



G R U P P O

**CONSOLI**



**Un Gruppo.**

3 business Unit. Metteteci alla prova!

**/ REPORT. DI SOSTENIBILITA'**  
ANNO 2022

**Un Gruppo.**  
3 business Unit. Metteteci alla prova!

## Bilancio Sociale INDICE.

### 05 Lettera agli stakeholder

Pulitori&Affini S.p.A fonda le proprie attività sui Valori di integrità, lavoro di squadra, uguaglianza, qualità e centralità degli Stakeholders.

### 09 Gruppo Consoli si presenta

Il core business di Pulitori&Affini, azienda ortemente cresciuta nel settore del Global Service, è costituito dalla progettazione e fornitura di servizi integrati di pulizia e sanificazione.

### 10 La Governance

Vogliamo essere un'azienda fortemente orientata al cliente e vocata all'innovazione, all'avanguardia, alla professionalità e all'efficienza.

### 12 Strategie politiche e pratiche

Ci impegniamo per creare circoli virtuosi che ci consentano di ottenere un business remunerativo per l'azienda, ma anche sostenibile.

### 19 Due Diligence. Impatti rilevanti e risk management

Sostenibilità di Governance, sociale, ambientale ed economica.

### 22 Performance Ambientale

Nel corso dell'ultimo anno sono stati raggiunti importanti traguardi dal punto di vista del conseguimento di certificazioni volontarie afferenti alle tematiche ambientali.

### 26 Gestione dell'energia

Attraverso l'Analisi Energetica ed attraverso il Manuale di gestione dell'energia P&A pianifica, descrive e attua il sistema di gestione dell'energia e le azioni di mitigazione.

### 33 Valutazione Ambientale dei fornitori

Tutti i nostri fornitori vengono scelti tenendo conto anche degli aspetti ambientali, la cui tipologia e rilevanza ai fini della selezione stessa vengono definite dall'Ufficio Acquisti.

### 37 Pratiche anticorruzione

I rischi e le procedure anticorruzione sui temi ambientali, economici e sociali sono formalizzati in specifiche policy, procedure, politiche e dichiarazioni di intenti, approvati dalla Governance.

### 48 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La salute e sicurezza dei lavoratori che sono direttamente sotto il controllo di P&A viene tutelata seguendo scrupolosamente tutte le specifiche leggi nazionali.



## Concetti fondamentali e **DEFINIZIONI.**

In questa sezione sono illustrati i concetti e le definizioni che stanno alla base della rendicontazione in termini di sostenibilità, che Gruppo Consoli ha fatto propri.

### **Impatti**

Gli impatti si riferiscono agli effetti che un'organizzazione ha o potrebbe avere a livello economico, ambientale e sociale, inclusi quelli sui diritti umani come conseguenza delle sue attività o dei suoi rapporti di business. Gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, di breve o di lungo termine, intenzionali o non intenzionali, reversibili o irreversibili e rappresentano il contributo positivo o negativo dell'organizzazione allo sviluppo sostenibile.

### **Temi materiali**

Un'azienda può individuare numerosi impatti da rendicontare. In particolare, l'organizzazione deve rendicontare per primi i temi materiali che hanno gli impatti economici, ambientali e sociali (inclusi quelli sui diritti umani) più significativi.

### **Due diligence**

Per due diligence si intende il processo tramite cui un'azienda individua, previene, mitiga e rende conto di come essa affronta i suoi effettivi e potenziali impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani. L'organizzazione dovrebbe affrontare i potenziali impatti negativi mediante strategie di prevenzione o mitigazione. Nei casi in cui l'organizzazione stabilisca di aver causato o contribuito a causare impatti reali negativi, essa dovrebbe affrontare tali impatti tramite azioni di rimedio.

### **Stakeholder**

Gli stakeholder (o portatori di interesse) sono persone, collettività o gruppi i cui interessi sono influenzati o potrebbero esserlo dalle attività di un'azienda. Tra le più comuni tipologie di stakeholder di un'organizzazione rientrano i partner aziendali, le organizzazioni della società civile, i consumatori, i clienti, i dipendenti ed altri lavoratori, i governi, le comunità locali, le organizzazioni non governative, gli azionisti ed altri investitori, i fornitori, i sindacati e le parti sociali ed i gruppi vulnerabili.

## Lettera ai nostri **STAKEHOLDER**

Pulitori&Affini S.p.A., con la propria divisione Clean, opera sul mercato con un consolidato know-how che le consente di progettare ed erogare servizi di Pulizia e Sanificazione professionali in numerosi ambiti ed ambienti: civile, industriale, ospedaliero, autoferrotranviario, socio-sanitario ed agroalimentare etc., ivi comprese le ormai tristemente note "Sanificazioni Covid". Pulitori, ad oggi, è la più grande azienda del Gruppo Consoli ed opera su tutto il territorio nazionale. Le funzioni di staff sono accentrate presso la sede direzionale di Brescia, ma c'è una forte capillarità della presenza operativa presso i vari siti di erogazione del servizio, al fine di garantire ai clienti la massima tempestività e versatilità di intervento e supporto.

Pulitori&Affini S.p.A fonda le proprie attività sui Valori di integrità, lavoro di squadra, uguaglianza, qualità e centralità degli Stakeholders, i quali contribuiscono in modo sostanziale allo sviluppo della nostra Vision orientata alla Sostenibilità ed al raggiungimento degli sfidanti obiettivi previsti dal Green Deal.

Nonostante le Emergenze a livello mondiale degli ultimi anni, l'Azienda ha mantenuto saldi questi valori adottando una Vision che guarda al Futuro ed al Miglioramento continuo.

Nel Piano strategico e di Sviluppo sostenibile, attraverso un processo di Due Diligence, Pulitori&Affini S.p.A ha implementato il Bilancio di Sostenibilità 2023, relativo all'anno fiscale 2022, identificando i Temi materiali di importanza sia per noi che per alcuni dei nostri Stakeholders, con l'obiettivo di misurare, prevenire e mitigare gli Impatti relativi alle nostre attività ed ai servizi che erogiamo.

Le Policy e le Procedure ESG (Environmental, Social and Governance) vengono quotidianamente applicate per sviluppare servizi più affidabili e sicuri, per porre rimedio ai nostri Impatti rilevanti e per iniziare un processo di valutazione dei Rischi ed Opportunità finanziarie, con particolare attenzione alle Dipendenze.

I più importanti Obiettivi di sostenibilità riguardano l'Energia, le emissioni di Gas ad effetto serra, i Rifiuti prodotti, la gestione dell'Acqua e delle Sostanze chimiche, la Salute e la Sicurezza delle Persone che lavorano per noi e dei nostri clienti, la tutela dei Diritti umani e delle diversità e non ultimi il Modello di business e la nostra Integrità di condotta.

Affrontando in modo proattivo i nostri temi materiali ed economici più rilevanti, stiamo lavorando per aumentare la nostra Resilienza, il nostro Valore e garantire la Business Continuity.

Il percorso verso le certificazioni, già ottenute ed in fase di ottenimento, in ambito Ambientale (ISO 14001, ISO 14064, ECOLABEL, ISO 50001, EMAS, ECOVADIS), in ambito Sociale (UNI/PdR 125:2022, ISO 45001, SA8000) ed in ambito Governance (ISO 37001), sono la testimonianza oggettiva del nostro impegno e trasparenza nei confronti dei nostri Stakeholders.

Un particolare ringraziamento a tutti i Dipendenti ed ai Collaboratori che con il loro lavoro, il loro impegno, la loro passione e le loro idee hanno contribuito ad ottenere ottimi risultati in termini di prestazione economica, sociale ed ambientale.

# Il Gruppo Consoli si presenta

## PREMESSA

Sono passati pochi anni da quando è nato il Gruppo Consoli (il collettore commerciale delle principali aziende di proprietà di P&A), ma i cambiamenti e le innovazioni sono sotto gli occhi di tutti.

Non ci presentiamo più ai nostri stakeholders come singole ragioni sociali operanti senza un reale coordinamento e con stili manageriali diversi, bensì come una solida compagine societaria in grado di dare garanzie di solidità, affidabilità, professionalità, competenza e legalità.

Sono valori che vogliamo trasmettere prima di tutto ai nostri mercati di riferimento, ma anche a fornitori, dipendenti ed alla collettività intera, poiché siamo consapevoli che ogni nostra scelta o azione può avere delle ricadute a 360°.

Tutto ciò è stato possibile grazie ad un percorso, iniziato poco prima della Pandemia Covid-19, che ha visto la fusione manageriale e organizzativa dei quattro brand principali e la strutturazione di progetti ed attività nell'ottica della pianificazione, della misurazione dei KPI e del monitoraggio costante dei traguardi raggiunti.

È un percorso che non è ancora terminato e che sicuramente avrà bisogno di ulteriore tempo per portare benefici percepibili anche nel lungo periodo. Saranno necessarie ulteriori riorganizzazioni aziendali, l'introduzione di nuovi processi ed una sempre maggiore creazione di consapevolezza fra tutti i nostri collaboratori, ma siamo fermamente convinti di essere in una fase storica ed importante per il nostro Gruppo, poiché porterà al delinearsi sempre più definitivo di un modello di governance e di Stili Manageriali Sostenibili, sia sul piano economico sia sul piano relativo agli aspetti legati alla sostenibilità Ambientale, Sociale e di Governance.

Come vedremo nelle prossime pagine, la nostra Direzione crede fermamente in un modello olistico di sostenibilità, non più solo ambientale, bensì anche sociale (interna verso i nostri dipendenti ed esterna nei confronti della collettività) ed etico o di governance.

**Di seguito, una breve panoramica delle aziende del nostro Gruppo.**



## / 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, nata come una piccola realtà circa una ventina di anni fa, è oggi un comparto importante del nostro Gruppo nell'erogazione di servizi di ristorazione collettiva con i marchi Sarca-GMA S.r.L., Italia Chef S.r.L., Sistema Ristorazione, Chef&Go e Amis Ristorazione&Servizi. Nonostante non possa dirsi delle stesse dimensioni di competitors dai nomi noti, si inserisce nella struttura di governance del Gruppo Consoli portando al concetto di sostenibilità, già di per sé piuttosto ampio, il valore aggiunto della sostenibilità sociale esterna in merito ai temi di sicurezza alimentare.

## / FACILITY



La Divisione Ecologia, gestita direttamente dalla nostra società Ecopadana S.r.L., è fortemente impegnata nel settore del trasporto rifiuti conto terzi e nella più generale erogazione di servizi di ecologia e gestione ambientale. Oggi è una realtà che conta una decina di dipendenti e che opera perlopiù nel nord-Italia, ma è stata fortemente coinvolta negli obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale del Gruppo Consoli grazie al recente conseguimento delle certificazioni ISO 14001 e ISO 45001.

Le prassi di rendicontazione

## DI GRUPPO CONSOLI

Il Report di Sostenibilità, che vi accingete a leggere, è relativo a P&A ed ha l'obiettivo di delineare la Strategia di Sostenibilità e gli impegni che ci prendiamo, consapevolmente e responsabilmente per attuare tale strategia. Si tratta di un documento di pubblicazione volontaria ma che è assolutamente trasparente e concreto rispetto a quella che è l'effettiva realtà aziendale.

Il Report è stato redatto sulla base dei principi di trasparenza, neutralità, comparabilità, chiarezza, completezza e verificabilità e si pone l'obiettivo di fornire a tutti gli stakeholder di P&A non solo una rappresentazione veritiera dei risultati raggiunti, ma anche la visione che l'azienda ha del futuro.

Le informazioni relative alla Sostenibilità ambientale, sociale, economica e di governance provengono da fonti verificate ed in nostra disponibilità al momento della redazione del Report stesso.

Il processo di rendicontazione è integrato con il modello di gestione aziendale e con le certificazioni che abbiamo ottenuto in ambito di sostenibilità ambientale, Sicurezza e Qualità certificate da Enti terzi indipendenti.

Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità e periodo di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione e le informazioni riportate nel presente Report sono relative a P&A, mentre il periodo di riferimento per la rendicontazione corrisponde all'anno fiscale 2022.

Per richieste, spiegazioni etc. relativamente al presente Report, contattare potete contattarci alla seguente mail:

[i.foresti@pulitori.it](mailto:i.foresti@pulitori.it).

## Gruppo Consoli Ci presentiamo.

Il core business di Pulitori&Affini, azienda nata nel 1952 e fortemente cresciuta nel corso degli anni nel settore del Global Service, è costituito dalla progettazione e fornitura di servizi integrati di pulizia e sanificazione per ospedali, strutture sanitarie, complessi ad uso civile, industriale, commerciale ed agroalimentare, servizi di ausiliario in ambito sanitario, pulizie autoferrotramviarie, attività di portierato, facchinaggio, logistica e gestione rifiuti, disinfestazione e derattizzazione. Il Servizio di Pulizia e Sanificazione segue un iter di adattamento e personalizzazione in funzione di una serie di elementi quali le richieste dei clienti, i vincoli previsti da capitolati e/o contratti, gli obblighi di conformità, le necessità operative ed economiche, la disponibilità sul mercato di prodotti e servizi necessari, i vincoli logistici ed altri requisiti di base.

Il tutto è sempre seguito da una verifica della qualità percepita dal Cliente mediante varie attività quali indagini di customer satisfaction, visite di cortesia, analisi e gestione dei reclami e delle non conformità.

La nostra catena del valore include:

- Servizi e Mercati.
- Catena di fornitura
- Clienti
- Altri rapporti di business

I nostri servizi sono erogati su tutto il territorio italiano e sono localizzati principalmente nelle Regioni del nord Italia. In particolare, la segmentazione del nostro mercato di riferimento può essere così riassunta:

	MERCATO	CLIENTI 2022 (%)
<b>Servizi di Pulizia e Sanificazione</b>	SANITA'	27,9
	INDUSTRIA	17,5
	CASERME	15,9
	UFFICI	13,8
	BANCHE	5,6
	SCOLASTICO	4,0
	AEREOPORTI	3,5
	FERROVIE	3,5
	AUTOMEZZI	3,3
	LOGISTICA IND.LE	2,8
	RETAL	1,7
	ALTRO	0,3

## LA GOVERNANCE

Nel 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, in linea con tutti gli obblighi di legge applicabili, monitorabili o misurabili in modo oggettivo, riesaminati periodicamente e, se necessario, rivisti e migliorati.

La Governance è responsabile, supportata dal management, dei processi decisionali, del controllo e della gestione degli Impatti, dei rischi e delle opportunità dell'azienda sull'economia, sull'ambiente, e sulle Persone. Inoltre, in base alle specifiche responsabilità e competenze, la Governance analizza, valuta ed approva la vision e la Mission, gli obiettivi, i piani di azione ed i risultati ottenuti, le politiche, le strategie, le procedure, l'analisi dei rischi e la due diligence.

Le proposte che hanno impatti rilevanti sulla Sostenibilità vengono sottoposte dal Manager per la sostenibilità alla Governance, la quale decide in via definitiva le azioni da intraprendere, individua il budget e definisce le eventuali responsabilità. I responsabili designati per la gestione dei progetti in ambito sostenibilità rendono conto i risultati e gli avanzamenti alla Governance attraverso il manager per la sostenibilità, al fine di verificarne l'efficacia e valutare il raggiungimento degli obiettivi.

La Governance adotta un sistema di individuazione, analisi e gestione dei rischi e di mitigazione degli impatti generati dalle proprie attività in ambito ambientale, sociale e di governance.

P&A ha implementato il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed è attivo l'OdV (Organismo di Vigilanza, composto da 4 membri ed attivo sin dal 2014) con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

## Delega di responsabilità per la gestione degli impatti

La Governance ha individuato il Manager per la sostenibilità quale referente interno per le attività ESG. Tale figura è responsabile dell'attuazione delle Policy ESG e riferisce alla Governance per i temi ambientali, sociali ed economici e per i relativi impatti.

Il manager per la sostenibilità ha il compito di individuare, monitorare, proporre azioni di mitigazione e rendicontare gli impatti ed è anche la figura di riferimento per l'attuazione delle direttrici dell'organizzazione per lo sviluppo sostenibile. Tale figura, in collaborazione con gli altri membri della struttura operativa e con la Governance, individua gli Stakeholders di riferimento ed attiva i processi di consultazione.

Gli impatti negativi rilevanti, le azioni per porvi rimedio e per la mitigazione, sono mappate in stretta correlazione con la matrice di materialità e dopo aver intervistato alcuni Stakeholder di primaria importanza per l'azienda.

## Gestione delle criticità

Il massimo Organo di Governo viene periodicamente informato dal manager per la sostenibilità e dai referenti di settore sui temi relativi alla Sostenibilità ambientale, sociale ed economica tramite riunioni e/o report interni.

È in essere un meccanismo per la registrazione e gestione delle segnalazioni relative a criticità, non conformità e reclami di tipo ambientale, di sicurezza, sociale e di casi di corruzione, con tutela dei segnalanti mediante applicazione del così detto sistema del whistleblowing.

In particolare, le segnalazioni SA8000 sono raccolte e gestite periodicamente dal Social Performance Team.

La Governance valuta l'efficacia dei processi di gestione del rischio sulla base delle contestazioni in ambito sociale ambientale, economico e di Governance che ha ricevuto.



# Strategie, politiche e pratiche.

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.

L'integrazione delle nostre policy in tema di sostenibilità in azienda è assicurata dalla definizione, divulgazione ed aggiornamento di procedure, moduli, istruzioni operative, certificazione ed attività di individuazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità.

Per ogni argomento materiale trattato in questo report, definiamo il nostro approccio e i nostri limiti di gestione, nonché gli indicatori chiave di prestazione applicabili, le operazioni in corso e le iniziative pianificate per comunicare le nostre prestazioni di sostenibilità.

## Coinvolgimento degli Stakeholders

Il Report di 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 e viceversa influenzare le prestazioni dell'organizzazione.

Tuttavia, come qualcuno avrà saggiamente notato, nel corso del testo parliamo di parti interessate e di stakeholders, ma anche 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.

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

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 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. Di seguito, esemplificazione delle parti interessate rilevanti da noi individuate per ogni aspetto del tema sostenibilità, con relative esigenze, aspettative e livello di importanza (declinati secondo la seguente tabella

### Livello importanza parti interessate rilevanti

A

**Alta** / Esigenze e aspettative sono obblighi di conformità

M

**Media** / Esigenze e aspettative sono importanti ma non vincolanti

B

**Bassa** / Esigenze e aspettative sono buone pratiche

## Sostenibilità Ambientale

MAPPATURA PARTI INTERESSATE RILEVANTI			
PARTE INTERESSATA	TIPOLOGIA	ESIGENZE/ASPETTATIVE	IMPORTANZA
Dipendenti	Interna	Lavoro in luoghi sicuri dal punto di vista ambientale	Alta
Clienti	Esterna	Utilizzo a scopo commerciale di servizio certificato EMAS	Media
Fornitori	Esterna	Creazione di partnership virtuose e collaborative in tema ambiente	Media
Istituzioni pubbliche	Esterna	Assenza di problematiche ambientali di rilevanza istituzionale	Alta
Collettività	Esterna	Assenza di problematiche ambientali a ricaduta collettiva	Alta
Residenti limitrofi	Esterna	Assenza di ricadute ambientali negative nella propria zona	Alta
Attività confinanti	Esterna	Assenza di ricadute ambientali negative nella propria zona	Alta

## Sostenibilità Sociale

MAPPATURA PARTI INTERESSATE RILEVANTI			
PARTE INTERESSATA	TIPOLOGIA	ESIGENZE/ASPETTATIVE	IMPORTANZA
Dipendenti	Interna	Lavoro in luoghi sicuri dal punto di vista ambientale	Alta
Clienti	Esterna	Utilizzo a scopo commerciale di servizio certificato EMAS	Media
Fornitori	Esterna	Creazione di partnership virtuose e collaborative in tema ambiente	Media
Istituzioni pubbliche	Esterna	Assenza di problematiche ambientali di rilevanza istituzionale	Alta
Collettività	Esterna	Assenza di problematiche ambientali a ricaduta collettiva	Alta
Residenti limitrofi	Esterna	Assenza di ricadute ambientali negative nella propria zona	Alta
Attività confinanti	Esterna	Assenza di ricadute ambientali negative nella propria zona	Alta

## Sostenibilità di Governance

MAPPATURA PARTI INTERESSATE		
PARTE INTERESSATA	IMPORTANZA	ESIGENZE/ASPETTATIVE
ABT, FC e QdV 231	Alta	Avere un supporto positivo ed importante alle proprie attività grazie all'adozione di un sistema per la PC
AD e CM	Alta	Tutela dell'immagine e del nome dell'Azienda, avere la possibilità di partecipare ad appalti pubblici ed avere un parco Clienti soddisfatto utile al passaparola positivo ed all'immagine stessa
Clienti storici, sia pubblici che privati	Alta	Avere un servizio in linea con gli Obblighi di Conformità previsti e che non causi problemi legali per sé e/o per i propri dipendenti
Clienti potenziali, sia pubblici che privati	Alta	Migrare verso un fornitore affidabile e che offra garanzie in tema di PC
Mercato di riferimento e competitors	Bassa	Evitare l'accadimento di eventi che possano screditare l'immagine complessiva del mercato agli occhi degli utenti
Persone	Media	Tutela della propria posizione lavorativa
Fornitori	Media	Avere un partner commerciale affidabile e che offra garanzie in tema di PC al fine di costruire un rapporto sicuro e duraturo
Soci, Membri dell'Organo Direttivo e società controllate, partecipate e collegate	Alta	Avere una garanzia di tutela dell'Azienda e dei propri interessi finanziari ad essa legati grazie all'adozione di un sistema per la PC
Legislature e organi di controllo	Alta	Rispetto degli Obblighi di Conformità previsti

In particolare, le macro categorie di cui sopra si possono meglio suddividere come evidenziato nella tabella seguente.

Anno 2022		
Stakeholders	Processo di consultazione e di coinvolgimento	Consultazione
Persone e collaboratori	Attraverso i rappresentanti sindacali e per la salute e la sicurezza, formazione, consulenze specialistiche	Matrice di materialità Fonte dei dati & Stakeholders Engagement
Responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	Attraverso l'RSPP ed i lavoratori	
Sindacati	Attraverso i delegati sindacali	
Associazioni di categoria	Attraverso i referenti dell'associazione	
Comunità locale, collettività, residenti ed attività limitrofe	Attraverso reclami e segnalazioni	
Pubbliche Amministrazioni ed istituzioni locali e nazionali	Attraverso i propri organismi di vigilanza e controllo	
Clienti pubblici e privati, consumatori ed utilizzatori finali, competitors	Attraverso i requisiti contrattuali, le segnalazioni, i reclami o non conformità ed i questionari di soddisfazione, audit, fiere di settore	
Fornitori, terzisti ed appaltatori	Attraverso i rapporti di business, audit	
Associazioni e comitati ambientalisti per il territorio e l'ambiente	Attraverso le istituzioni	
Soci, azionisti, investitori	Attraverso i rappresentanti	
Banche	Attraverso i referenti di filiale/ sede centrale	
Compagnie assicurative	Attraverso i referenti di filiale/ sede centrale	
Organismo di vigilanza (QdV)	Attraverso i responsabili	
Organismi di certificazione	Attraverso le sedi di riferimento	

Il processo di consultazione e di coinvolgimento degli Stakeholders è costituito da una serie di attività con l'obiettivo di identificare ed analizzare le parti interessate e le relative esigenze ed aspettative. Ulteriori altre attività sono basate su:

- Analisi delle richieste ufficiali pervenute da parte degli enti.
- Analisi dello storico dei sopralluoghi degli enti preposti al controllo.
- Specifici incontri con le parti interessate esterne.
- Incontro con i rappresentanti della comunità locale.
- Eventuali altre fonti (rassegne stampa, indagini di mercato ecc.).
- Leggi e normative europee e/o internazionali relative alla Sostenibilità.

Teniamo in considerazione le opinioni degli Stakeholder per identificare gli impatti che le nostre attività possono avere sui portatori di interessi e gli effetti che le azioni di taluni di costoro possono avere su di noi.

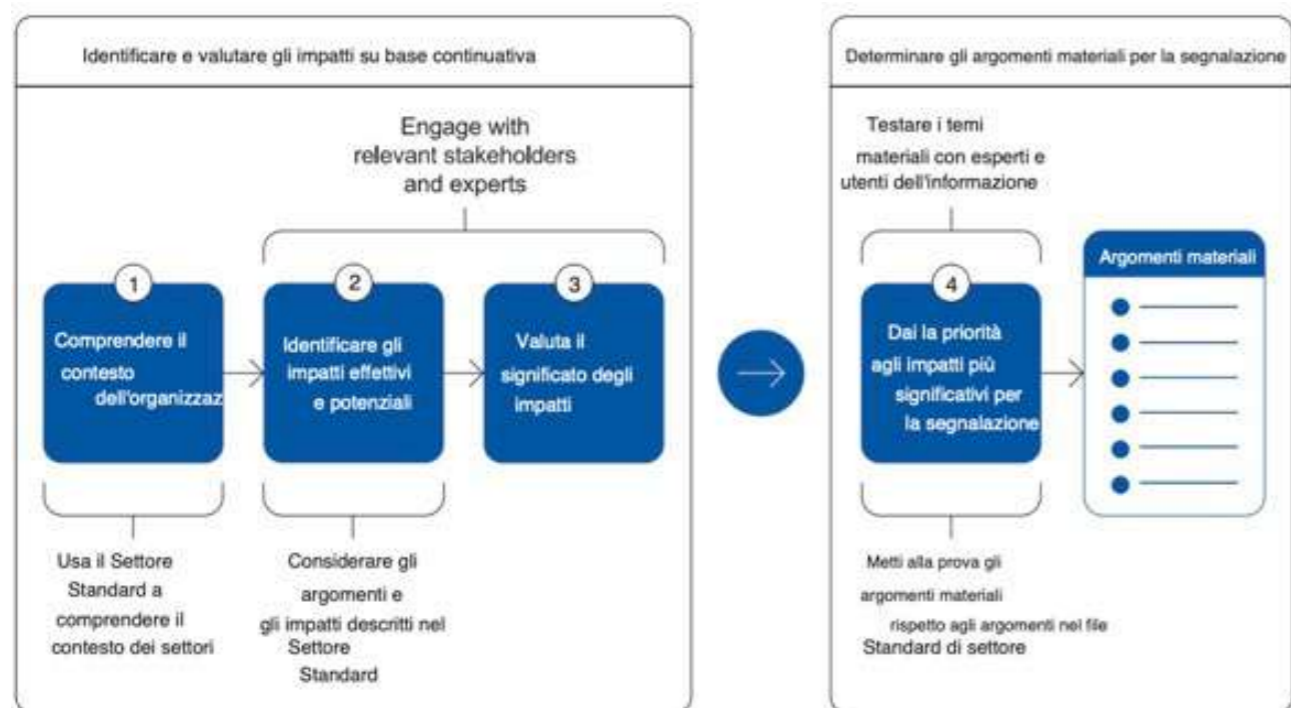


# Tematiche Materiali.

Il Gruppo Consoli ha adottato un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, la Sicurezza e l'Ambiente (SGIQSA o SQSA o SQ) a seguito di decisioni strategiche scaturite dalla necessità di migliorare continuamente e costantemente la performance aziendale complessiva e di raggiungere obiettivi primari di soddisfazione del Cliente, di qualità e sicurezza delle proprie prestazioni, di prevenzione della corruzione, di gestione dei rischi e delle opportunità legati ai processi, agli obiettivi aziendali ed al contesto in cui operiamo e di garanzia di uno strumento utile per monitorare e documentare il buon funzionamento dei processi definiti.

I requisiti di legge cogenti e le relative prescrizioni legali in materia sociale, di sicurezza ed ambiente vengono gestiti e tenuti sotto controllo attraverso specifiche procedure, istruzioni, modulistica e certificazioni da parte di enti terzi accreditati.

Per determinare i temi materiali ed i relativi impatti, utilizziamo il processo metodologico diviso in quattro fasi rappresentato nella figura successiva.

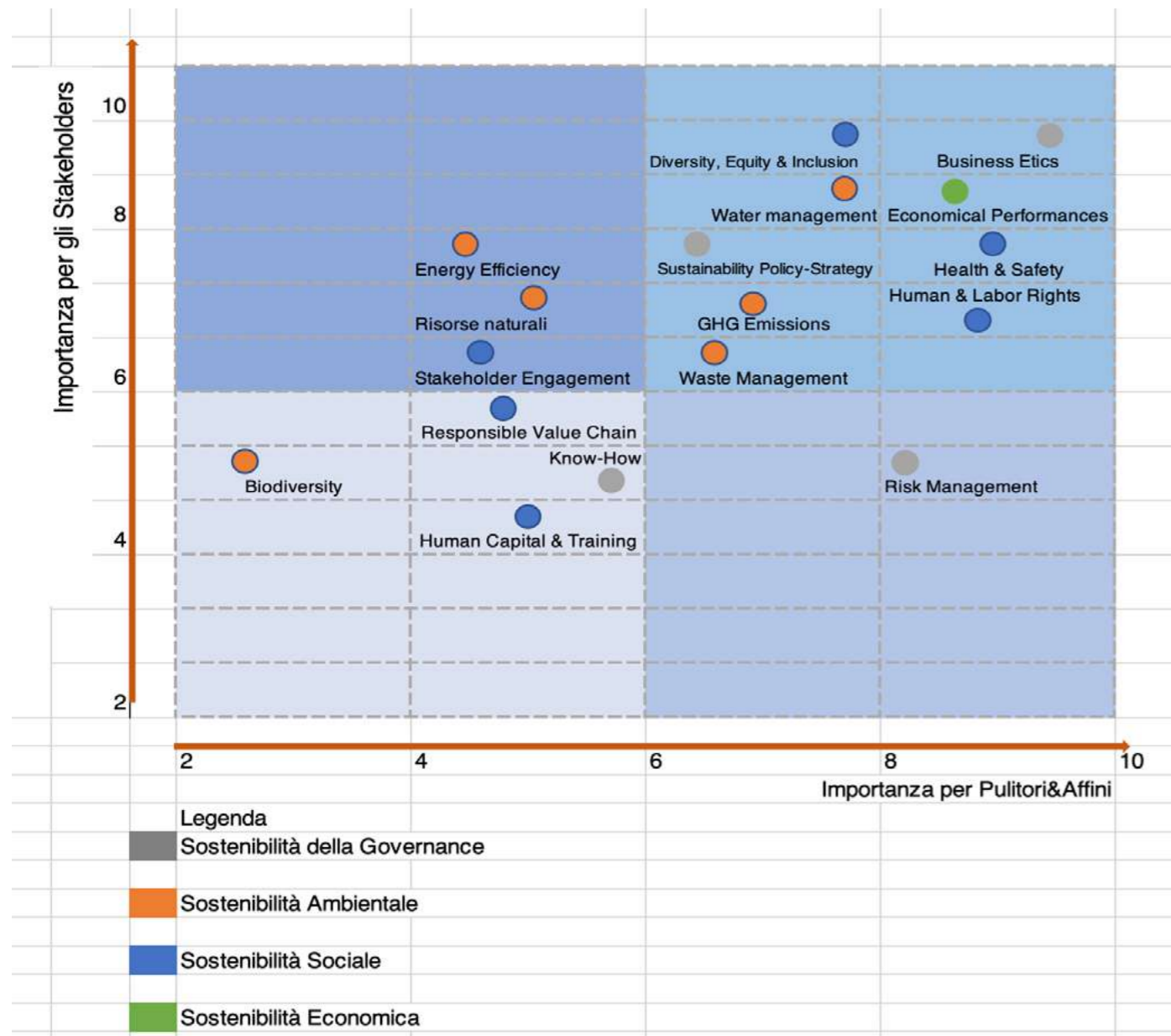


Sulla base della consultazione di alcuni Stakeholder ed in accordo con i GRI Standards, in conformità alle normative cogenti e alle norme volontarie adottate, abbiamo identificato gli impatti rilevanti ed i relativi Argomenti materiali derivanti dalle nostre attività di business, definendone altresì i limiti.

A valle del processo di due diligence, le priorità dei temi materiali sono indicate nella Matrice di Materialità indicata nella figura sottostante. I risultati di tali consultazioni hanno evidenziato i temi materiali di interesse sia per gli Stakeholder coinvolti sia per il Gruppo Consoli.



# Due Diligence. Impatti Rilevanti e Risk Management.



## Matrice di Materialità – In rosso i temi con impatti rilevanti per P&A e gli Stakeholders-3 Gestione dei temi materiali

La gestione dei temi materiali avviene attraverso l'individuazione degli impatti rilevanti per noi, in cui i temi materiali sono legati agli impatti rilevanti ed ai piani di azione.

Area	Tema materiale	Impatti NE/ PO		Perimetro degli impatti		Piano di Azione e strategie di gestione per mitigare gli impatti rilevanti		
		GRI	EF	Rischi	Impatti interni E/P	Impatti esterni E/P	Policy e Impegni	Stato
Sostenibilità di Governance	<b>Business Ethics:</b> Etica, Integrità ed applicazione delle Leggi	205	NE	Corruzione Ambientale sociale ed economica	Organizzazione E.	Clienti, fornitori, consulenti, dipendenti E	Codice di comportamento etico Modello 231	IA
		206	M	Finanziamenti illeciti Rapporti con PA			Certificazione ISO 37001	IA
	415	B				Formazione ed informazione della Governance	IA	
	<b>Sustainability Strategy:</b> Piano (strategico) per la sostenibilità	GRI 2,3	NE	Mancanza di coordinamento strategico per le definizioni dei piani di azione	Organizzazione P	Comunità P	Definizione del "Piano strategico e di sviluppo sostenibile" e monitoraggio quadro normativo	IA
Sostenibilità Sociale	<b>Know-How</b>	GRI 2,3	PO	Perdita di competenze	Organizzazione P	Clienti utenti finali	Mantenimento delle conoscenze tecnico operative	IA
	<b>Risk Management</b>	GRI 2,3	NE	Investimenti per la sostenibilità. Rischi ed opportunità economiche	Organizzazione P	Clienti-Banche P	Monitoraggio della rilevanza annuale	2024
	<b>Human Capital &amp; Training:</b> Formazione e crescita professionale	404	NE	Perdita di competenze, competenze non adeguate ai ruoli	Organizzazione E	Dipendenti e collaboratori E	Corsi di formazione ed aggiornamento in ambito ambientale e sicurezza sui luoghi di lavoro e anticorruzione.	IA
	<b>Human &amp; Labor Rights:</b> Condizioni di lavoro, Welfare, diritti umani	412 405 406	NE	Violazione dei diritti umani nella catena di fornitura	Organizzazione E	Dipendenti e collaboratori E	Da implementare formazione in ambito sostenibilità sociale. Monitoraggio della rilevanza annuale	2024
	<b>Health &amp; Safety:</b> Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	403	NE	Incidenti ed infortuni sul lavoro, rischio per le manutenzioni, acquisto di impianti non conformi	Organizzazione E	Dipendenti e collaboratori E	Certificazione SA 8000 Social Accountability 8000, Da implementare Diritti umani nella catena del valore Monitoraggio della rilevanza annuale	IA 2023/ 2024
	<b>Diversity, Equity &amp; Inclusion</b>	401	NE	Azioni legali	Organizzazione E	Dipendenti E	Rispetto delle leggi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro d.lgs 81/2008 etc. Certificazione ISO 45001	IA
<b>Stakeholder Engagement:</b> Coinvolgimento delle comunità locali	203 204 413	NE	Sanzioni - reclami	Organizzazione E	Dipendenti, collaboratori e comunità E	Formazione e revisione procedure	IA	
<b>Responsible Value Chain:</b> Sicurezza Prodotti, e soddisfazione dei Clienti, catena di fornitura (fornitori) Privacy	416 417 418	NE	Perdita di quote di mercato, immagine e reputazione del marchio, perdite economiche in caso di non conformità, perdita dati aziendali	Organizzazione E	Clienti-fornitori-utilizzatori finali E	Certificazione UNI/PdR 125:2022 parità di genere	2023	

Area	Temi materiali	Impatti		Perimetro degli impatti		Piano di Azione e strategie di gestione per mitigare gli impatti rilevanti		
		GRI	EF	Rischi	Impatti interni E/P	Impatti esterni E/P	Policy e Impegni	Stato
Sostenibilità Ambientale	<b>Water Management:</b> Gestione delle Acque, e della biodiversità	303	L	Superamento dei limiti Guasti impianti Non conformità legislativa	Organizzazione E	Clienti Ambiente e comunità locale E	Controllo e monitoraggio acqua utilizzata presso i clienti	2024
	<b>Risorse naturali &amp; Biodiversità</b>	301	P	Utilizzo del suolo	Organizzazione P	Ambiente e comunità locale P	Mappatura fornitori a rischio idrogeologico/ paesaggistico	2024
	<b>GHG Emissions:</b> Riduzione e Gestione dei gas serra - CO2	305	L	leggi applicabili Sanzioni civili e penali	Organizzazione E	Ambiente e comunità locale E	Tema materiale con impatti non rilevanti	IA
	<b>Energ Efficiency:</b> Efficienza energetica impianti e buildings	302	L	Crescita dei costi di approvvigionamento per energia e materie prime	Organizzazione E	Clienti, mercato E	Monitoraggio della rilevanza annuale	IA
	<b>Waste Management:</b> Gestione dei rifiuti e sostituzione sostanze chimiche pericolose	306	L	Inquinamento suolo e acque Smaltimento attraverso ditte non autorizzate Non conformità legislat.	Organizzazione E	Fornitori E	Riduzione delle emissioni mediante progetti di efficienza energetica riduzione e compensazione	2023
Sostenibilità Economica	<b>Economical Performances</b>	308	B	Rischi legati alla mancata consegna, alla qualità del prodotto e mancata assegnazione di nuovi business	Organizzazione-produzione E	Clienti e consumatori finali E	Riduzione delle emissioni mediante progetti di efficienza energetica riduzione e compensazione	IA
		414	B				Certificazione ISO 14064-1	IA
	201-1 201-2 201-3	M	Rischi legati ai mancati pagamenti Rischi per investimenti errati	Organizzazione Dipendenti E	Banche Fornitori E	Impianto fotovoltaico esistente	IA	
			Rischi legati alle sanzioni e perdita di redditività	Organizzazione Dipendenti E	Clienti E	Diagnosi energetica	IA	

# Piano strategico e di Sviluppo Sostenibile

Il compito di coordinare tutte le attività è stato affidato al Manager per la Sostenibilità, con il particolare incarico di individuare tutte le azioni da portare a termine entro la fine del 2022 negli ambiti della sostenibilità ambientale, sociale ed etica, coinvolgendo fortemente tutto il management nell'ingaggio di un percorso di addestramento all'essere sempre più consapevoli del ruolo che ogni singola persona ha nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo e delle ricadute positive per tutti, presenti e future. Per orientarci nelle scelte da adottare e per stilare un'ipotesi di piano strategico abbiamo deciso di fare nostri i principi contenuti nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta nel 2015 dai paesi membri delle Nazioni Unite.

## Scenari futuri e nuove sfide

Parlare di sostenibilità è un esercizio di stile che oggi va piuttosto di moda, ma è innegabile che si tratta di una strategia organizzativa e di un modello di gestione aziendale che riveste un ruolo importante nella garanzia, per le generazioni future, di un mondo forse non migliore di quello attuale, ma certamente non peggiore.

Decenni di gestione ambientale sconosciuta, di mancato rispetto dell'etica e della legalità, di lacune nella gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di comportamenti lesivi per la collettività hanno prodotto effetti che sono ormai assodati e sotto gli occhi di tutti. La sostenibilità, dunque, deve essere considerata come uno strumento preventivo per evitare che questo trend continui anche in futuro. Gli scenari degli anni a venire vedono la sostenibilità come un presupposto necessario e fondamentale, sempre più integrato nei modelli di governance aziendale, nelle strategie di business e nelle scelte quotidiane effettuate da ogni singolo individuo.

Lo sviluppo di una cultura collettiva consapevole dei vari temi di responsabilità sociale e delle loro ricadute potenziali (positive e negative), infatti, è di estrema importanza poiché tutti (privati cittadini così come aziende e istituzioni) possono e dovrebbero contribuire affinché la sostenibilità diventi una forma mentis diffusa, condivisa e unanimemente accettata come uno dei pilastri costituenti della civiltà umana.

**La più importante sfida che sarà necessario vincere nei prossimi anni è legata alla capacità economica ed organizzativa, da parte delle imprese e dello stato, nel portare a termine progetti ed attività legati alla sostenibilità.**

Sappiamo bene che, oggi, investire da questo punto di vista è un passo non alla portata di tutti, anche in considerazione dell'andamento dei mercati. Solo per fare un esempio, derivante dall'esperienza della nostra Divisione Food, la maggior parte dei prodotti BIO, libera-terra, Ecolabel, ecologici ecc. hanno un prezzo medio di vendita molto più alto rispetto alle loro versioni convenzionali. È pur vero che, verosimilmente, hanno dei costi di produzione maggiori legati al riconoscimento di marchi e certificazioni, ma sicuramente il fatto che il "green" sia di moda ne fa inevitabilmente lievitare il prezzo.







Ecco una delle sfide del futuro per la sostenibilità: non dovrà più essere una moda o un atteggiamento radical chic, bensì un valore diffuso e riconosciuto in riferimento al suo effettivo ruolo ed alle sue ricadute positive, nei vari ambiti considerati.

**Un'altra sfida, forse più difficile da vincere ma non per questo meno importante, sarà quella di introdurre il concetto di sostenibilità in tutte le decisioni prese a livello politico, con particolare riferimento ai temi di sostenibilità ambientale ed etica.**

Noi del Gruppo Consoli ci vediamo nel futuro come un'azienda sempre più impegnata nella sostenibilità e pronta ad impegnarsi in primo piano mantenendo tutte le attività poste in essere ed orientata al miglioramento continuo nella propria prestazione, coinvolgendo un novero via via più ampio di stakeholder, senza trascurare una precisa, trasparente ed accurata comunicazione, a tutti i livelli, di quello che siamo e di quello che facciamo.

Nel 2022 abbiamo deciso di destinare il 3% del margine di contribuzione aziendale a attività e progetti di ricerca e sviluppo di nuove azioni sostenibili da mettere in campo.

Si tratta di un piano d'azione per lo sviluppo sociale, economico ed ambientale costituito da 17 Goals (SDGS), ognuno caratterizzato da specifici target.

	Sostenibilità della Governance	Etica, Integrità ed applicazione delle Leggi
		Strategie di sostenibilità e di Governance
	Sostenibilità Sociale	Formazione e crescita professionale
		Qualità dei prodotti
		Condizione di lavoro
		Welfare, diritti umani
		Sicurezza e soddisfazione dei Clienti
		Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
		Coinvolgimento delle comunità locali
	Sostenibilità Ambientale ed energetica	Gestione delle Acque, dei rifiuti, della biodiversità e delle sostanze chimiche
		Materie prime e materiali riciclati
		Riduzione e Gestione dei gas serra – CO2
		Efficienza energetica
	Sostenibilità Economica	Valutazione dei fornitori
		Performances Economiche

Vista la molteplicità ed eterogeneità degli aspetti in gioco, tutte le attività sono state affidate, per quanto di competenza, a team multidisciplinari (Quality Teams) composti da rappresentanti delle funzioni coinvolte, ossia:

- Environment Safety Team (gruppo per la salvaguardia dell'ambiente).
- Social Performance Team (gruppo per la performance sociale).
- Health&Safety Team (gruppo per la salute e sicurezza delle Persone).
- Food Safety Team (gruppo per la sicurezza alimentare).

# Performance Ambientale.

Nel corso dell'ultimo anno, anche sulla spinta decisiva data dalla Direzione con l'istituzione della figura del Manager per la Sostenibilità (naturale evoluzione dei già esistenti Green Manager e Fleet Manager), sono stati raggiunti importanti traguardi dal punto di vista del conseguimento di certificazioni volontarie afferenti alle tematiche ambientali.

Molte aziende del nostro Gruppo erano già certificate **ISO 14001** ("Sistemi di gestione ambientale"), EMAS ("Eco-Management and Audit Scheme") e BIO (secondo il vigente regolamento europeo), ma ci siamo resi conto che, per dimostrare il nostro costante e sempre maggiore impegno sul campo, era necessario fare qualcosa di più.

P&A ha ottenuto il riconoscimento del massimo del punteggio nell'ambito del **marchio ECOLABEL UE** per servizi di pulizia in ambienti interni ed ha raggiunto il traguardo della ISO 14064 (relativa alla rendicontazione delle emissioni ed alle strategie per la loro rimozione o compensazione), Ecopadana è stata certificata ISO 14001 ed è nato un importante progetto per certificare EMAS tutte le aziende della Divisione Food, le quali attualmente ne sono prive.

Dal punto di vista pratico ed operativo, oltre a mantenere tutte le attività già in essere dagli anni precedenti, abbiamo introdotto alcune importanti innovazioni.

Per esempio, nella maggior parte dei siti della Divisione Clean sono in uso carrelli in plastica riciclata ed è stato avviato un progetto premiante nei confronti dei dipendenti che adottano strategie di mobilità sostenibile da e verso il luogo di lavoro (car pooling con i colleghi, ottimizzazione dei percorsi, utilizzo dei mezzi pubblici ecc.).

Ma c'è di più. Abbiamo messo in campo il **Progetto Zero CO2**, consistente in due singole azioni per migliorare la nostra prestazione ambientale e per dare il nostro contributo alla lotta ai cambiamenti climatici.

La prima azione ha riguardato l'**Agroforestazione urbana con la piantumazione di 923 alberi** utili per la rimozione, mediante assorbimento, dell'anidride carbonica dall'ambiente presso il Parco Sud di Milano, riconvertendo un terreno precedentemente abbandonato.

La seconda azione del Progetto Zero CO2 è stata realizzata a Chivasso (Piemonte) con la **creazione del primo Agrisilo italiano**, il quale adotta un sistema educativo orientato al contatto con la natura per creare consapevolezza dell'importanza della salvaguardia ambientale sin dai primi anni di vita.

Un altro impegno che il nostro Gruppo si è assunto nell'ambito della sostenibilità ambientale è stato il contributo alla nascita della **Fondazione Semia Evoluzione Sostenibile**, creata con l'obiettivo di mettere a terra azioni per il contrasto ai cambiamenti climatici dovuti all'emissione di gas serra, il tutto anche nell'ottica del perseguimento di scopi di integrazione fra lavoro e ambiente con metodi finalizzati all'inclusione lavorativa delle persone.

In particolare, Semia svolge il ruolo di provider ecologico, occupandosi di individuare le aree da allestire con piantumazioni ad hoc e di elaborare i dati numerici che consentano di misurare il grado di cattura di CO2 che è stato possibile raggiungere.

Tutti questi progetti, per il Gruppo Consoli, rientrano fra quelli utili e necessari a compensare le emissioni derivanti dall'erogazione dei propri servizi, con particolare riguardo alle attività ad alto impatto che per motivi pratici ed operativi non possono essere ridotte al di sotto di un certo limite, come ad esempio l'utilizzo della flotta per i viaggi di lavoro, il raffresco e riscaldamento degli uffici, l'utilizzo di prodotti per la pulizia ecc.

I benefici e le ricadute positive di queste azioni sono misurati e rendicontati almeno annualmente, nell'Analisi Ambientale o nella Dichiarazione Ambientale, mediante l'elaborazione di specifici indicatori di prestazione relativi all'uso di risorse, alle emissioni ed alla produzione di rifiuti.



**Sono state pensate ulteriori azioni ambientali mirate, da valutare e portare a termine nel corso del 2023 e degli anni successivi, fra cui:**

- 01 Azioni sugli acquisti:** acquisto di toner rigenerati, uso esclusivo di carta riciclata, riduzione della plastica acquistata in relazione a tutte le categorie merceologiche, acquisto di crediti di compensazione di carbonio verificati, introduzione totale del concetto di sostenibilità nella catena di fornitura mediante partnership o accordi specifici con i fornitori.
- 02 Azioni di fine vita:** recupero del rifiuto tessile (divise), ridestino del rifiuto informatico (donazioni a scuole ecc.), riduzione del volume dei rifiuti mediante riuso o riciclo fino all'ultimo stadio possibile.
- 03 Azioni sulla flotta:** monitoraggio del cambio degli pneumatici dei mezzi, elettrizzazione della flotta o quantomeno sua riconversione verso forme di alimentazione meno rilevanti o impattanti.
- 04 Azioni energetiche:** acquisto di energie rinnovabili, riduzione del consumo energetico derivante dagli impianti di illuminazione, dagli impianti di condizionamento e dalle infrastrutture informatiche.
- 05 Azioni operative:** riduzione del consumo di acqua derivante da operazioni di pulizia e riduzione dello spreco dei prodotti di pulizia.

**Per quanto riguarda, nello specifico, la Divisione Food, sono state pensate alcune azioni specifiche, tuttora al vaglio della Direzione e del Manager per la Sostenibilità:**

- 01 Azioni sugli acquisti:** acquisto di prodotti senza olio di palma e prodotti Ecolabel, uso di stoviglie prodotte con materiali riciclati, acquisto di prodotti locali e/o km 0, da agricoltura rigenerativa, prodotti ittici a marchio MSC ("Marine Stewardship Council") e/o provenienti da sistemi di pesca sostenibile, riduzione dell'impiego di materie prime a scarsa riserva (a tutela della biodiversità ed a prevenzione dell'estinzione di alcune specie).
- 02 Azioni operative:** riduzione degli sprechi alimentari mediante attenta pianificazione degli ordini e formazione personale nelle cucine.
- 03 Azioni di fine vita:** destinazione degli oli esausti per la produzione di biodiesel o lubrificanti e distaccanti per l'edilizia, recupero degli imballaggi alimentari, produzione di biometano dalla frazione organica smaltita dalle cucine, recupero del cibo non somministrato e/o non commercializzabile a scopi sociali o per animali da compagnia.

**La Politica Integrata Qualità, Sicurezza e Ambiente è sempre disponibile nella versione più aggiornata sul sito dell'Azienda [www.pulitori.it](http://www.pulitori.it), mentre di seguito si presenta un estratto della stessa relativamente al tema ambientale:**

- 01** Progettare servizi sostenibili mediante, quando operativamente ed economicamente possibile, un sistema integrato di azioni e procedure atte alla riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività.
- 02** Attuare tutte le strategie comunicative utili (formazione e addestramento compresi) per fare in modo che la Politica diventi parte integrante della cultura e della responsabilità di tutte le Persone che lavorano per PULITORI.
- 03** Addestrare le proprie funzioni apicali affinché orientino il proprio stile di lavoro e del proprio team alla Politica, nel rispetto delle procedure e delle norme ed impegnandosi per il miglioramento continuo.
- 04** Destinare risorse alla ricerca e sviluppo di materie prime, servizi, risorse umane, tecniche, tecnologie, strategie e partnership che consentano il miglioramento continuo della qualità sotto tutti i suoi aspetti e su tutti i fronti.
- 05** Costruire un efficace sistema di collaborazione e comunicazione "di ritorno" con clienti, dipendenti e partners commerciali al fine della soddisfazione di tutti gli stakeholders coinvolti.
- 06** Operare in conformità a quanto previsto dal Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001.
- 07** Impegnarsi a migliorare costantemente la propria prestazione ambientale e quella dei propri Fornitori.

## I nostri impegni per la **Gestione dell'energia**

Attraverso l'Analisi Energetica ed attraverso il Manuale di Gestione dell'energia P&A pianifica, descrive e attua il sistema di gestione dell'energia e le azioni di mitigazione. In conformità a quanto previsto dalla ISO 50001:2018, la Governance ha definito in modo preciso i confini del Sistema di Gestione dell'Energia

# Gestione dell'Energia

Attraverso l'Analisi Energetica ed attraverso il Manuale di Gestione dell'energia P&A pianifica, descrive e attua il sistema di gestione dell'energia e le azioni di mitigazione.

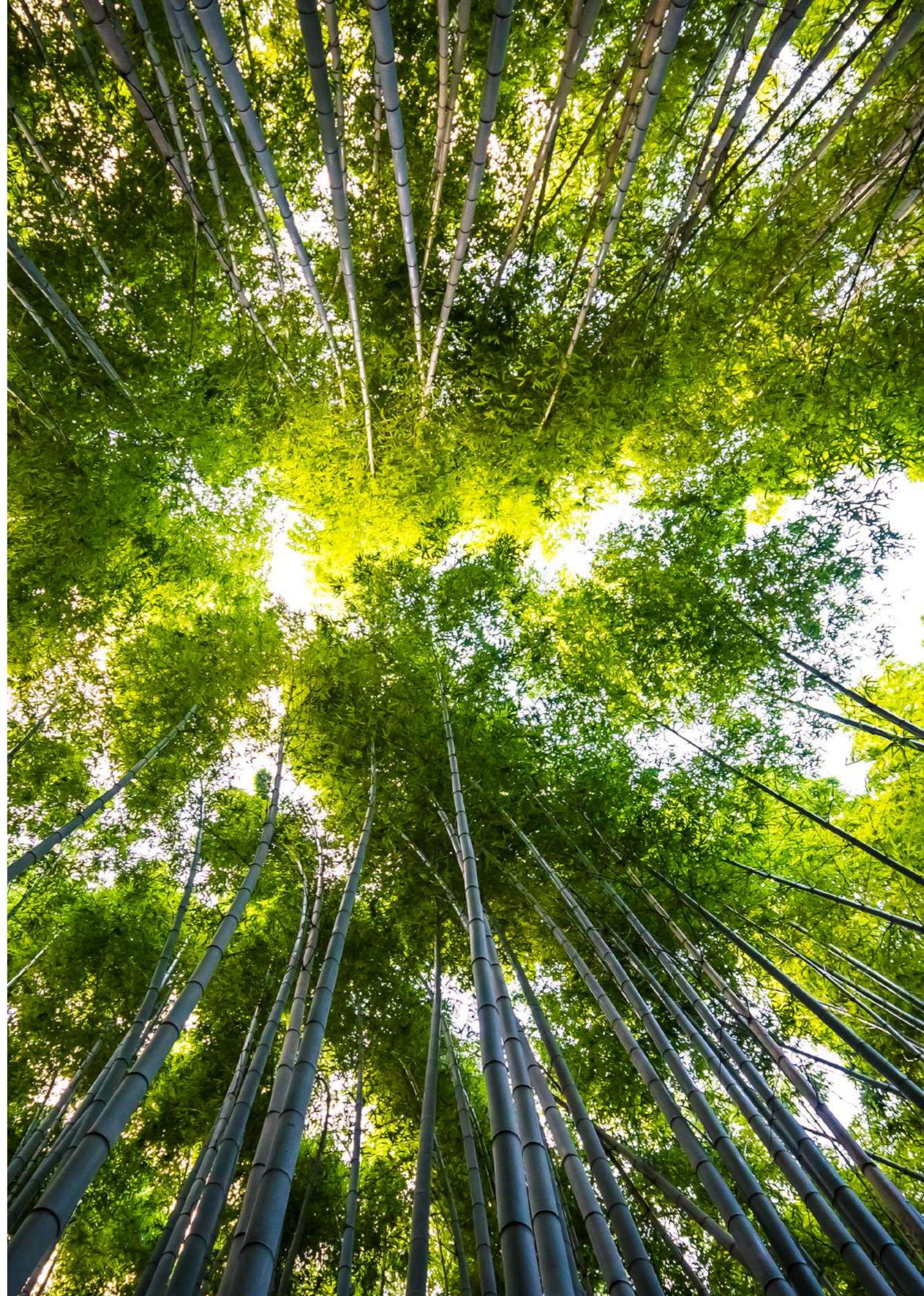
Le forme di energia acquisita e l'uso a cui sono destinate sono riportati nella tabella seguente:

FORMA DI ENERGIA	USO	MODALITA' DI ACQUISIZIONE
Energia Elettrica	Sede: illuminazione dei locali; Sede: funzionamento degli impianti e delle attrezzature (computer, stampanti, fotocopiatori, ecc.); impianti: alimentazione macchine per climatizzazione;	Fornitore dell'energia.
Gas naturale	Edifici: riscaldamento	Impianto di riscaldamento
Carburanti: Gas Naturale, Benzina, GPL, Gasolio	Veicoli aziendali per espletamento mansioni	Distributori stradali di carburante

In conformità a quanto previsto dalla ISO 50001:2018, la Governance ha definito i confini del Sistema di Gestione dell'Energia in considerazione dei seguenti criteri:

- Significatività dei consumi.
- Facilità di mappatura ed estrapolazione degli indici di efficienza energetica.
- Competenza e responsabilità diretta sull'area d'intervento.

		2022	
Energia acquistata dall'organizzazione (*)		Totale	Totale kWh
A- Gas naturale	Energia Acquistata per calore/ raffrescamento	2.154 m3	22.724 kWh
B- Energia elettrica	Energia Acquistata per tutte le applicazioni elettriche	247.298 kWh	247.298 kWh
C- Vapore	Energia per Processi (se non prodotto da GAS naturale)	0	0
<b>Totale Energia acquistata dall'Organizzazione</b>		<b>/</b>	<b>270.022 kWh</b>
Energia autoprodotta all'interno dell'organizzazione			
D- Energia elettrica	Energia da impianto Fotovoltaico	90.870 kWh	90.870 kWh
Energia ceduta alla rete			
E- Energia elettrica	Energia ceduta da fotovoltaico	0	0
<b>Totale Energia consumata all'interno dell'organizzazione (fabbisogno) Totale A+B+C+D-E =</b>		<b>/</b>	<b>360.892 kWh</b>



## Consumo di energia esterno a P&A

Si riportano di seguito i consumi di gasolio utilizzato sia per gli impianti, sia per il funzionamento dei mezzi d'opera ed attrezzature e per la movimentazione dei mezzi di trasporto come le autovetture per attività burocratiche-amministrative e degli autocarri per la gestione delle commesse (di proprietà e a noleggio).

Gli automezzi di proprietà aziendale sono adoperati per gli spostamenti delle squadre d'intervento dalla sede operativa presso i clienti.

I consumi sono stati mappati sia attraverso le schede carburante in dotazione ad ogni automezzo ed archiviate su base mensile, sia attraverso le fatture dei fornitori convenzionati con l'azienda.

L'unità di misura adottata varia a seconda del tipo di combustibile: kg per gas naturale, litri per benzina, gasolio, GPL, kWh per energia elettrica.

I Consumi sono aggregati su base mensile ed annuale.

La flotta aziendale è attualmente composta da 18 mezzi Diesel Euro 6 A noleggio. Il totale utilizzato nell'anno 2022 è stato pari a:

- Litri 64.417,53 Blu super 98.
- Litri 8.583,18 Blu Diesel Tech.
- Litri 223.501,94 Gasolio.

Rispetto al biennio precedente (caratterizzato da periodi di smartworking), il 2022 vede un aumento dei consumi dovuto al ritorno alla normalità, all'aumento del fatturato (dunque della mobilità delle Persone verso le varie commesse) ed all'importante campagna di assunzioni per potenziare le funzioni di staff (molte delle quali sono in possesso di automezzo aziendale).

## Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi

Di seguito, indicazione delle priorità di intervento individuate e delle relative specifiche tecnico-economiche:

TIPO D'INTERVENTO	PAYBACK	C O S T O INVESTIM.	INTERFERENZA	SINERGIA	ADEGUAMENTO NORMATIVO	TOT
RIQUALIF. ILLUMINAZIONE	8	2	2	5	0	17
RIQUALIF. CONDIZIONAMENTO	4	2	2	5	2	15
SOST. SERRAMENTI	1	0	0	5	0	6
STAND BY APPARECCHI ELETTRICI	10	7	7	0	0	24
MIGLIORARE ORGANIZZAZIONE INTERVENTI	10	7	5	5	0	27
VEICOLI GPL	8	7	7	5	0	27
VEICOLI ELETTRICI	8	7	0	5	0	20

PAYBACK	
CRITERIO	PUNTI
FINO A 3 ANNI	10
DAI 3 AI 6 ANNI	8
DAI 6 AI 10 ANNI	4
OLTRE I 10 ANNI	1

COSTO D'INVESTIMENTO	
CRITERIO	PUNTI
< 5.000 EURO	7
DAI 5.000 AI 15.000 EURO	5
DAI 15.000 AI 30.000 EURO	2
OLTRE I 30.000 EURO	0

IMPATTO E INTERFERENZA SULLE ATTIVITA' AZIENDALI	
CRITERIO	PUNTI
NULLO	7
BASSO	5
MEDIO	2
ALTO	0

SINERGIA CON ALTRE FINALITA' AZIENDALI	
CRITERIO	PUNTI
ALTA (PUO' MIGLIORARE ALTRI PROCESSI)	7
MEDIA	5
BASSA	2
NULLA (NON CI SONO ULTERIORI BENEFICI)	0

ADEGUAMENTO NORMATIVO	
CRITERIO	PUNTI
NORMA NON RISPETTATA	10
NORMA DI DIFFICILE ATTUAZIONE	7
NORMA AGEVOLMENTE RISPETTATA	2
NESSUNA REGOLAMENTAZIONE	0

## Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa

A parte i terreni irrigui, con i quali l'insediamento di Brescia confina, proprio perché collocato ai bordi esterni della zona industriale, nessun altro ecosistema naturale è individuabile nelle vicinanze né sono presenti corsi d'acqua o colture particolari, boschi o riserve naturali di sorta.

L'impianto idraulico-fognario (costituito da rubinetteria standard con frangi-getto, sciacquoni wc temporizzati ed autoclave da 200 L) è suddiviso in un impianto idrico sanitario (distribuisce l'acqua tramite tre linee separate, ossia acqua fredda per lavandini e docce, acqua fredda da utilizzo secondario per i WC e acqua calda, secondo uno schema del tipo ad albero, costituito da una dorsale principale, colonne montanti e collettori di piano) ed un impianto di raccolta e recapito in pubblica fognatura (ripartito in due parti, acque nere e acque meteoriche).

La qualità dell'acqua è un impatto monitorato sia in termini di prelievo che di scarico.

L'impatto con le acque all'interno del perimetro aziendale non è considerato rilevante ma, con riferimento al principio di precauzione, viene monitorato il prelievo ed il consumo totale e vengono implementate semplici azioni di mitigazione.

Dall'analisi della materialità di impatto è emerso che il consumo di acqua per le attività svolte presso i clienti è rilevante e ci stiamo organizzando con un piano strategico per gestire questa tematica con le seguenti finalità:

- Rilevare/stimare i consumi d'acqua presso il cliente finale.
- Monitorare i consumi presso il cliente.
- Avviare azioni per ridurre i consumi presso il cliente finale.

Il prelievo idrico nel corso del 2022 è stato pari a 1.689.000 L. Il dato è misurato tramite spulcio delle bollette. Il prelievo idrico per il 2022 è diminuito, grazie all'intervento della Direzione volto a rimuovere pregresse abitudini che erano causa di spreco idrico (lavaggio auto).

PRELIEVO PER FONTE	TOTALE 2022 L (MT CUBI)
ACQUA DI SUPERFICIE	0
ACQUE PRODOTTE	0
RISORSE IDRICHE DI TERZI (ACQUEDOTTO)	1.689.000
ACQUE SOTTERRANEE (ES FALDA/POZZO)	0
BACINO IDROGRAFICO (LAGO)	0
ACQUE DI MARE	0
<b>PRELIEVO IDRICO TOTALE</b>	<b>1.689.000</b>

## Biodiversità

Il complesso della sede di Brescia confina su tutti i lati con altre attività commerciali-industriali e non sono presenti ecosistemi, corsi d'acqua o colture particolari, boschi o riserve naturali di sorta nelle vicinanze. Le uniche aree naturali site nelle vicinanze sono aree verdi di arredo urbano (aiuole da parcheggio) ed un numero ridotto di campi irrigui (collocati, peraltro, fra le zone industriali e la viabilità urbana ed extraurbana).

Inoltre, le nostre attività non hanno alcun effetto sulla biodiversità, poiché non sono tali da introdurre nell'ambiente esterno contaminanti o agenti di sorta in grado di alterare tale aspetto dell'ecosistema.

L'utilizzo di prodotti chimici per la pulizia non crea impatti negativi sulla biodiversità in quanto i prodotti sono tutti certificati.

Tuttavia, alcune delle sostanze impiegate presso i siti dei clienti possono avere effetto negativo sull'ecosistema acquatico, stante la loro natura precipua di sostanze disinfettanti, necessaria ed imprescindibile nel settore alimentare, sanitario ecc. per poter garantire precisi parametri microbiologici relativamente alla pulizia e sanificazione. Dunque, non potendo eliminare tali sostanze dalle nostre attività, PA ne limitiamo l'impiego e la dispersione formando le Persone sul loro utilizzo e controllandone i consumi mediante un continuo monitoraggio dei quantitativi ordinati (di modo da poter intervenire prontamente qualora si rilevino situazioni anomale ed eccessive).

Verrà individuata nel corso del 2023 una procedura per la stima dei consumi di acqua presso i clienti e verrà fatta una sperimentazione dell'efficacia della raccolta dati nel corso del 2024.

## Habitat protetti o ripristinati

Abbiamo messo in campo il Progetto Zero CO2, consistente in due singole azioni per migliorare la nostra prestazione ambientale e per dare il nostro contributo alla lotta ai cambiamenti climatici.

La prima azione ha riguardato l'agroforestazione urbana con la piantumazione di 923 alberi utili per la rimozione, mediante assorbimento, dell'anidride carbonica dall'ambiente presso il Parco Sud di Milano, riconvertendo un terreno precedentemente abbandonato.

## Emissioni

P&A ha realizzato l'inventario GHG secondo la norma ISO 14064-1, nel cui report sono analizzati e rendicontati i gas serra (GHG - GreenHouse Gas) relativi all'anno di rendicontazione 2022.

L'elaborazione e la validazione da parte di un Organismo Accreditato dell'Inventario dei gas serra secondo lo standard UNI EN ISO 14064-1 edizione 2019 risponde alla volontà dell'azienda di contribuire al puntuale presidio delle problematiche di natura ambientale.

I risultati dello studio saranno utilizzati per individuare e migliorare i processi più impattanti.

La metodologia di quantificazione la valutazione dell'incertezza dei dati sono chiaramente indicate nel report GHG:

305-1 Emissioni di gas ad effetto serra GHG dirette (Scope 1).

305-2 Emissioni di gas ad effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2).

305-3 Altre emissioni di gas ad effetto serra (GHG) indirette (Scope 3).

305-4 Intensità delle emissioni di gas ad effetto serra (GHG).

Di seguito sono indicati le varie tipologie di emissioni con i valori numerici in Tons di CO2 equivalente e delle CO2 equivalenti risparmiate da fotovoltaico.

Intensità Emissioni dirette di GHG per Scope Tons di CO <sub>2</sub> equivalenti	2022
<b>Scope 1</b>	tCO <sub>2</sub>
Emissioni da utilizzo di <b>combustibili fossili Metano</b>	4,39
Emissioni da impianti di cogenerazione di proprietà	NA
Veicoli di proprietà <b>Gasolio + Metano + Benzina</b>	820,90
Emissioni per F-Gas	0
Emissioni da impianti fotovoltaici	trascurabili

<b>Totale Scope 1</b>	<b>825,29</b>
<b>Scope 2</b>	
Emissioni indiretti per <b>consumi elettrici</b>	61,22
Emissioni indirette da impianti di cogenerazione esterni	0
Emissioni indirette per energia frigorifera prodotta da cogeneratori esterni	0
<b>Totale Scope 2</b>	<b>61,22</b>
<b>Scope 3 (*)</b>	
Rifiuti generati da attività organizzative – attività operative	2,14
Rifiuti generati da attività organizzative – rifiuti urbani o assimilati	0,15
Pendolarismo del personale	43,58
WTT (well to tank)	214,465
<b>Totale Scope 3</b>	<b>260,335</b>

(\*) Il contributo relativo al trasporto e distribuzione a monte è in fase di quantificazione.

305-5 Riduzione di emissioni di gas ad effetto serra (GHG)



Riduzione delle emissioni delle CO2 equivalenti		
Standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati		
Impianto Fotovoltaico CO2 Evitate	2022	
	Produzione annua kWh	tCO2 risparmiate
	90.870	-4,08
Piantumazione	NA	437,5

## Gestione dei rifiuti

I materiali utilizzati per lo svolgimento del lavoro d'ufficio sono rappresentati da carta, nastri e cartucce/toner per stampanti, cancelleria ecc., mentre per l'erogazione del Servizio di Pulizia e Sanificazione si utilizzano principalmente prodotti per la pulizia (detergenti, disinfettanti, carta monouso, MOP ecc.) e macchinari.

Tutti i materiali utilizzati sono privi di agenti cancerogeni o biologici e sono stati scelti previo ed attento vaglio e valutazione delle rispettive schede tecniche e di sicurezza, copia delle quali è conservata presso gli uffici aziendali competenti.

Particolare attenzione viene inoltre posta alla corretta raccolta di carta e cartone i quali, pur non essendo pericolosi per l'ambiente, se non correttamente riciclati comportano indirettamente uno spreco di risorse quali il legno (quindi le risorse boschive) e l'acqua.

Per limitare gli impatti negativi, abbiamo adottato da anni una metodologia di gestione che si sviluppa secondo le seguenti direttrici:

1. Ottimizzazione dei processi produttivi per ridurre la produzione di scarti non riutilizzabili derivanti dall'utilizzo di materi prime e semilavorati.
2. Utilizzo di materiali riciclabili.
3. Utilizzo di materiali riutilizzabili nel processo produttivo ove applicabile.
4. Riparazione di prodotti difettosi.
5. Applicazione della normativa vigente.
6. Smaltimento dei rifiuti pericolosi/ non pericolosi mediante società autorizzate ai sensi della normativa vigente.
7. Monitoraggio normativo.
8. Progetti di miglioramento continuo.

Tutti i rifiuti prodotti sono registrati, se obbligatorio, sul Registro di Carico e Scarico e per tutti i trasporti effettuati viene compilato il relativo Formulario di Identificazione Rifiuto. Inoltre, l'Ufficio Ambiente provvede a verificare le autorizzazioni in capo ai propri Fornitori di gestione del servizio ed a compilare il MUD.

Gli operatori ricevono specifica formazione/informazione relativa alla corretta gestione dei rifiuti prodotti e provvedono poi a gestire gli stessi secondo quanto definito.

## Valutazione ambientale dei fornitori

Tutti i nostri fornitori vengono scelti tenendo conto anche degli aspetti ambientali, la cui tipologia e rilevanza ai fini della selezione stessa vengono definite dall'Ufficio Acquisti (in accordo con la Direzione, l'Ufficio Qualità e l'Ufficio Ambiente) in funzione del tipo di prodotto/servizio che il fornitore eroga, del volume acquistato (dunque della ricaduta potenziale sull'ambiente), della durata della fornitura e degli eventuali requisiti ascrivibili agli Obblighi di Conformità.

Al fine di coinvolgere attivamente i propri Fornitori nel miglioramento della performance ambientale, somministriamo, ad ogni nuovo fornitore, un questionario volto a mappare l'impegno ambientale dello stesso nelle seguenti aree: impegno al rispetto degli Obblighi di Conformità in tema ambientale, possesso di relative certificazioni, impiego di mezzi di trasporto a ridotto impatto ambientale (a GPL, metano, elettrici, ibridi o comunque di recente acquisto), pianificazione logistica delle consegne che tenga conto (compatibilmente con le necessità operative) dell'impatto ambientale dovuto ai trasporti (viaggi a pieno carico, riduzione dei chilometri, del numero di mezzi impiegati ed altri accorgimenti di efficienza logistico-ambientale), attuazione di strategie di efficienza energetica nelle strutture produttive e/o di stoccaggio (ad es. pannelli solari, installazione di impianti di nuova generazione ecc.), attuazione di strategie di riduzione dei rifiuti (recupero imballaggi, ricariche prodotti ecc.) ed ogni altro miglioramento e/o buona pratica attuato in tema ambiente.

Qualora si evidenzino Fornitori con una prestazione ambientale bassa o non soddisfacente rispetto agli altri, gli stessi vengono coinvolti per definire obiettivi condivisi di miglioramento ambientale da realizzarsi nel medio- lungo periodo. I criteri per la valutazione dei fornitori e per la loro qualifica sono basati sull'analisi dei rischi e dei relativi impatti negativi per P&A, sulla salute e sicurezza dei lavoratori, dei clienti, dei nostri utilizzatori finali e sull'ambiente. L'analisi dei rischi tiene in considerazione i seguenti criteri di valutazione:

- **Ambientale** Inquinamento aria, acqua e suolo.
- **Sociale** Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.  
Lavoro minorile.  
Sicurezza dei consumatori finali.
- **Comunità** Rispetto delle norme.

Tutti i Fornitori attivi che hanno influenza sulla QSA sono sottoposti a specifico monitoraggio, coordinato dal RQSA, mediante la compilazione di appositi registri, l'esecuzione di VI e la prescrizione di specifici controlli, secondo le modalità descritte ai paragrafi successivi e nelle altre PR ed IO del SA.

A scopo di ulteriore monitoraggio, l'Azienda attiva anche degli alert dal sito Google per i fornitori ritenuti più critici in termini di tipologia di prodotto/servizio fornito, volumi acquistati e andamento qualitativo complessivo del Fornitore stesso.

# Performance di Governance

## Il piano di azione del Gruppo Consoli per la sostenibilità etica

In un mondo come quello di oggi, dove per fare business molti imprenditori sono disposti a fare di tutto, anche a costo di andare contro i seppur minimi principi etico-morali, diventa molto importante essere chiari nella propria presa di posizione contro qualunque forma di illegalità e di comportamenti aziendali non improntati all'etica.

Operare ed agire nel rispetto di tutte le norme di settore non solo mette al riparo l'azienda da danni di immagine, ricadute penali o perdite economiche, ma corrobora il mercato rendendolo solido ed affidabile, un presupposto fondamentale per garantire il buon sviluppo del business negli anni a venire. Per il Gruppo Consoli, trattandosi di una realtà economica a gestione manageriale ma con una forte componente dirigenziale da parte della famiglia Consoli, non si sono mai configurate ipotesi o situazioni in cui la legalità dell'operato possa essere stata messa in dubbio. Tuttavia, poiché il percorso di crescita intrapreso ci porterà ad affacciarsi su mercati via via sempre più grandi e complessi, abbiamo ritenuto di mettere in campo alcune azioni ed attività preventive, che ci consentano di mantenere un alto livello di prestazione in termini di sostenibilità etica.

Nel corso del 2022, il già esistente Organismo di Vigilanza (istituito ai sensi del D. Lgs. 231/01) è stato coinvolto nel processo di conseguimento per la Divisione Clean della certificazione ISO 37001 ("Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione"), norma che sta per essere estesa anche alla Divisione Food, soprattutto in considerazione dei recenti scandali relativi all'affidamento degli appalti della ristorazione scolastica (che peraltro non hanno riguardato il nostro Gruppo), problematica che ha generato un clima di diffidenza nei confronti del mercato di riferimento.

Il tutto è stato strutturato stilando un piano aziendale anticorruzione composto dalla mappatura di tutte le prescrizioni cogenti in materia, dei rischi aziendali connessi ai processi ed agli stakeholders coinvolti, dall'analisi dei ruoli e delle responsabilità maggiormente esposti al rischio corruzione, da specifiche policy relative ai progetti ed alle attività più rischiosi.

La sostenibilità etica, tuttavia, non abbraccia solo il tema del rispetto della legalità, bensì tutta una serie di aspetti riguardati l'ordine sociale, la prevenzione dei conflitti, il benessere animale, il rifiuto di ogni forma di criminalità organizzata, la correttezza delle informazioni e dei documenti commerciali,

la sicurezza delle informazioni e dei sistemi informatici, il rispetto della privacy, l'utilizzo di risorse economiche o di servizi finanziari non legati a mercati o commerci pericolosi (ad esempio l'investimento in mercati per la produzione di armi) ecc.

È un elenco certamente non esaustivo, ma si tratta di tematiche che rientrano pienamente nel concetto di etica intesa come quel ramo della filosofia che si occupa dei comportamenti umani, siano essi pratici o morali, in riferimento al discernimento fra quelli che possono essere considerati "buoni" o "cattivi", indipendentemente dal fatto che gli stessi siano giuridicamente consentiti o meno.

Secondo questi principi, il Manager per la Sostenibilità ed il suo team stanno vagliando ulteriori azioni, così come fatto per gli altri segmenti di sostenibilità, da mettere in campo per il 2023:

- **Azioni sugli acquisti:** acquisto di prodotti food etici (libera terra, cage-free ecc.), adozione di policy per gli acquisti sostenibili, adozione di un codice di condotta dei fornitori in tema di responsabilità etica, erogazione di premi/bonus ai fornitori più performanti.
- **Azioni di impegno:** adozione di un codice etico/di condotta o di una carta dei valori, adesione a iniziative di sostenibilità esterne e creazione partnership per la sostenibilità etica, adozione di policy sulla sicurezza delle informazioni, adesione a servizi di banche etiche.
- **Azioni di trasparenza:** redazione dei prossimi report di sostenibilità secondo le GRI e loro asseverazione da parte di un ente terzo, acquisizione del ESG rating, adozione di policy per la divulgazione di informazioni commerciali di marketing corrette e trasparenti.

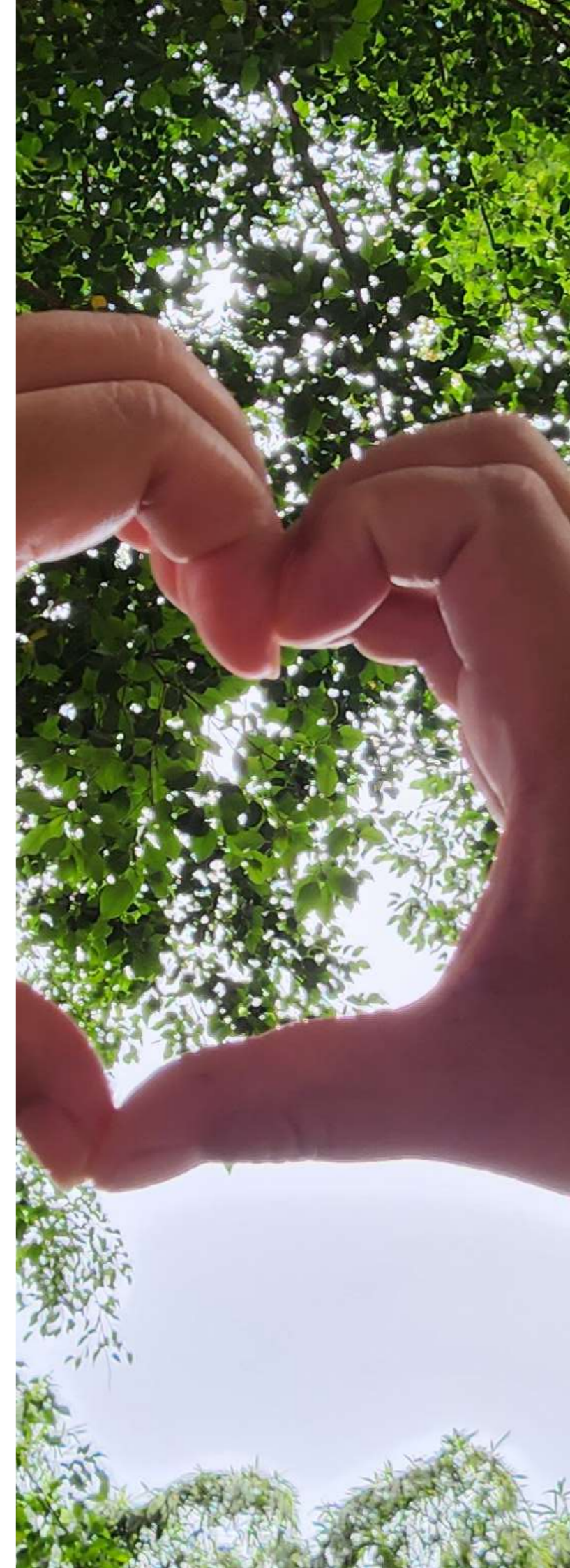
Inoltre, il team per la sostenibilità sta lavorando con la Direzione Acquisti per intavolare un importante processo di impegno per la promozione del rispetto e

della cura degli animali, in particolare per quanto riguarda i prodotti acquistati dalla Divisione Food. Dall'analisi delle catene di fornitura sarà così possibile giungere all'acquisto totale (o quantomeno prevalente) di materie prime alimentari ottenute nel pieno rispetto del benessere animale, sia dal punto di vista fisico che mentale.

Tale analisi deve necessariamente valutare i rischi connessi ad ogni singola filiera, fra i quali figurano, fra gli altri, le caratteristiche degli ambienti di stabulazione, l'adeguatezza dei sistemi di trasporto, le modalità di abbattimento, la problematica dell'affollamento degli allevamenti, l'uso di mangimi di un certo tipo, di ormoni e/o di farmaci veterinari. Nella nostra ottica, a tutti gli animali allevati a scopo di produzione devono essere garantiti:

- Adeguato accesso all'acqua e ad un'alimentazione corretta e di buona qualità, che non generi rischi per la salute dell'animale.
- Ambienti di allevamento adeguati in termini di spazio (con limitazione del confinamento in gabbia), igiene, illuminazione (con particolare riguardo al rispetto dei cicli sonno-veglia), strutture ed ogni altra necessità connessa alla specie (anche in riferimento alla libertà di espressione delle caratteristiche comportamentali specie-specifiche).
- Nessun trattamento violento, mutilatorio o che incuta paura e disagio da parte dell'uomo.
- Salvaguardia dei cuccioli, soprattutto per quanto riguarda la filiera ovaiole (nella quale spesso i pulcini maschi vengono abbattuti poiché ritenuti "inutili").
- Adeguato accesso a servizi veterinari che possano prevenire l'insorgenza di malattie e curarle se necessario.
- Adozione di tecniche di macellazione che non incutano paura o facciano soffrire gli animali.

Sarà nostro impegno rendicontare, nei prossimi anni, l'andamento di questo progetto ed i risultati raggiunti.



# Gruppo Consoli Pratiche Anticorruzione

Gruppo Consoli si impegna a condurre le sue operazioni in conformità con gli standard etici adottati. I rischi e le procedure anticorruzione sui temi ambientali, economici e sociali sono formalizzati in specifiche policy, procedure, politiche e dichiarazioni di intenti, approvati dalla Governance.

## Pratiche anticorruzione

Gruppo Consoli si impegna a condurre le sue operazioni in conformità con gli standard etici adottati. I rischi e le procedure anticorruzione sui temi ambientali, economici e sociali sono formalizzati in specifiche policy, procedure, politiche e dichiarazioni di intenti, approvati dalla Governance e sviluppati in collaborazione con il manager per la sostenibilità ed i responsabili di funzione o processo. In particolare, è stato redatto l'Anti Bribery Plan, un documento che rappresenta l'insieme di attività, azioni, decisioni ed interventi che P&A mette in atto per gestire tutti gli aspetti rilevanti per la prevenzione della corruzione (PC) riferibili al proprio Servizio di Pulizia e Sanificazione, in conformità alla norma UNI EN ISO 37001:2016. L'ABP, altresì, contiene le misure ideate per identificare e valutare il rischio di corruzione (RC) e per prevenirla, rintracciarla ed affrontarla.

La redazione è stata curata dall'Anti Bribery Team (ABT), il quale comprende al suo interno la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione e si occupa anche di fare in modo che sia stabilito, documentato, attuato, mantenuto, riesaminato in modo continuo e, ove necessario, migliorato.

L'ABP, con particolare riferimento alla valutazione del rischio corruzione, viene riesaminato almeno annualmente in modo da valutare gli eventuali cambiamenti e le nuove informazioni che possono determinarne la necessità di adeguamento e/o modifica. Tale periodicità di riesame è stata scelta alla luce delle seguenti considerazioni:

- Le modifiche all'attività ed alla struttura organizzativa dell'Azienda hanno dimostrato bassa frequenza nell'arco temporale considerato.
- Le attività di presidio e prevenzione della corruzione hanno una maturità di quasi 6 anni, poiché dal 2014 (prima della decisione di aderire alla norma ISO 37001) è attivo un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Tutte le operazioni di P&A vengono valutate per il rischio corruzione e sono mappate nel "Modello 231" e nel documento Anti Bribery Plan. Le principali macro operazioni / situazioni di rischio sono le seguenti:

- Ambientali.
- Amministrativo finanziario.
- Commerciali.
- Direzionali.
- Gestione dei fornitori.
- Gestione delle persone.
- OH&S.
- Operativi.
- Supporto.

La governance ed il personale sono stati formati ed informati relativamente ai rischi di corruzione ed ai relativi impatti. Non sono registrati incidenti o episodi

interni o esterni accertati di corruzione legati alle attività economiche, sociali ed ambientali relative a P&A che hanno portato a cause legali pubbliche.

P&A proibisce l'erogazione di contributi finanziari e/o in natura in qualsiasi forma e misura a partiti politici o candidati politici, a funzionari governativi, a dipendenti governativi.

Nella documentazione anticorruzione si evidenzia che i rapporti con i pubblici ufficiali e la pubblica amministrazione devono essere gestiti, in particolare, con le seguenti modalità:

- Rispettare il divieto di effettuare elargizioni in denaro o altra utilità a pubblici ufficiali, funzionari pubblici e soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione.
- Rispettare il divieto di offrire o accettare doni, beni od altre utilità suscettibili di valutazione economica verso o provenienti da pubblici ufficiali, funzionari pubblici e soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione.

È stata inoltre redatta una policy per l'assegnazione di incentivi economici e per il conferimento incarichi, al fine di dettare le regole e definire i presidi aziendali volti ad evitare il cumulo, in capo ad una stessa Persona o funzione, di obiettivi economici troppo ambiziosi e/o di più incarichi che potrebbero comportare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, esponendoli dunque al rischio corruzione. Alla data di pubblicazione del presente report, P&A non ha rilevato comportamenti non etici o illegali relativi ai propri fornitori e clienti.

In relazione al tema dei conflitti di interesse, P&A ha prima di tutto provveduto ad adottarne una definizione univoca da usare a livello interno: "per conflitto di interessi l'Azienda intende il configurarsi di una situazione, anche solo potenziale, in cui la cura dell'interesse aziendale potrebbe essere deviata dal comportamento dannoso messo in atto da Persone che operano per nome o per conto dell'Azienda, adottato per soddisfare, direttamente o indirettamente ed a qualsiasi titolo, interessi (economici e non) contrapposti di cui la Persona stessa è titolare (legami familiari, rapporti interpersonali, interesse personale, obiettivi politici, ambizioni, obiettivi sindacali ecc.), a prescindere che si tratti o meno di una condotta impropria e/o che si tratti di una condotta penalmente rilevante". È stata in seguito redatta una specifica policy a presidio dello stesso documento al cui interno sono stati individuati i processi, le fasi e le situazioni di rischio ritenute rilevanti, le persone che dirigono il processo decisionale ed infine le regole e i presidi adottati.

Il Curriculum giudiziario dell'Azienda, dei soci in affari, delle Persone, di processi e funzioni è negativo per atti di corruzione o simili.

# Comportamento Anticompetitivo

I rischi e le procedure per prevenire casi di comportamento anti-competitivo sono formalizzati Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico, nell'Anti Bribery Plan e nella policy che disciplina l'etica del processo commerciale.

Non sono emerse azioni legali in corso o concluse durante il periodo di rendicontazione in materia di comportamento anti competitivo e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche nelle quali la nostra Azienda è stata identificata come partecipante.

Inoltre, non sono segnalati nel periodo di rendicontazione non conformità relativamente a comunicazioni di marketing.



## I nostri impegni per la **Performance sociale**

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 piano d'azione per la sostenibilità sociale

In azienda, in virtù della norma SA8000, opera costantemente il Social Performance Team (SPT), il quale ha la precisa missione di vigilare sul rispetto dei principi di responsabilità sociale connessi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed agli obblighi di contratto, sia nazionale che individuale. A tutte le segnalazioni pervenute è garantito il rispetto dell'anonimato e l'assenza di ritorsioni o discriminazioni, grazie alla totale autonomia del SPT (indipendentemente dalle decisioni prese dalla Direzione) ed alla sua composizione interdisciplinare e bilanciata fra rappresentanza dei lavoratori e dell'azienda.

Tuttavia, dal momento che abbiamo sposato il concetto olistico di sostenibilità ed i 17 Goals dell'Agenda Europea 2030, preferiamo parlare più estesamente di sostenibilità sociale che, a differenza di quella ambientale, è meno nota poiché più legata al mondo dell'impresa che alla vita di tutti i giorni.

Essere un'azienda sostenibile dal punto di vista sociale significa, in buona sostanza, possedere un'organizzazione, una struttura di governance ed un know-how utili per assicurare condizioni di benessere equamente distribuite, sia fra i propri dipendenti (sostenibilità sociale interna) che per la collettività (sostenibilità sociale esterna).

I temi di sostenibilità sociale che toccano il Gruppo Consoli riguardano prevalentemente la qualità della vita e la garanzia di erogare servizi sicuri.

## Noi e la sostenibilità sociale interna

Internamente lavoriamo da diversi anni per garantire la migliore qualità della vita lavorativa possibile, attraverso diverse leve strategiche:

- Analisi delle modalità organizzative e del clima aziendali e creazione di climi di lavoro sereni, collaborativi, rispettosi, scevri da conflitti e orientati al dialogo.
- Valutazione delle persone mediante sistemi oggettivi, premianti ed incentivanti.
- Attività di team building.
- Studio e sviluppo di carriere e piani di crescita individuali, concordati con ogni dipendente.
- Formazione costante e continua.
- Disincentivo alle discriminazioni su base razziale o in funzione delle origini, della casta, dell'età, dell'orientamento religioso, della disabilità o invalidità, del genere, dell'orientamento sessuale, di eventuali responsabilità familiari, dello stato civile, dell'appartenenza sindacale, delle opinioni politiche, del tipo di rapporto contrattuale o di ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.
- Mappatura delle competenze e del potenziale delle Persone.
- Esecuzione di benchmark retributivi con analisi di ruoli, mansioni e posizioni.
- Adozione di una politica retributiva orientata alla HR retention.
- Massima garanzia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Il tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro riveste oggi un'importanza cruciale ed un impegno imprescindibile da parte dell'azienda nei confronti dei lavoratori, ma anche della collettività (in considerazione dei costi sanitari necessari per la gestione degli infortuni e delle malattie professionali).

La totale gestione degli aspetti di salute e sicurezza è affidato all'Health&Safety Team (HST), un gruppo di lavoro fortemente professionalizzato e competente nella definizione di procedure, policy e nella consulenza al Datore di Lavoro in merito ad eventuali decisioni o azioni da intraprendere. Inoltre, il HST ha il compito di elaborare i KPI relativi alla nostra performance sul tema, con particolare riferimento al monitoraggio dei mancanti incidenti (o near misses).

Nel campo della sostenibilità sociale, per il 2022 ci siamo dati alcuni importanti obiettivi, di seguito rendicontati in merito al loro conseguimento:

- Dare ulteriore risalto ai nostri impegni per la diversità ed inclusione allargando le attività anche ad aspetti quali la genitorialità e la valorizzazione dei giovani manager, pur salvaguardando il patrimonio espe-

rienziale presente in azienda.

- Corroborare il mercato del lavoro attraendo ulteriori talenti che vadano ad ingrossare le fila del nostro management.

Come fatto per la sostenibilità ambientale, sono al vaglio anche azioni per migliorare la nostra prestazione in termini di sostenibilità sociale interna, fra cui:

- Azioni per il benessere organizzativo: definire ed attuare strategie per la conciliazione vita/lavoro, creazione di un welfare aziendale, adesione ai programmi WHP ("Work Health Program") proposti dalle ATS, introduzione di una customer care fra i dipendenti, aumento delle situazioni di lavoro agile (smartworking, telelavoro ecc.).
- Azioni per promuovere l'uguaglianza: adozione di una policy diversity&inclusion, integrazione sempre maggiore dei dipendenti disabili, promozione della parità salariale, aumento delle quote rosa in posizioni manageriali, ulteriore investimento sui giovani, adozione di una strategia specifica per l'attrazione dei talenti e la valorizzazione dei giovani.

## Noi e la sostenibilità Sociale esterna

Le nostre responsabilità nei confronti della collettività, in considerazione dei servizi che eroghiamo, sono legate prevalentemente alla sicurezza dei servizi stessi.

Nell'ambito delle sanificazioni, i settori più delicati risultano essere quelli ospedalieri, poiché il lavoro dei nostri operatori subentra in processi che possono avere ricadute negative sulla salute o sulla vita delle persone. Per questo, da diversi anni monitoriamo la nostra prestazione secondo la certificazione PDT, un procedimento di analisi di laboratorio per la ricerca di indicatori microbiologici, rilevazione e successiva rappresentazione digitale delle risultanze, riferite ai nostri processi e procedure di pulizia; grazie alla tecnologia Blockchain, la nostra performance è visibile digitalmente da parte di tutti gli stakeholders. Anche sotto il profilo della sostenibilità sociale esterna, il team di lavoro guidato dal Manager per la Sostenibilità ha individuato le azioni da valutare e condurre a termine entro il 2023:

- Sponsorizzazioni e donazioni solidali e/o destinate a progetti sociali, ONG, organizzazioni no profit ecc.
- Volontariato d'impresa (destinazione di parte del tempo lavorativo retribuito dall'azienda ad attività di volontariato).
- Reclutamenti locali o sul territorio o per alcune categorie particolari di lavoratori (disagiati sociali ecc.).
- Definizione di un obiettivo minimo di nuove assunzioni entro un certo periodo di tempo.

Gli elementi di rischio affrontati sono il lavoro minorile, il lavoro forzato o obbligato, la libertà di associazione, la discriminazione, l'orario di lavoro e la retribuzione.

Il lavoro minorile, forzato e obbligato sono vietati per i fornitori di P&A, come sancito nel "Codice di condotta Etico". Non sono registrate nel periodo di rendicontazione attività svolte da fornitori a rischio di lavoro minorile, forzato e obbligato o con utilizzo di giovani lavoratori esposti a lavori pericolosi in quanto la tutti i fornitori di primo livello sono situati in Italia.

Tali rischi sono tutti entro i limiti di tolleranza e sotto controllo.

Nel corso del 2022, il Gruppo Consoli ha nuovamente confermato la vicinanza ed il supporto sia al proprio territorio sia alle emergenze emerse nel periodo, con la forte volontà di ringraziare tramite gesti concreti tutti i lavoratori che coi loro sforzi hanno contribuito allo straordinario risultato di business.

## Di seguito alcune delle azioni intraprese:

- Fondazione Semia: Gruppo Consoli è tra i soci fondatori di Semia Evoluzione Sostenibile. La fondazione ha come obiettivo il contrasto dei cambiamenti climatici dovuti ai gas serra perseguendo scopi di integrazione fra lavoro e ambiente con metodi finalizzati all'inclusione lavorativa di persone.
- ProgettoZeroCO2: Abbiamo avviato due importanti progetti di agroforestazione urbana, piantando 923 alberi per assorbire anidride carbonica, sviluppare habitat e creare impatto positivo, tanto a livello ambientale quanto sociale.
- Parco Sud di Milano, un grande parco agroforestale: il primo progetto si è sviluppato nell'area del Parco Sud di Milano, trasformando un terreno abbandonato in un parco agroforestale al fine di innescare un processo di rigenerazione ambientale.

Inoltre sono implementate azioni per:

- Ridurre le barriere architettoniche.
- Supportare le collaboratrici con figli per usufruire di orari elastici.
- Agevolare i lavoratori stranieri in riferimento alla lingua italiana.
- Agevolare i lavoratori che richiedono la possibilità di esercitare pratiche di culto consentite all'interno dell'azienda.
- Ridurre il rischio di terrorismo sia all'interno dello stabilimento sia presso i clienti.
- Non discriminare i collaboratori in base a genere, religione o nazione di provenienza.

## Gestione delle Persone

P&A rispetta i diritti umani, del lavoro e della parità di genere ed applica politiche che ne garantiscano l'osservanza all'interno della propria forza lavoro compresa la libertà di associazione.

Gli strumenti di cui P&A si è dotata nel corso degli anni sono ad oggi integrati nelle attività di gestione aziendali sono dettagliati nelle procedure e nei processi implementati per raggiungere le certificazioni (già ottenute ed in ottenimento) in ambito sociale, ambientale e di governance.

P&A sostiene inoltre i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite nelle aree dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione, tra i quali la difesa della libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.

Al fine di adempiere alle politiche sociali P&A applica le normative nazionali in materia di lavoro, riconosce e garantisce il diritto sindacale quale facoltà dell'individuo di aderire ad un'organizzazione sindacale al fine di tutelare le libertà fondamentali all'interno del luogo di lavoro.

Il diritto sindacale è consolidato in particolare all'interno di alcune norme dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), il quale si pone a tutela dell'effettività e dell'esigibilità del principio di libertà sindacale.

Quest'ultimo si esercita soprattutto attraverso le organizzazioni sindacali, il contratto collettivo di lavoro e lo sciopero.

Le organizzazioni sindacali hanno una funzione fondamentale nella rappresentanza delle categorie dei lavoratori nei luoghi di lavoro per la difesa dei loro interessi e per tale ragione, nell'ottica della promozione di un ambiente di lavoro sano e sereno per tutte le persone coinvolte nel contesto organizzativo, l'azienda si impegna nella costruzione di un continuo dialogo con le rappresentanze sindacali ispirato a principi di correttezza e fiducia reciproca.

Tutti i dipendenti di P&A hanno la libertà di aderire ad associazioni sindacali riconosciute e conformi alle disposizioni di legge.

I dipendenti sono assunti con i contratti nazionali di lavoro, quindi, regolamentati dalle Leggi Italiane e la totalità dei lavoratori è coperta da accordi di contrattazione collettiva.

La definizione della retribuzione di una Persona, secondo noi, non può basarsi solo sugli standard mini-

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).

Le esigenze/ aspettative di alcuni stakeholder (compresi gli azionisti) sono tenute in considerazione in merito alla remunerazione.

Il salario base di un neoassunto P&A è definito secondo il CCNL di riferimento. La sua definizione segue criteri che non permettono discriminazioni di genere. Secondo le competenze, la professionalità e l'esperienza della persona neoassunta è definito, in aggiunta al salario di base, un eventuale bonus.

L'andamento dell'occupazione nel corso del 2022 è ben rappresentato dalle tabelle riassuntive che seguono. Nell'anno sono state effettuate numerose assunzioni di figure a staff (ivi inclusi i manager) la cui età al di sotto dei 35 anni, sebbene si tratti di persone dalla notevole esperienza e preparazione, nonché fortemente orientate al risultato.

	P&A
<b>ANNO</b>	2022
<b>N° Lavoratori somministrati al 31 dicembre</b>	62
N° nuovi assunti	1800
<b>N° dipendenti per fasce d'età</b>	
18-29	154
30-39	416
40-49	956
50-59	1491
60 e oltre	758
Età del lavoratore più giovane	19
Età media lavoratori	50
<b>N° dipendenti suddivisi per categoria/livello</b>	
<b>N° Totale uomini</b>	<b>1127</b>
N° uomini dirigenti, responsabili ecc.	8
N° uomini categoria. quadri	8
N° uomini categoria impiegati	33
N° uomini categoria operai	1078
N° uomini apprendisti	0
N° uomini tirocinanti e/o alternanza scuola-lavoro e simili	0
<b>N° Totale donne</b>	<b>2648</b>
N° donne dirigenti, responsabili ecc.	0
N° uomini categoria quadri	1
N° uomini categoria impiegati	44
N° uomini categoria operai	2603
N° uomini apprendisti	0
N° uomini tirocinanti e/o alternanza scuola-lavoro e simili	0

	P&A
<b>ANNO</b>	2022
<b>Anticipi TFR concessi</b>	
N° Anticipi	-
Valore complessivo anticipi concessi (€/lordi)	88.490,00
<b>Contenziosi notificati</b>	
N° Procedimenti	3

	P&A
<b>ANNO</b>	2022
<b>Tasso di assenteismo</b>	
<b>Malattia</b>	
n° ore	296091
% ore sulle lavorabili	7,15%
<b>Infortunio</b>	15888
Oltre 20 anni	
% ore sulle lavorabili	0,38%
<b>Maternità/Allattamento</b>	
n° ore	25746
% ore sulle lavorabili	0,62%
<b>Donazione sangue</b>	
n° ore	
% ore sulle lavorabili	
<b>CIGO/FIS</b>	
n° ore	26235
% ore sulle lavorabili	0,63%
<b>N° dipendenti per anzianità aziendale</b>	
Meno di 5 anni	2980
5-10 anni	537
10-15 anni	179
15-20 anni	45
Oltre 20 anni	34
Anzianità media aziendale	3
<b>N° Lavoratori cessati</b>	1537
di cui N° licenziamenti	1091
di N° dimissioni	446

	P&A
<b>ANNO</b>	2022
N° iscritti al sindacato	1870
Totale ore di sciopero	
Età del lavoratore più giovane	19
Età media lavoratori	50

	P&A
<b>ANNO</b>	2022
<b>N° provvedimenti disciplinari suddivisi per tipologia</b>	92
N° ammonizioni scritte	4
N° multe	25
N° sospensioni disciplinari	24
N° Licenziamento	39
N° vertenze legali notificate	12

I licenziamenti per la quasi totalità sono riferiti ai cambi appalto. Si stima che il 2-3% al massimo siano licenziamenti disciplinari.

Per quanto riguarda, invece, i benefici ai dipendenti non ci sono differenze tra full time e part time, l'assistenza sanitaria, la copertura assicurativa per disabilità ed invalidità, il congedo parentale, i contributi pensionistici, previdenza sociale ed assistenza sociale, etc. sono requisiti di legge. I premi in denaro sono in funzione degli obiettivi e sono divisi in una parte fissa ed una parte variabile tutti.

Benefit standard erogati ai dipendenti a tempo pieno										
	Fascia d'età anni			Genere		Area geografica (*)				
	<30	30 ÷ 50	>50	M	F	EU/USA	AF	SA	AS	US
Assicurazione sulla vita di legge	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Assistenza sanitaria	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Copertura assicurativa per disabilità e invalidità	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Congedo parentale	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Contributi pensionistici	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Partecipazione azionaria	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
Premi in denaro	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Tasso di rientro dal lavoro	= 100%									

Inoltre Sono previsti incentivi commisurati alla retribuzione annuale lorda e composti da una parte fissa (legata al margine di contribuzione raggiunto dall'Azienda) ed una parte variabile (legata agli obiettivi specifici assegnati alle varie Persone e/o funzioni).

Nel corso del 2022 tutti i dipendenti delle funzioni di staff hanno ricevuto una valutazione delle performance e dello sviluppo professionale.

La diversità all'interno di P&A è una delle caratteristiche che contraddistingue l'azienda ed uno dei valori fondamentali su cui essa si fonda infatti.

La certificazione rispetto alla norma UNI/Pdr 125:2022 è il frutto di un cambiamento culturale attuato con la collaborazione di tutte le persone che operano all'interno della realtà aziendale, la quale è contraddistinta da una forte multiculturalità.

Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Fascia d'età anni			Genere	
	<30	30 ÷ 50	>50	M	F
Composizione organo di governo	0	4	10	12	2

Nel caso in cui P&A riceva segnalazioni o reclami, il Social Performance Team 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).

## I nostri impegni per la **Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

P&A ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori secondo la norma volontaria "ISO 45001: 2018" certificato da ente terzo indipendente. Il sistema, in conformità alla legislazione vigente, gestisce la salute e la sicurezza nei luoghi attraverso procedure, documenti e moduli.



## Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La salute e sicurezza dei lavoratori che sono direttamente sotto il controllo di P&A (compresi i somministrati), viene tutelata seguendo scrupolosamente tutte le specifiche leggi nazionali (es. dlgs. 81/08 e s.m.i.) ed il sistema di gestione è certificato secondo la norma ISO 45001.

L'infrastruttura di gestione è basata sulla documentazione di sistema, sugli audit interni e di terze parti. Inoltre, sono attive collaborazioni con società di consulenza qualificate per l'aggiornamento normativo e la formazione professionale e legislativa.

P&A ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori secondo la norma volontaria "ISO 45001: 2018" certificato da ente terzo indipendente. Il sistema, in conformità alla legislazione vigente, gestisce la salute e la sicurezza nei luoghi attraverso procedure, documenti e moduli.

Il sistema è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la massimizzazione dei benefici e la riduzione dei costi.

In particolare esso garantisce:

- Il miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro.
- La riduzione dei costi derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro attraverso la minimizzazione dei rischi a cui possono essere esposti i dipendenti e in genere tutte le persone che possono ruotare attorno all'azienda.
- L'aumento dell'efficienza dell'impresa.
- La massima facilità nel poter produrre tutta la documentazione richiesta dalle nuove norme.

Mediante l'adozione di uno specifico piano per la sicurezza (OH&S PLAN) documentiamo in modo oggettivo la volontà e l'impegno organizzativo del datore di lavoro per prevenire efficacemente gli incidenti sul lavoro.

Nucleo del sistema di sicurezza è la valutazione dei rischi derivanti dall'attività svolta. Trattasi di attività effettuata da tempo, nella quale pertanto sia la direzione sia i preposti sia i singoli lavoratori hanno acquisito notevole esperienza organizzativa ed operativa: ciò ha permesso in particolare di verificare una considerevole casistica d'eventi sia in condizioni di funzionamento ordinarie e sia in condizioni eccezionali.

Per tali motivi si ritiene che la valutazione del rischio effettuata, della quale il presente documento unitamente ai mansionari per funzione costituisce formalizzazione, sia particolarmente efficace e rappresentativa della nostra realtà lavorativa.

La valutazione del rischio è imperniata sull'esame delle attività realmente svolte da parte dei singoli addetti durante tutto l'orario di lavoro nelle alternative ragionevolmente prevedibili.

In particolare, la definizione dei mansionari è avvenuta con le seguenti modalità:

- Predisposizione della scheda mansionario da parte del Datore di Lavoro, dei preposti e del RSPP.
- Esame del mansionario così definito dai singoli soggetti da parte del RSPP e del Medico Competente.
- Valutazione dei rischi connessi allo svolgimento delle singole mansioni ed inserimento nella scheda dei rischi stessi.
- Valutazione dei DPI necessari allo svolgimento in sicurezza delle singole mansioni ed inserimento nella scheda dei DPI stessi.
- Riesame del mansionario così integrato da parte del RSPP, del Medico Competente e del Datore di Lavoro.
- Stesura definitiva del mansionario.

I mansionari così approvati da tutti gli attori che hanno partecipato alla stesura costituiscono parte integrante del documento di valutazione dei rischi.

I rischi presi in considerazione si possono così riassumere:

- Rischi di natura infortunistica-Sicurezza dei lavoratori: le cause di tali rischi sono da ricercare, nella

maggioranza dei casi, in carenze strutturali o impiantistiche già regolamentate da norme legislative e/o di buona tecnica.

- Rischi di natura igienico-ambientale - Salute dei lavoratori: appartengono a tale categoria i rischi potenziali che possono provocare nel personale esposto danni per la salute a seguito di operazioni e/o lavorazioni con l'impiego di sostanze o materiali comportanti l'emissione di fattori di rischio determinati da agenti fisici, chimici o biologici nonché attività comportanti movimentazione manuale dei carichi, movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori e posture, uso di videoterminali ed esposizione a microclima nocivo.

- Rischi di natura organizzativa- Sicurezza e salute dei lavoratori: sono identificati in tale categoria i rischi potenziali che possono coinvolgere i lavoratori con effetti dannosi di tipo infortunistico o di tipo igienico all'interno della complessa articolazione che caratterizza l'organizzazione del lavoro, la pianificazione della sicurezza, la formazione e l'informazione dei lavoratori.

Il Gruppo Consoli ritiene che la consultazione e partecipazione delle Persone sia uno dei presupposti fondamentali affinché il sistema sicurezza funzioni correttamente, recependo tutti gli Obblighi di Conformità ed altresì tenendo in considerazione esigenze, aspettative e punti di vista delle Persone stesse.

Le risorse destinate a tali attività sono perlopiù di tipo umano, ma per una efficace circolazione delle informazioni e delle comunicazioni si rende disponibile anche tutto l'apparato logistico-comunicativo attivo in Azienda (composto da circuiti informatici, telematici, verbali ed informativi).

Alle attività stesse può essere destinato tutto il tempo ritenuto necessario e la formazione necessaria è individuabile soprattutto in quella prevista dagli Obblighi di Conformità, sebbene risultino rilevanti e utili anche strumenti come la formazione sul campo, l'addestramento e l'informazione (realizzata mediante diffusione e/o affissione di informative, invio di comunicazioni ecc.).

Le informazioni sul sistema sicurezza sono accessibili in modo chiaro, comprensibile e pertinente a tutte le Persone grazie alla capillare diffusione della politica, alla pubblicazione di documenti operativi, alla formazione sulle principali tematiche inerenti la sicurezza.

In particolare, poiché la consultazione e la partecipazione delle Persone sono due attività conseguenti e poiché la loro efficacia dipende dall'assenza di costrizioni (o del pericolo delle stesse), abbiamo definito le modalità da adottare per favorirle e le misure atte ad eliminare (o ridurre al minimo) gli ostacoli e/o barriere alla partecipazione, ossia:

- Adozione e messa in opera di un sistema così detto "whistleblowing", che tuteli gli autori di segnalazioni da ritorsioni e altre simili attività condotte da superiori, colleghi ecc. a seguito delle segnalazioni stesse.
- Casella mail destinata alle segnalazioni sui temi di responsabilità sociale.
- Adozione di un codice di condotta, contenuto nel Modello Organizzativo 231.
- Istituzione e presenza in azienda dell'OdV 231.
- Presenza di un referente sempre reperibile e che riferisca esclusivamente alla Direzione e non al Datore di Lavoro e/o ad altri soggetti afferenti la sicurezza (Preposti ecc.).

Gli infortuni sul lavoro e gli esiti registrati nel corso dell'anno di rendicontazione sono indicati nella tabella successiva.

La scelta di rendicontare gli infortuni utilizzando gli indici INAIL (incidenza, frequenza, gravità e durata media) anziché un numero puro è dettata dal fatto che con tale metodo la numerosità degli infortuni è riparametrata in base al numero dei lavoratori, alle ore lavorate ed alla durata degli infortuni stessi, dunque sulla realtà effettiva dell'azienda; come limite di riferimento si è presa la media degli indicatori dei tre anni precedenti.

PRESTAZIONI OH&S	LIMITE RIFERIMENTO	MEDIA	
PULITORI			-41%
Incidenza OH&S	2,5	2,1	13%
Frequenza OH&S	29,7	23,0	20%
Gravità OH&S	0,4	0,8	-89%
Durata media OH&S	25,1	49,3	-106%

## Salute e sicurezza dei clienti

La valutazione dei rischi, le attività e la gestione delle emergenze/ incidenti per la salute e la sicurezza dei clienti sono gestite utilizzando documentazione appositamente progettata, con particolare riferimento alla policy per la preparazione e risposta ad emergenze per salute e sicurezza clienti, al piano analitico per il monitoraggio della tossicità dei prodotti per la pulizia a tutela dei clienti e con la dichiarazione di impegno per la sicurezza dei clienti.

In particolare vengono analizzati potenziali scenari di emergenza/ incidente:

- Non rispetto cartellonistica 81/08.
- Ingestione accidentale di prodotti per la pulizia in stoccaggio o per errato risciacquo.
- Residui microbiologici.

Vengono inoltre definite le tipologie di risposta pianificate, le prove e le periodicità e la metodologia per la valutazione delle prestazioni.

