostenibilità, pur essendo un documento di pubblico dominio (dunque consultabile liberamente da chiunque) si rivolge ad alcuni interlocutori in particolare, quelli che le norme di certificazione chiamano parti interessate o stakeholders. Si tratta di enti, fornitori, competitors o Persone che, a vario titolo e relativamente ai temi qui trattati (sociale, sicurezza alimentare, ambiente, etica e legalità), sono coinvolti nella vita aziendale o possono indirettamente subire gli effetti delle nostre attività e/o servizi.

Tuttavia, come qualcuno avrà saggiamente notato, nel corso del testo non abbiamo mai parlato di parti interessate o di stakeholders, bensì di collettività, sia per non utilizzare un linguaggio eccessivamente tecnico sia perché riteniamo che questo termine rappresenti meglio il vero significato del circolo virtuoso che intendiamo innescare prendendoci gli impegni ed assumendoci le responsabilità descritti in questo documento. L'accezione di "interessato", infatti, ci è sembrata un po' negativa rispetto alla condizione di comune obiettivo che abbiamo noi e tutti coloro che con noi interagiscono o che sono in qualche modo coinvolti in quello che facciamo.

Per collettività, dunque, intendiamo una pluralità di soggetti che intessono rapporti di tipo sociale ed economico con il nostro gruppo, ognuno con le proprie esigenze ed aspettative, che dobbiamo tenere in debito conto quando progettiamo servizi ed attività, quando ci prefiggiamo degli obiettivi e quando prendiamo decisioni che possono avere conseguenze rilevanti dal punto di vista sociale, ambientale, di sicurezza alimentare o etico-legale.

La prima importante componente di questa collettività sono le Persone che lavorano per noi le quali, oltre ad avere la garanzia di ricevere trattamenti adeguati come prima descritto (in termini di retribuzione, salute e sicurezza, benessere, rispetto dei propri diritti ecc.), contano sulla solidità aziendale per avere un posto di lavoro fisso, duraturo, stabile e orientato alla crescita professionale e su un ambiente di lavoro che offra anche dei plus (come la creazione di rapporti umani sul luogo di lavoro e la soddisfazione professionale personale) di tipo non economico.

Ci sono poi i nostri clienti, che si aspettano di vedere in noi un fornitore solido, coerente, trasparente e garante in prima persona di valori importanti.

I nostri fornitori, dal canto loro, grazie a questo nostro impegno possono mirare a creare una partnership commerciale che abbia un valore aggiunto, poiché orientata non solo ad un rapporto di tipo economico, bensì ad una più proficua collaborazione in ambiti che possono avere delle ricadute su tutti. Così facendo, fra l'altro, potrebbe anche contribuire a migliorare l'immagine del proprio portfolio.

Pur non avendo rapporti diretti con l'istituzione pubblica, anche quest'ultima potrebbe trarre beneficio dai nostri impegni per la responsabilità e la sostenibilità, che possono contribuire a creare ricchezza sul territorio, ad aumentare il patrimonio di aziende affidabili, a ridurre i costi sociali derivanti da malesseri lavorativi, scarsa attenzione alla sicurezza alimentare ecc. ed a rafforzare la cultura dell'etica e della legalità, oltre ovviamente a contribuire al perseguimento degli obiettivi pubblici di tutela dell'ambiente e del bene comune.

Potrebbe sembrare strano, ma anche i nostri competitors ed il mercato di riferimento possono trarre beneficio da tutto ciò grazie al miglioramento dell'immagine sociale del mercato di riferimento stesso ed al conseguente miglioramento dei rapporti di mercato con enti ed istituzioni.

Infine, anche l'azienda stessa ripone in questi circoli virtuosi una serie di aspettative. Oltre ovviamente all'obiettivo di business, ci aspettiamo che tutto questo ci porti alla creazione di valori comuni stabili e condivisi, al miglioramento della nostra immagine sociale e commerciale ed all'abbattimento di tutta una serie di costi inutili (poiché derivanti da malesseri lavorativi, da sanzioni amministrative, da sprechi a ricaduta ambientale ecc.), il cui valore economico potrebbe essere più proficuamente destinato alle attività descritte in questo documento e/o in investimenti in tali ambiti.

La principale forma di coinvolgimento e interazione di tutti questi attori consiste nella comunicazione, compresa quella "di ritorno", relativamente a tutti gli aspetti rilevanti le nostre attività di responsabilità e sostenibilità.

Ci teniamo a progettare ogni comunicazione affinché sia realmente efficace, affidabile, coerente con l'effettiva realtà aziendale e facilmente comprensibile da tutti, indipendentemente dalla diversità potenziale dei destinatari in termini di genere, lingua, cultura, alfabetizzazione, disabilità ecc.

Inoltre, per essere sicuri di raggiungere adeguatamente la maggior parte della collettività, sfruttiamo un ventaglio di diversi canali di comunicazione, fra cui il sito web, l'organizzazione di momenti di confronto (riunioni, tavoli tecnici ecc.), la formazione ed addestramento, il coinvolgimento di vari soggetti a vario titolo quando si tratta di prendere decisioni strategiche che hanno un impatto potenziale sugli aspetti sociali, la condivisione dei dati emersi dal monitoraggio della performance, la reportistica periodica (newsletter ecc.), le verifiche e controlli interni ed esterni, l'emanazione e diffusione capillare della Politica Integrata per la Qualità e, ultimo ma non meno importante, la pubblicazione e diffusione del presente Report di Responsabilità e Sostenibilità.

Ci auspichiamo, dunque, che la pubblicazione di questo documento possa essere una buona continuazione degli impegni che ci siamo presi lo scorso anno pubblicando il Bilancio Sociale 2019 ed un buon inizio di un percorso che si estenda ad altri importanti ambiti e che sia maggiormente aperto all'inclusione di tutta la collettività.

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 Pulitori&Affini S.p.A. (Dott. Stefano Consoli).

Si ringraziano tutte le funzioni e Persone che hanno collaborato e contribuito alla stesura del documento ed alla raccolta dei dati.

Per suggerimenti e ogni altra segnalazione relativi ai contenuti di questo documento, fare riferimento a [***i.foresti@sarcacatering.it***](mailto:i.foresti@sarcacatering.it) e [***odv231@sarcacatering.it***](mailto: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***](http://www.sa-intl.org) e [***www.saasaccreditation.org***](http://www.saasaccreditation.org).

