

Riesame e Bilancio Responsabilità Sociale - Estratto

Norma SA8000

Edizione 2024

1	Lavoro infantile.....	3
2	Lavoro obbligato.....	5
3	Salute e sicurezza.....	6
4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	12
5	Discriminazione.....	14
6	Procedure disciplinari.....	16
7	Formazione.....	17
8	Orario di lavoro.....	18
9	Retribuzione.....	19
10	Sistemi di gestione.....	19

INTRODUZIONE

Scopo

Lo scopo del “*Riesame e Bilancio della Responsabilità Sociale della Pellegrini S.p.A., Edizione 2024*” è quello di analizzare l’evoluzione degli indicatori e presentare le nuove azioni intraprese in funzione dei nuovi dati e delle **attività concluse nell’anno 2023**.

La logica di base del presente documento prevede che, per ciascun requisito della norma SA8000, Pellegrini S.p.A. conduca una valutazione d’insieme che tenga conto dell’approccio adottato, dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con gli obiettivi interni aziendali.

Come indicato dalla nuova edizione della norma SA8000:2014, la Pellegrini ha effettuato una valutazione dei rischi per tutti i punti previsti dalla norma in oggetto, prendendo in considerazione il coinvolgimento dei portatori di interesse potenzialmente coinvolti. Tale valutazione è rivalutata ed eventualmente aggiornata almeno annualmente dal Social Performance Team identificato all’interno dell’organizzazione e che vede la partecipazione del personale Pellegrini eletto in qualità di Rappresentante per la Sicurezza SA8000 (nominato “RLSA”), il Servizio Prevenzione e Protezione aziendale, la funzione Sistemi di Gestione e la funzione Risorse Umane.

Di seguito si riporta un estratto del risultato di tale valutazione, quale output del Riesame della Direzione per il Sistema di Gestione SA8000 del 2023.

#	Argomento/ Punti norma	Impatto su stakeholder					
		Pellegrini	Pubblico	Clienti	Fornitori	Enti	Sindacati
1	Lavoro Infantile	d	id	id	d/id	id	id
2	Lavoro Forzato o Obbligato	d	id	in	d/id	id	id
3	Salute e Sicurezza	d	id	d	d/id	id	id
4	Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	d	in	in	in	id	id
5	Discriminazione	d	id	id	d/id	id	id
6	Pratiche Disciplinari	d	in	id	id	in	d
7	Orario di Lavoro	d	in	id	d/id	id	id
8	Retribuzione	d	in	in	id	id	id
9	Sistema di gestione	d	in	id	d	id	id

Livello di rischio

	Trascurabile
	Basso
	Medio
	Alto

d: impatto diretto
id: impatto indiretto
in: impatto ininfluente

Obiettivi e Metodologia

Il Riesame e Bilancio della Responsabilità Sociale risponde al bisogno di informazione e trasparenza voluto dalla Pellegrini relativamente alle prestazioni derivanti dall’applicazione dei requisiti della norma SA8000; a tal fine con questo documento Pellegrini si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell’azienda (pubblicata sul sito internet Pellegrini al seguente percorso <https://www.gruppopellegrini.it/perche-pellegrini/certificazioni/>);
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti, clienti, dipendenti, partners, fornitori, interlocutori, degli impegni della Pellegrini;

- fornire al Senior Management uno strumento utile per il riesame interno della Politica di Responsabilità Sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso l'andamento degli indicatori adottati.

REQUISITI, INDICATORI ED AZIONI RESPONSABILITA' SOCIALE

1 Lavoro infantile

L'azienda non utilizza né intende utilizzare o favorire il lavoro infantile (< 15 anni) anche nel rispetto dalle norme nazionali che definiscono l'obbligatorietà dell'istruzione giovanile la quale deve essere impartita per almeno 10 anni e riguarda la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni (<https://www.miur.gov.it/obbligo-scolastico>).

A dimostrazione dell'applicazione di questo principio, vengono di seguito riportati gli indicatori aziendali ritenuti più significativi e le attività svolte dalla Pellegrini per sostenere la formazione e l'educazione giovanile.

Tabella 1 - Classe di Anzianità in funzione del numero dipendenti

CLASSI DI ANZIANITÀ	ANNO				
	2023	2022	2021	2020	2019
16-18	2	1	3	0	0
19-20	22	25	25	8	24
21-30	584	533	530	432	583
31-40	1318	1177	1111	989	1128
41-50	2311	2173	2144	2023	2363
51-60	3373	3096	2916	2932	2768
61-65	718	589	448	567	439
oltre 65	106	71	55	107	50

Grafico 1 – Suddivisione percentuale dipendenti in funzione delle classi di anzianità – 2023

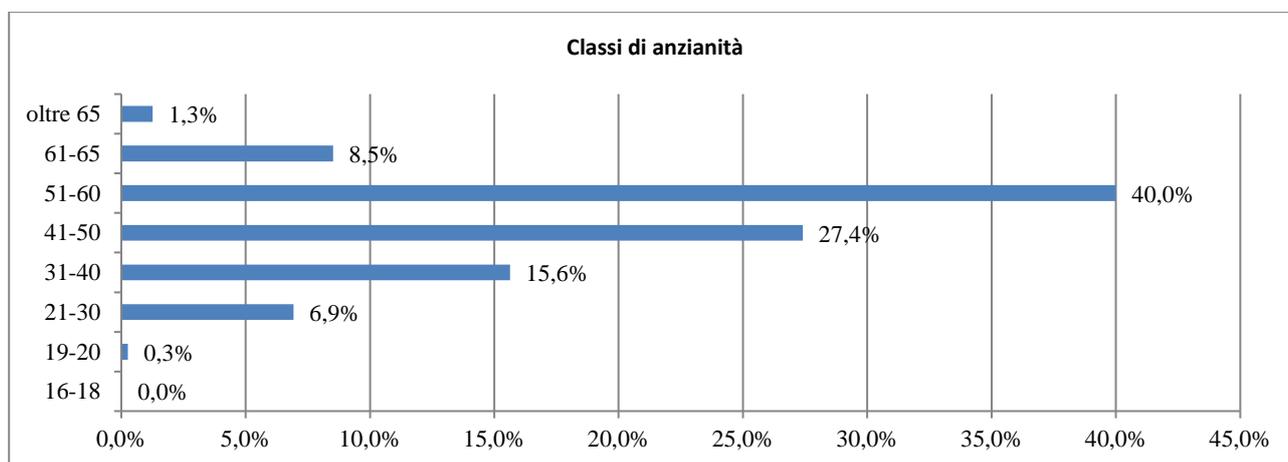


Tabella 2 - Anzianità media del personale

ANZIANITÀ MEDIA PERSONALE	ANNO				
	2023	2022	2021	2020	2019
Pellegrini spa	48	48	48	49	48
Di cui Sedi Milano, Roma, Central Food	45	44	46	47	45

Come si evince dalle tabelle e grafici sopra riportati, la maggior parte della forza lavoro della Pellegrini ha un'età compresa tra i 51-60 (40,4%); l'anzianità media Pellegrini SpA è rimasta invariata rispetto all'anno precedente.

Nel 2023 è stato presente in azienda un solo apprendista, acquisito in sede di passaggio d'appalto; risultano inoltre essere stati attivati due tirocini, in particolare gli stagisti vengono inseriti a seguito di richieste da parte di scuole o enti anche per il reinserimento di persone disabili (secondo la L. 68/99).

Proseguono le attività di collaborazione con diverse Università, che prevedono l'inserimento in Azienda di personale studentesco per lo sviluppo di tesi di laurea, oltre a stage curriculari (alternanza scuola-lavoro) con la doppia finalità di primo approccio al mondo del lavoro e possibili futuri inserimenti.

Tabella 3 - Incentivi all'inserimento nel mondo del lavoro

	2023	2022	2021	2020	2019
N° di apprendisti (dato valutato dal 2017)	1	2	16	6	7
N° di Tirocini	2	8	18	18	29

Tabella 4 – Turnover personale Sedi Milano, Roma e Central Food

TURN OVER Sedi Milano, Roma e Central Food	2023
Tasso Complessivo	23%
N° dipendenti per compensazione del turnover	189

Nella tabella sopra riportata viene indicato il dato relativo al turnover annuale presso le sedi di Milano, Roma e Central Food per l'anno 2023.

Azioni

In accordo ai propri principi etici ed ai principi della norma SA8000, la Pellegrini S.p.A. eroga donazioni ad Associazioni/Enti che promuovono progetti atti a contribuire allo sviluppo di centri culturali e di aggregazione sportiva e ludica per l'educazione del personale giovanile, alla promozione di corsi professionalizzanti, al mantenimento di fondi studenteschi per il proseguimento degli studi.

Di seguito si riportano le principali Associazioni/Enti che hanno ricevuto donazioni da parte della Pellegrini nel 2023 per totale di circa 901.200,00€:

- Fondazione Ernesto Pellegrini Onlus
- Fondazione Teatro alla Scala
- Fondazione Santa Lucia
- Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro
- Keren Hayesod - Onlus - Italia
- Associazione Robert F. Kennedy Foundation of Italy Onlus
- Fondazione Collegio delle Università Milanesi
- Associazione Vidas
- Associazione Pizzaut Onlus
- Fondazione per la Scuola della Comunità Ebraica a Milano
- Casa Primaria dell'Istituto delle Figlie della Carità Canossiane
- CISM - Conferenza Italiana Superiori Maggiori
- Fondazione Sodalitas
- Fondazione Ospedale Niguarda
- Actv Spa
- Centro Studi Grande Milano
- Fondazione Ieo-Ccm
- Fondazione Maire Tecnimont

- Associazione Amici di Città
- Concertpromotion Srl
- Congregazione Suore del Preziosissimo Sangue
- Fondazione Istituto Sacra
- Famiglia Onlus
- Ass. amici Centro Dino Ferrari

2 Lavoro obbligato

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il proprio lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro del personale sia ottenuto grazie a minacce di qualsiasi tipo.

Per garantire la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda applica esclusivamente i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro vigenti per tutti i suoi dipendenti (di seguito CCNL) e permette la libertà di associazione e le rappresentanze sindacali.

Chiunque ravvisi una violazione di tale principio, può segnalarla al *Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale* (Sig. Alessandro Panetta e Sig.ra Monia Stolfinati per l'anno 2023) o direttamente all'Ente di certificazione RINA o al SAAS utilizzando i recapiti e gli estremi per il contatto riportati in calce alla Politica per la Responsabilità Sociale e nella pagina dedicata alla SA8000 sul sito internet aziendale:

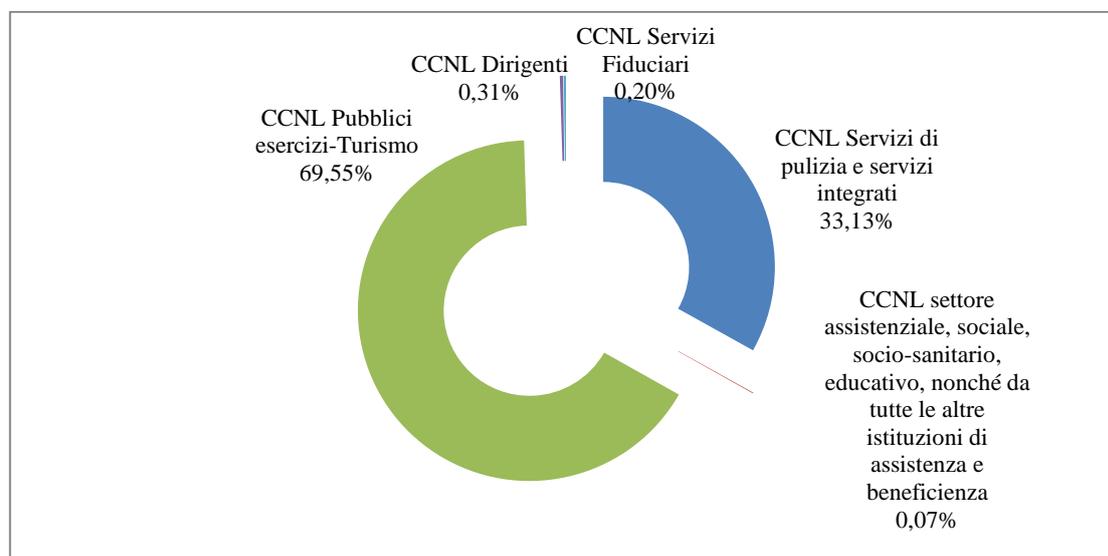
<https://www.gruppopellegrini.it/perche-pellegrini/certificazioni/>

A dimostrazione dell'applicazione di questo principio, vengono di seguito riportati gli indicatori ritenuti più significativi e le attività dell'organizzazione in merito.

Tabella 3 - Numero di contratti CCNL suddivisi per numero di dipendenti

TIPOLOGIA CONTRATTO	ANNO				
	2023	2022	2021	2020	2019
CCNL Servizi di pulizia e servizi integrati	2794	2736	2188	2391	1745
CCNL settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza	6	6	17	15	20
CCNL Pubblici esercizi - Turismo	5591	4878	5004	4630	4754
CCNL Dirigenti	26	24	23	22	19
CCNL Servizi Fiduciari	17	21	0	0	0

Grafico 2 – Suddivisione percentuale contratti – 2023



3 Salute e sicurezza

La sicurezza è posta al centro dell'attenzione di chi organizza il lavoro al fine di garantire a chiunque possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Tale attenzione è dovuta alle caratteristiche insite nelle attività più tipiche dei nostri servizi che, se da una parte non contemplano rischi elevati, dall'altra richiedono un presidio costante delle unità produttive dislocate su tutto il territorio italiano.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute ed altre cause di pericolo. A dimostrazione dell'applicazione di questo principio, nei paragrafi successivi vengono riportati gli indicatori ritenuti più significativi e le attività intraprese dall'organizzazione in merito.

Sorveglianza sanitaria

Nell'anno 2023 sono state sottoposte a visita medica oltre **4500** persone impiegate presso le Divisioni Ristorazione, Distribuzione Automatica, Pulizie e Servizi Integrati, Central Food e le Sedi. Il personale medico che ha collaborato con Pellegrini nel corso dell'anno 2023 è stato pari a **56** medici, compreso il Medico Competente Coordinatore del CDI, Dottor Aldo Todaro.

Andamento infortunistico

La Pellegrini S.p.A. analizza la dimensione del rischio infortunistico sul lavoro, attraverso gli indici di frequenza infortuni (IFI) e l'indice di gravità (IG).

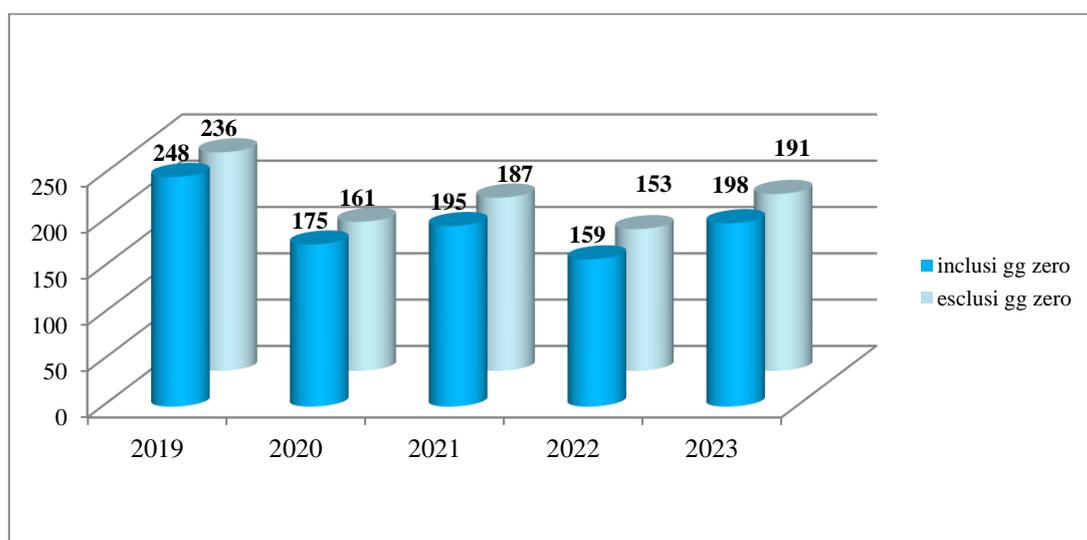
In tabella l'indice frequenza infortuni e l'indice gravità per il quinquennio 2019-2023.

Tabella 6 – Comparazione indici

	2023	2022	2021	2020	2019
IFI	19	18	24	24	29
IG	0,44	0,55	0,75	0,68	0,64

Si precisa che il calcolo degli indici non include le ricadute (considerate come unico evento) e gli infortuni in itinere e gli infortuni Covid-19. Si precisa inoltre che per il Calcolo dell'IG 2021, sono stati presi in considerazione i giorni di assenza sia da file ricevuta da HR sia da registro infortuni. Si precisa che il calcolo IFI e IG è stato effettuato secondo la norma UNI 7249:2007

Grafico 3 - Comparazione numero infortuni per anno



Si precisa che:

- il dato infortuni "inclusi gg zero" non include le ricadute (considerate come unico evento) e gli infortuni in itinere; tale aspetto è da tenere in considerazione anche per le successive elaborazioni statistiche;

- Il dato infortuni “esclusi gg zero” non include le ricadute (considerate come unico evento), gli infortuni in itinere e gli infortuni a giorni zero (oltre quello di accadimento).

Nel 2023 si è registrato un aumento del numero di infortuni rispetto all’anno precedente; tale andamento è da correlarsi ad un aumento delle ore lavorate rispetto all’anno precedente e quindi ad un aumento della probabilità del verificarsi di eventi infortunistici. Parallelamente, si è registrato un aumento dell’indice di frequenza e una riduzione dell’indice di gravità ad attestazione della riduzione della gravità media e quindi della media del numero di giorni persi per evento rispetto al 2022.

Grafico 4– *Suddivisione % infortuni per area fisica - Divisione Ristorazione (DR) e Distribuzione automatica (DA) 2023*

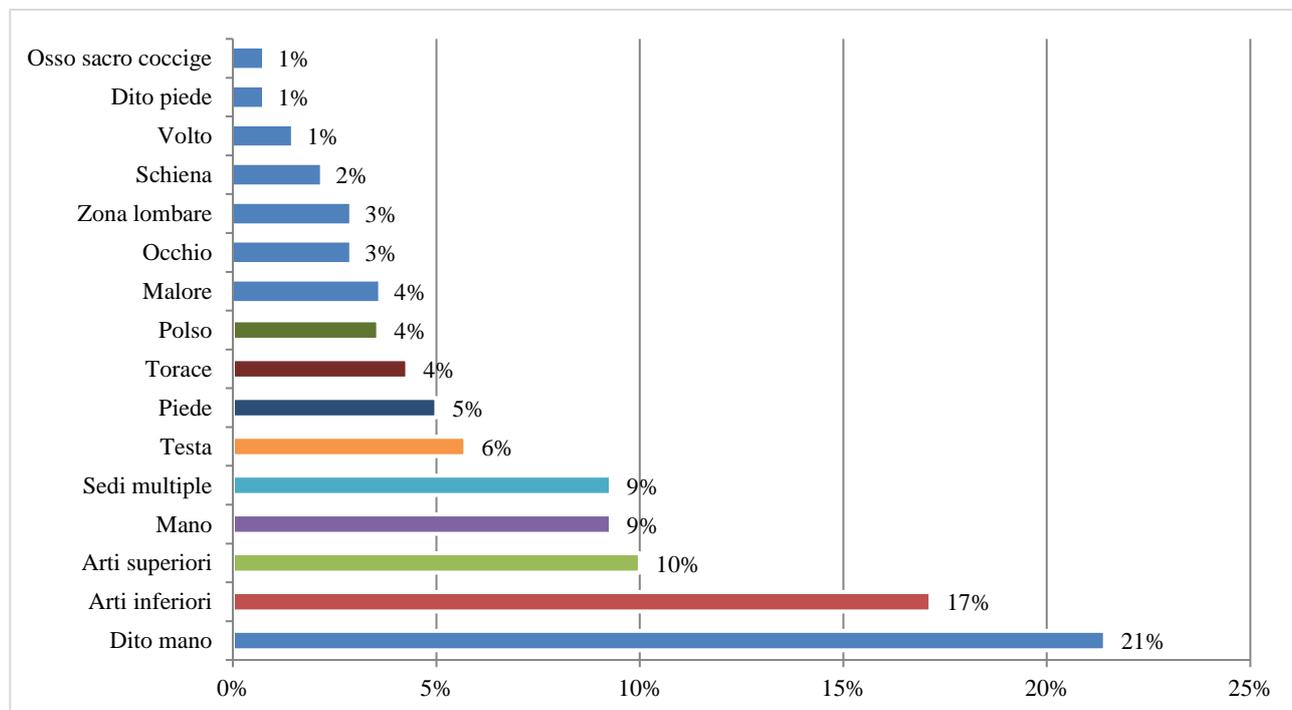
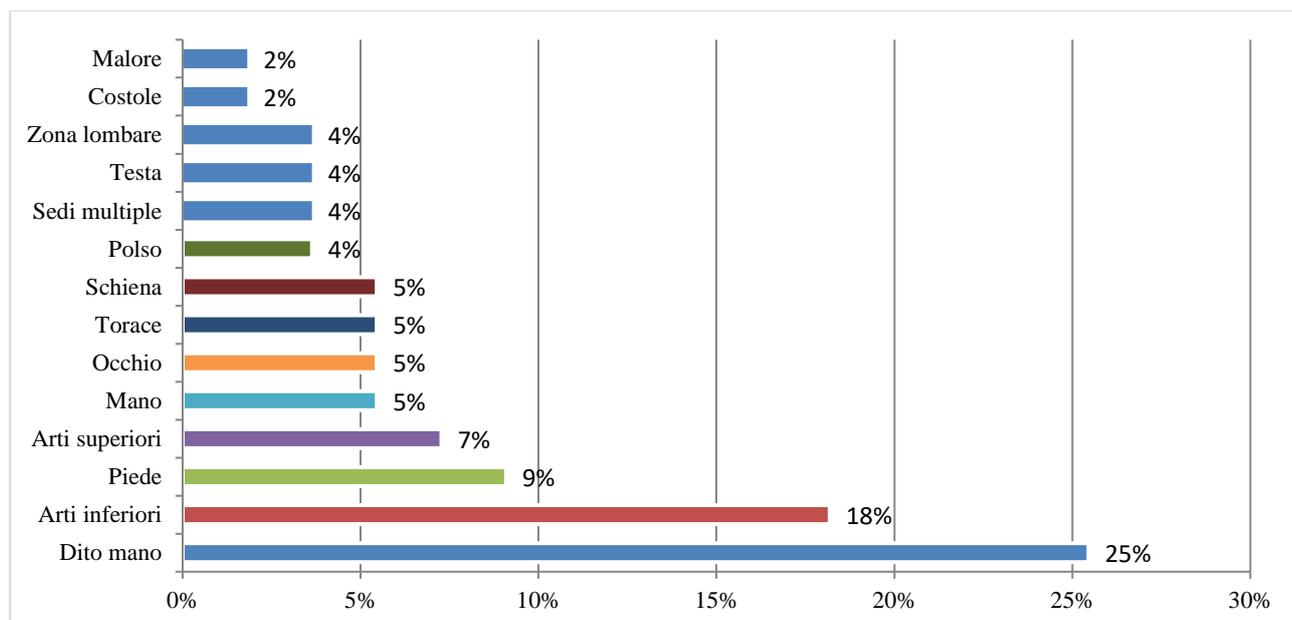


Grafico 5 – *Suddivisione % infortuni per area fisica - Divisione Pulizie e Servizi integrati (DPSI) – 2023*



Il dito della mano risulta l'area più colpita in caso di infortuni sia per la Divisione Ristorazione/Distribuzione automatica (21%) e per la Divisione Pulizie (25%); seguono gli arti inferiori (17% e 18%) in entrambe le Divisioni e gli arti superiori nella DR (10%) e il piede nella DPSI (9%).

Grafico 6– *Suddivisione % infortuni per tipologia - Divisione Ristorazione e Distribuzione Automatica 2023*

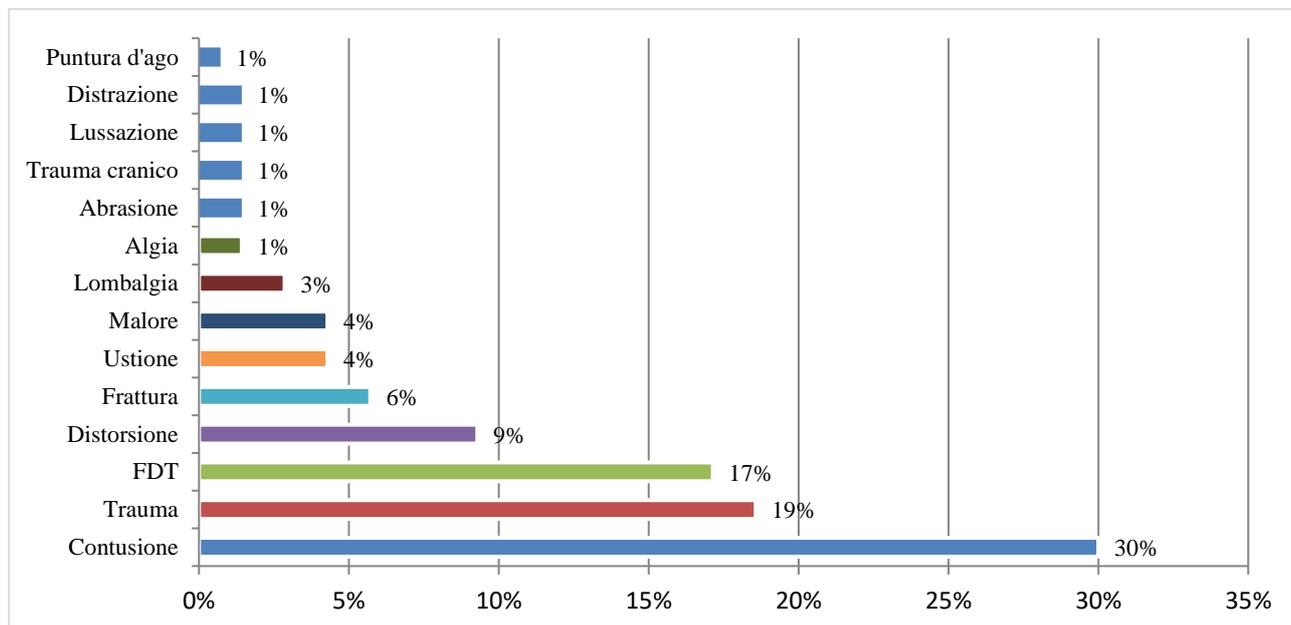
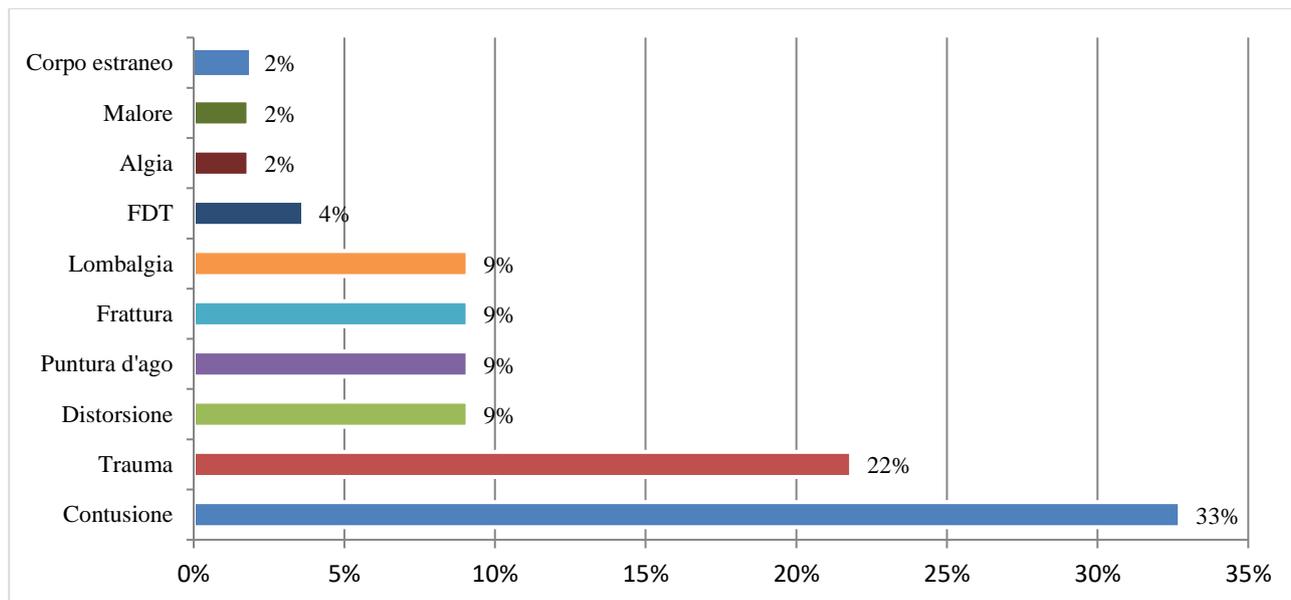


Grafico 7– *Suddivisione % infortuni per tipologia - Divisione Pulizie e Servizi Integrati 2023*



Le tipologie di infortuni più ricorrenti sono:

- per la Divisione Ristorazione e Distribuzione Automatica: contusione (30%), trauma (19%) e Ferita da Taglio (FDT) (17%)
- per la Divisione Pulizie e Servizi Integrati: contusione (33%), trauma (22%) e distorsione (9%)

In ambito Pulizie, si evidenzia un aumento dell'incidenza degli infortuni da puntura d'ago in ambito sanitario (dal 6 al 9%), correlati a comportamenti difforni dalle procedure aziendali sia da parte degli operatori dei committenti che da personale interno.

Nel 2023 presso l'Head Quarter di Milano si è verificato un caso di infortunio, mentre a Roma via dell'Oceano Atlantico n° 222 non è stato registrato nessun infortunio.

Al fine di evidenziare la gravità degli infortuni, gli stessi sono stati messi in relazione con il numero di giorni di assenza, utilizzando tre differenti range: i dati evidenziano che solo il 14% degli eventi infortunistici supera i 40 giorni di prognosi. Si precisa che i dati sotto riportati non considerano solo la prima prognosi di infortunio, ma anche i prolungamenti.

Grafico 8 – *Suddivisione infortuni in relazione al numero di giorni di assenza DR/DA - 2023*

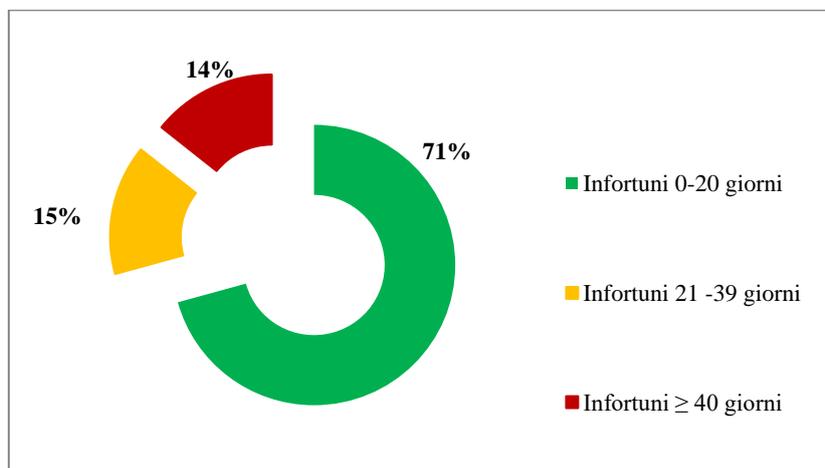
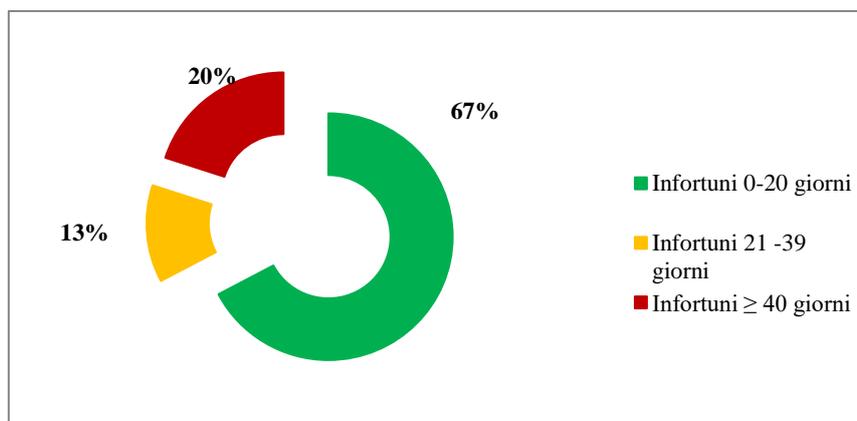


Grafico 9 – *Suddivisione infortuni in relazione al numero di giorni di assenza DPSI – 2023*



PROGETTI DI MIGLIORAMENTO

FOCUS DIVISIONE RISTORAZIONE e PULIZIE E SERVIZI INTEGRATI

Nel corso del 2023 sono stati sviluppati progetti di miglioramento che hanno coperto svariate tematiche. Di seguito si riassumono i progetti principali:

- ✓ Rafforzamento del processo di erogazione della formazione in materia di salute e sicurezza secondo l'Accordo Stato Regioni del dicembre 2011 anche via FAD e gestione delle attività formative tramite portale aziendale dedicato;
- ✓ Rinnovo del contratto del servizio di sorveglianza sanitaria con il service sanitario CDI e definizione di nuovi livelli di servizio;
- ✓ Elaborazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) master "Full work" applicabili a ciascuna Divisione aziendale per cluster dimensionale e tipologico;
- ✓ Acquisizione di una società di pulizie e servizi diversificati quali derattizzazione e disinfestazione inserita all'interno della Divisione Pulizia e Servizi Integrati;

- ✓ Valutazione di nuovi fornitori e nuove tipologie di DPI (guanti anticalore e scarpe antinfortunistiche) con esecuzione di test in campo per aggiornamento del catalogo ufficiale DPI;
- ✓ Esecuzione delle valutazioni specifiche presso alcuni impianti della Divisione Ristorazione e Pulizia e Servizi Integrati. Nel 2023 sono state svolte le indagini sotto riportate:

Tipologia verifiche	2023
MMC	10
SPINTA E TRAINO	10
CHIMICO	12
OCRA	1
MICROCLIMA	10
RUMORE	5
VIBRAZIONI	5
ERGONOMIA	10

FOCUS DIVISIONE CENTRAL FOOD

- ✓ Audit di seconda parte alle cooperative/società/consorzi operanti presso lo stabilimento di Central Food, con rotazione annuale;
- ✓ Interventi tecnici mirati alla risoluzione di criticità emerse da analisi infortuni e near miss nel reparto macelleria (tra cui: rifacimento banchina di carico e scarico merci; sostituzione sega-ossa reparto porzionato; rifacimento pavimentazioni celle frigorifere e corridoi di transito)
- ✓ Esecuzione di valutazioni specifiche negli ambienti di lavoro, quali: Movimentazione Manuale dei Carichi – MMC; aggiornamento della valutazione del rischio chimico; valutazione del rischio strass lavoro correlato (avvio progetto 2023, chiusura 2024).

FOCUS ATTIVITA' TRASVERSALI

Si riporta di seguito l'elenco dei principali obiettivi definiti in ambito certificazioni (responsabilità sociale, salute e sicurezza, ambiente, qualità, parità di genere):

- ✓ Emissione della nuova procedura di qualifica dei fornitori ed implementazione del portale Tecnologie d'Impresa per la gestione del processo di qualifica dei fornitori;
- ✓ Digitalizzazione del processo di sorveglianza sanitaria attraverso l'allineamento dei data-base CDIMED-Atlante per il passaggio automatico dei giudizi di idoneità dal fornitore a Pellegrini S.p.A. (chiuso nel mese di giugno 2024)
- ✓ Avvio del progetto per l'implementazione del perimetro della certificazione ambientale - ISO 14001 (ancora in corso);
- ✓ Avvio del progetto mirato all'ottenimento della Certificazione di Parità di Genere – Pdr 125: 2022 (chiusura attesa gennaio 2025).

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Tabella 7 – Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza

	2023	2021	2021	2021	2019
N. RLS	61	50	51	54	55
% copertura siti	13%	10%	12%	17%	16%

Grazie alla disponibilità di alcuni RLS a svolgere il medesimo ruolo anche in altri siti limitrofi a quello di elezione, a dicembre 2023 il numero di siti coperti (sia per la Divisione Ristorazione che per la Divisione Pulizia e Servizi Integrati) è risultato essere di circa **122 unità** su un totale di circa 900 siti. Periodicamente sono svolte azioni di sensibilizzazione tramite i Direttori di Servizio che erogano eventi informativi per migliorare la consapevolezza dei lavoratori in merito alla possibilità di eleggere il proprio rappresentante; tale sensibilizzazione viene svolta anche in occasione di audit, durante la riunione annuale di sicurezza da parte del Servizio Prevenzione e Protezione e le attività di formazione della funzione Sistemi di Gestione.

Sopralluoghi ambienti di lavoro

Il monitoraggio sull' idoneità degli ambienti di lavoro e sull' applicazione delle norme antinfortunistiche è continuo ed avviene tramite gli audit interni per la verifica dell' applicazione dei sistemi di gestione, tramite i sopralluoghi del Servizio Prevenzione e Protezione ed i sopralluoghi svolti dal personale medico incaricato della sorveglianza sanitaria.

Tabella 8 – Comparazione sopralluoghi

FUNZIONE	2023	2022	2021	2020	2019
Servizio Prevenzione e Protezione e Sistemi di Gestione	42	24	36	24	54
Medici Competenti	321	244	168	93	235

I sopralluoghi del Servizio Prevenzione e Protezione sopra riportati comprendono le verifiche propedeutiche al mantenimento dei sistemi di gestione UNI EN ISO 45001 per le Divisioni Pulizie e Servizi Integrati e Central Food e gli audit svolti specificatamente in materia di SA8000.

Formazione in materia di Sicurezza

Prosegue il programma di formazione per Dirigenti e Preposti per la sicurezza, come richiesto dal D.lgs. 81/08 art.37, al fine di informare, sensibilizzare e responsabilizzare ulteriormente gli attori del sistema sicurezza.

Tabella 9 – Incremento Formazione Dirigenti e Preposti a Dicembre 2023

Funzione interessata (corso completo/aggiornamento)	Incremento rispetto al 2022 (N° unità)
Dirigenti	+49
Preposti	+428

Dati da QUA-SA IO 7.2 04 Eventi di formazione 2023

Complessivamente nel corso del 2023 sono state erogate circa **62.417** ore di formazione di cui **50.272** in materia di sicurezza che corrispondono a più di **5.310** persone formate, **a cui si aggiunge la formazione in materia di salute e sicurezza che deve essere svolta dai Direttori di Servizio con frequenza annuale.**

Nella tabella seguente si riepiloga la formazione in materia di salute e sicurezza erogata nel 2023.

Gli altri corsi hanno riguardato formazione specifica per determinate mansioni o funzioni in azienda, nuovi inserimenti, specifiche procedure, etc. (*si rimanda al paragrafo Formazione*).

Tabella 10 – Formazione Lavoratori secondo gli Accordi Stato-Regioni nel 2023

Tipo di corso	N° unità formate Pellegrini
Lavoratori Generale	2691
Lavoratori Alto Rischio	53
Lavoratori Medio Rischio	69
Lavoratori Basso Rischio	2496
Lavoratori corso di aggiornamento	1482
TOT. NUOVE UNITA' FORMATE NEL 2023 <i>(estrazione DB Domino 11/03/2024)</i>	4173

4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai Sindacati di loro scelta ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

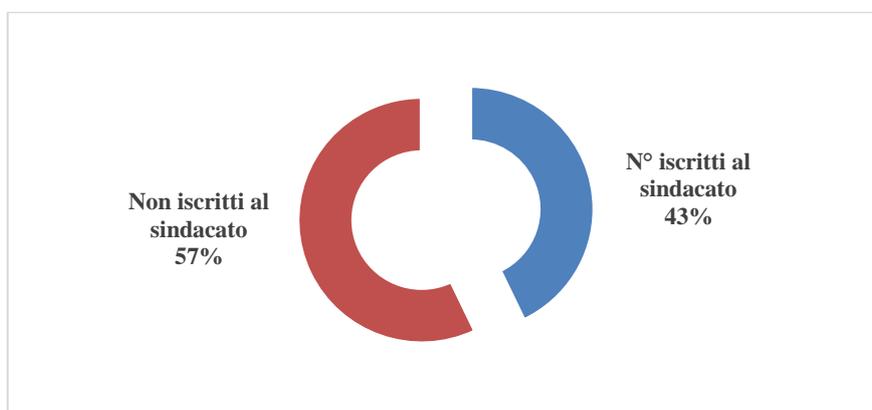
L'azienda garantisce che, anche in caso di eventuali adesioni, queste non siano motivo di alcun tipo di discriminazione e che i lavoratori possano, se lo desiderano, comunicare liberamente con i rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro.

A dimostrazione dell'applicazione di questo principio, vengono di seguito riportati gli indicatori ritenuti più significativi e le attività intraprese in merito.

Tabella 11 - N° iscritti al sindacato / numero dipendenti

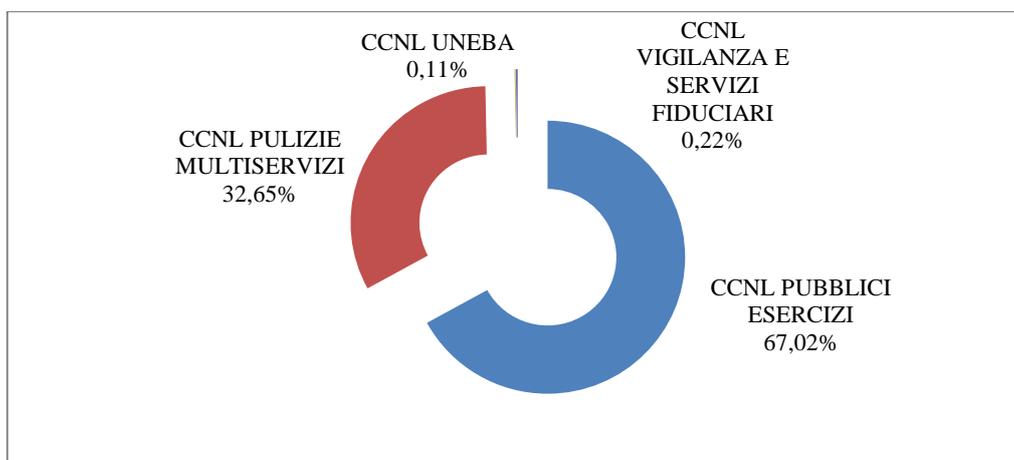
	2023	2022	2021	2020	2019
N° ISCRITTI AL SINDACATO ANNO	3.629	3.278	3.439	3.475	3.304
NUMERO DIPENDENTI	8.434	7.644	7.232	7.126	7.245
% ISCRITTI AL SINDACATO	43%	43%	48%	49%	46%

Grafico 10– *Suddivisione % dipendenti iscritti al sindacato / non iscritti al sindacato - 2023*



L'indicatore percentuale di iscritti al sindacato è praticamente rimasto invariato rispetto al 2022: tale situazione può essere un indice indiretto positivo del clima aziendale.

Grafico 11 – *Suddivisione % dipendenti iscritti al sindacato in base al CCNL – 2023*



Gli iscritti al Sindacato sono complessivamente 3.629, di cui il 67% circa con CCNL Pubblici Esercizi (Div. Ristorazione, Div. Distribuzione Automatica, Sedi) e il 33% circa con CCNL Pulizie e Multiservizi (Div.

Pulizia e Servizi Integrati), a seguire si trova il 0,22 % per CCNL Vigilanza e Servizi Fiduciari e lo 0,11% CCNL Uneba.

I sindacati sono coinvolti in molti aspetti della gestione aziendale: vengono consultati per la condivisione di progetti formativi e in caso di esigenze a livello di salute e sicurezza sul lavoro (tramite gli RLS), favorendo così una libera comunicazione tra lavoratori ed i rispettivi rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro.

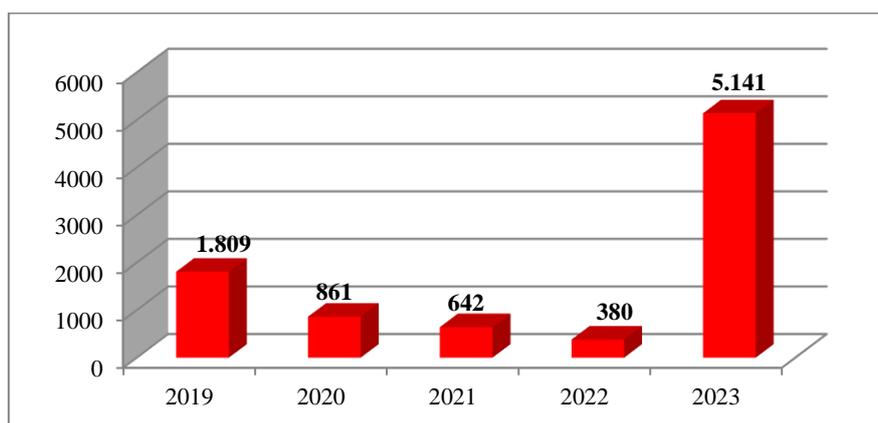
Il personale è libero di manifestare anche in accordo a quanto proposto delle sue rappresentanze; di seguito si riportano gli indicatori principali legati alle ore di sciopero.

Tabella 12- Ore di sciopero annuali e percentuale rispetto alle ore lavorate totali

ANNO									
2019		2020		2021		2022		2023	
Tot ore	%								
1.809	0,02	861	0,01	642	0,01	380	0,01	5.141	0,01

Nel 2023 le ore di sciopero sono notevolmente aumentate rispetto agli anni della pandemia Covid – 19 in relazione alle ore di lavoro.

Grafico 13 – Comparazione ore di sciopero



In caso di contenzioso con l'azienda vengo aperte cause specifiche che possono chiudersi con o senza sanzione. I dati degli ultimi anni sono riepilogati nelle tabelle sottostanti.

Tabella 13- Comparazione cause di contenzioso del lavoro aperte

NUMERO CAUSE APERTE	ANNO				
	2019	2020	2021	2022	2023
	15	14	26	39	34

Le pratiche aperte nel 2023 sono aumentate rispetto all'anno precedente; le motivazioni di più frequenti sono legate a:

	N. casi
GIUSTA CAUSA/DISCIPLINARE	7
OPPOSIZIONE SUPERAMENTO PERIODO COMPORTO	2

Il numero di cause terminate a favore della Pellegrini nel 2023 sono state 4 mentre quelle a favore del lavoratore 1; quelle transate con accordo di conciliazione sono 22 e 7 sono ancora in corso di chiusura.

5 Discriminazione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi legati a: formazione specifica, esperienza e capacità in relazione al ruolo ed alla funzione da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per il personale, indipendentemente dalla mansione attribuita, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza, responsabilità sociale, qualità e sicurezza alimentare, modello organizzativo e codice etico.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di chiunque di seguire i propri principi (religiosi, morali, ecc.). L'integrità del personale è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della propria sfera personale.

A tale proposito si riporta di seguito il numero di lavoratori stranieri nel quinquennio '19 -'23. Il rispetto delle abitudini culturali e religiose del personale straniero è stato garantito e non ha creato contrasti con i principi di Pellegrini S.p.A.

Tabella 14 – Lavoratori stranieri in Pellegrini

Personale Lavoratore Straniero (Unità)	ANNO				
	2023	2022	2021	2020	2019
	818	758	657	608	598

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine, la Pellegrini si impegna ad accogliere le richieste, in tal senso motivate, del personale straniero di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo cumulativo delle ferie, dei permessi retribuiti previsti dal vigente C.C.N.L. Le richieste di “ricongiungimenti familiari” ricevuti nel 2023 risultano superiori agli anni precedenti come da tabella sottostante:

N° di ricongiungimenti familiari	ANNO				
	2023	2022	2021	2020	2019
	5	1	n.d.	2	4

Si riportano nel proseguo alcuni indicatori relativi alla suddivisione del personale per qualifica.

Tabella 15 - Numero di dipendenti suddivisi per qualifica

N° DIPENDENTI SUDDIVISI PER QUALIFICA	ANNO				
	2019	2020	2021	2022	2023
Personale Dirigente	20	22	23	24	26
Personale Quadro	69	71	69	79	82
Personale Impiegatizio	489	452	483	484	559
Personale qualifica Operaia/o	6.770	6.507	6.655	7.078	7.766
Personale Apprendista	7	6	2	2	1
Totale	7.355	7.058	7.232	7.667	8.434

Nel 2023 la suddivisione del personale risulta pressoché invariata rispetto agli anni precedenti; si evidenzia un aumento di circa 70 unità per il personale impiegatizio e operativo in appalto, sintomo di una continua crescita aziendale che si riflette sia nelle funzioni di sede/staff che nel personale di appalto.

Grafico 14 – *Suddivisione percentuale mansione – anno 2023*

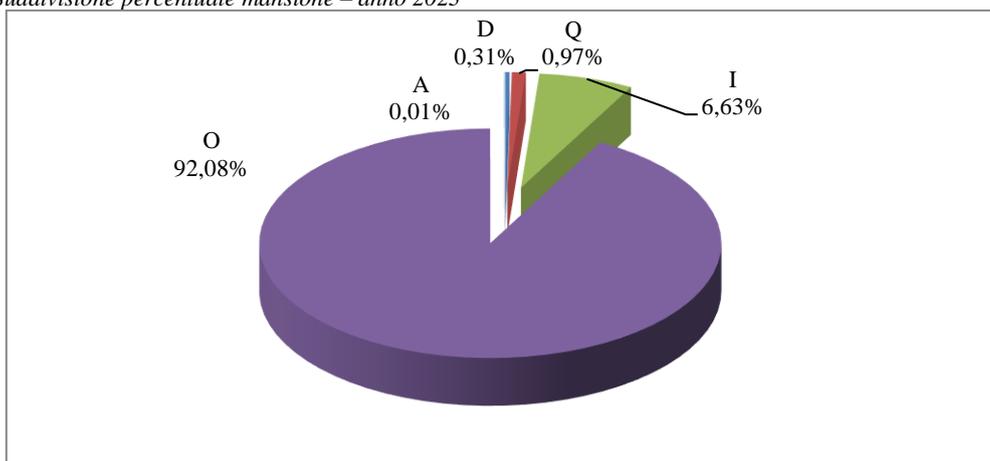


Tabella 16 - *Suddivisione dipendenti Maschi / Femmine*

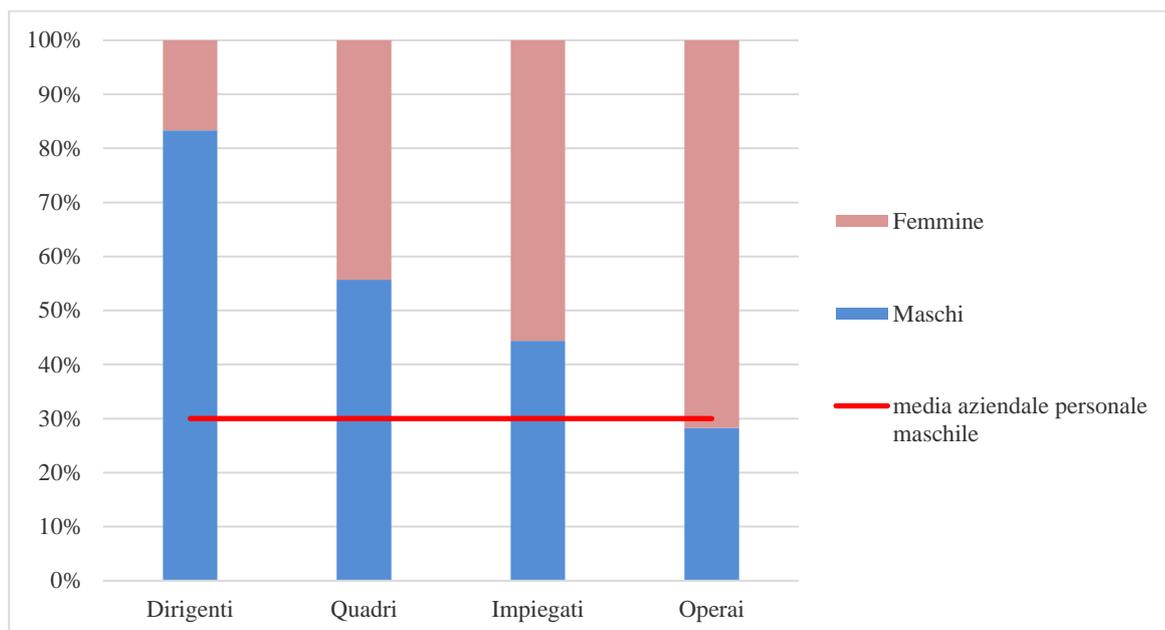
N° DIPENDENTI SUDDIVISI PER SESSO	ANNO				
	2019	2020	2021	2022	2023
MASCHI	2.049	1.943	2.075	2.280	2.540
FEMMINE	5.306	5.115	5.157	5.387	5.894
Totale	7.355	7.058	7.232	7.665	8.434

Tabella 17 – *Numero maschi e femmine in funzione della qualifica*

N° DIPENDENTI SUDDIVISI PER SESSO QUALIFICA	ANNO				
	2019	2020	2021	2022	2023
FEMMINE					
Personale Dirigente	1	2	2	4	5
Personale Quadro	25	27	28	35	37
Personale Impiegatizio	281	251	265	269	312
Personale qualifica Operaia/o	4.994	4.831	4.862	5.079	5540
Personale Apprendista	5	4	0	0	0
TOTALE	5.306	5.115	5.157	5.387	5.894
MASCHI					
Personale Dirigente	19	20	21	20	21
Personale Quadro	44	44	41	44	45
Personale Impiegatizio	208	201	218	215	247
Personale qualifica Operaia/o	1.776	1.676	1.793	1.999	2.226
Personale Apprendista	2	2	2	2	1
TOTALE	2.049	1.943	2.075	2.280	2.540

La suddivisione, nell'anno 2023, è nel complesso paragonabile a quella degli anni precedenti; in particolare si è osservato un incremento del personale con qualifica impiegatizia e operaia nella sezione femminile e maschile.

Grafico 15– Confronto suddivisione qualifica ripartita in base al sesso vs media aziendale personale maschile – 2023



Azioni

Inserimento lavorativo e disabili

Nel 2023 vi sono state 101 assunzioni che hanno riguardato il personale con disabilità (L. 68/99 art. 1), mentre per le persone che fanno parte di categorie protette si è registrata una sola assunzione (L. 68/99 art. 18).

6 Procedure disciplinari

La Pellegrini S.p.A. non utilizza né sostiene l'uso di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e qualsiasi altra forma di abuso fisico o verbale.

Le procedure disciplinari applicate sono esclusivamente quelle previste dal CCNL. L'obiettivo dell'organizzazione è prevenire tali pratiche anche attraverso attività di formazione-informazione del personale.

A dimostrazione dell'applicazione di questo principio, di seguito vengono riportati gli indicatori ritenuti più significativi e le attività intraprese in merito.

Tabella 18 - Numero di pratiche disciplinari per anno/numero di lavoratori

	ANNO				
	2019	2020	2021	2022	2023
NUMERO DI PRATICHE DISCIPLINARI	664	678	751	755	821
NUMERO DIPENDENTI	7.355	7.058	7.232	7.667	8.434
INDICE (N° PRATICHE /NUMERO DIPENDENTI)*100	9%	10%	10%	10%	10%

Nel 2023 il numero di pratiche disciplinari aperte nei confronti dei lavoratori è leggermente aumentato rispetto l'anno precedente, in linea con il maggior numero di dipendenti presenti in azienda; di fatto l'indice del 10% (n° pratiche/numero dipendenti) è rimasto invariato. Nelle tabelle seguenti si specificano, per le Divisioni Ristorazione, Distribuzione Automatica e Pulizia e Servizi Integrati, quali siano le casistiche più frequenti. Si evidenzia, inoltre, sul numero totale di pratiche aperte, la percentuale che ha portato a sanzione a carico del dipendente.

Tabella 19 – Statistica pratiche disciplinari DR – 2023

Divisione Ristorazione	Numero	Di cui con sanzione
NUMERO DI PRATICHE DISCIPLINARI	523	74%
Disservizi/negligenze	279	
Assenze ingiustificate	72	
Diverbi litigiosi fra personale	40	
Altro	132	

Rispetto all'anno precedente il numero di pratiche disciplinari è aumentato, registrando, inoltre, un aumento percentuale delle pratiche con sanzione (da 64% a 74%).

Tabella 20 – Statistica pratiche disciplinari DA – 2023

Divisione Distribuzione Automatica	Numero	Di cui con sanzione
NUMERO DI PRATICHE DISCIPLINARI	19	100%
Disservizi	7	
Altro	12	

Il numero delle pratiche si è quasi triplicato (da 6 a 19) nel 2023, mentre la percentuale con sanzione è rimasta invariata rispetto l'anno precedente.

Tabella 21 – Statistica pratiche disciplinari DPSI - 2023

Divisione Pulizie	Numero	Di cui con sanzione
NUMERO DI PRATICHE DISCIPLINARI	279	85%
Negligenze	97	
Assenze ingiustificate	90	
Comportamenti scorretti	7	
Altro	85	

Rispetto al 2023 il numero di pratiche disciplinari è rimasto pressoché invariato, registrando, inoltre, la medesima percentuale di pratiche con sanzione (da 86% a 85%).

7 Formazione

La Pellegrini organizza corsi di formazione per le diverse funzioni aziendali (personale dirigente, direttori di servizio, personale impiegatizio e con qualifica operaia/o) sia centralizzata che attraverso i Direttori di Servizio, legata alle tematiche di “Igiene delle lavorazioni”, “Protezione e sicurezza sul posto di lavoro”, “Qualità del servizio e rapporto col cliente” e “Servizio e lotta agli sprechi”.

Viene erogata la formazione obbligatoria per legge; la società investe, inoltre, energie, risorse umane ed economiche al fine di promuovere la consapevolezza e la cultura in materia di salute e sicurezza nonché migliorare le competenze dei propri collaboratori, riqualificandoli costantemente ed incentivando così un clima dinamico e di aggiornamento su novità tecniche e legislative. Di seguito si riportano i principali dati in merito alla formazione erogata nell'anno 2023:

Tabella 22 – Statistica Eventi di formazione

	2019	2020	2021	2022	2023
N° eventi formativi	535	361	549	698	432
N° persone coinvolte	3.765	1.913	4.338	5.535	5.731

Dati da QUA-SA IO 7.2 04 Eventi di formazione 2023, si precisa che per gli eventi formativi del 2023 si riportano solo gli eventi organizzati in aula interni ed esterni.

Quest'anno la formazione ha coinvolto oltre **5.700 persone** con **62.417 ore d'aula**; la Pellegrini privilegia l'utilizzo di formazione finanziata, sfruttando ad esempio Fondimpresa (fondo contrattuale di competenza) e gli Enti Bilaterali Territoriali, dove presenti e collaborativi in tempi ragionevoli. Per gli eventi di formazione esterni sono stati spesi circa **900.000 €** di cui oltre **300.000 €** rimborsati da Fondimpresa.

8 Orario di lavoro

L'orario lavorativo e le pause sono determinati dalle norme dei contratti collettivi nazionali applicati del settore.

A dimostrazione dell'applicazione di questo principio, vengono di seguito riportati gli indicatori ritenuti più significativi e le attività intraprese in merito.

Tabella 23 - Numero medio di ore di lavoro ordinario (settimanali) per qualifica

N° ORE DI LAVORO MEDIO PER QUALIFICA	ANNO				
	2019	2020	2021	2022	2023
Personale Dirigente	40	40	40	40	40
Personale Quadro	40	40	40	40	40
Personale Impiegatizio	37	37	30	37	37
Personale qualifica Operaia/o	26	25	28	26	26
Personale Apprendista	22	21	16	0	0

L'orario medio settimanale per impiegati, operai e apprendisti risulta inferiore alle 40 ore per contratti part-time.

Tabella 24 – Numero di ore di lavoro ordinario e straordinario (annuali) per Divisione – 2023

ANALISI ORE SUPPLEMENTARI					
Divisione	Tot ore ordinarie	Tot ore supplementari	Rapporto percentuale ore supplementari/ ore ordinarie	Effettuate da dipendenti	
				n°	% sul totale
Div. Pulizie e Servizi integrati	2.949.223	445.410	15,1%	2.623	94%
Div. Ristorazione	5.392.374	454.375	8,4%	4.254	80%
Sedi (MI RO)	235.225	102	0,0%	2	1%
Div. Central Food	122.795	1.840	1,5%	18	20%
Div. Buoni Pasto	91.043	14	0,0%	2	4%
Div. Distribuzione Automatica	60.805	1.140	1,9%	17	46%

ANALISI ORE STRAORDINARIO					
Divisione	Tot ore ordinarie	Tot ore straordinario	Rapporto percentuale ore straordinarie/ ore ordinarie	Effettuate da dipendenti	
				n°	% sul totale
Div. Pulizie e Servizi integrati	2.949.223	104.319	3,5%	1.372	49%
Div. Ristorazione	5.392.374	65.477	1,2%	1.535	29%
Sedi (MI RO)	235.225	1.383	0,6%	33	24%
Div. Central Food	122.795	754	0,9%	30	34%
Div. Buoni Pasto	91.043	37	0,0%	7	12%
Div. Distribuzione Automatica	60.805	1.140	1,9%	33	89%

Tabella 25 – Variazioni ore supplementari e straordinarie 2023

Rapporto percentuale ore supplementari/ ore ordinarie			
	2022	2023	variazione
Div. Pulizie e Servizi integrati	14,2%	15,1%	0,89%
Div. Ristorazione	7,8%	8,4%	0,64%
Sedi (MI RO)	0,0%	0,0%	0,00%
Div. Central Food	0,0%	1,5%	1,50%
Div. Welfare Solutions	0,0%	0,0%	-0,01%
Div. Distribuzione Automatica	0,6%	1,9%	1,31%

Rapporto percentuale ore straordinarie/ ore ordinarie			
	2022	2023	variazione
Div. Pulizie e Servizi integrati	3,1%	3,5%	0,39%
Div. Ristorazione	1,0%	1,2%	0,23%
Sedi (MI RO)	0,6%	0,6%	0,01%
Div. Central Food	0,8%	0,9%	0,13%
Div. Welfare Solutions	0,2%	0,0%	-0,15%
Div. Distribuzione Automatica	1,0%	1,9%	0,90%

Rispetto al 2023 si registra un leggero incremento delle ore supplementari e straordinarie generalizzato in tutte le divisioni a parte il Welfare dove si registra, invece, una leggera diminuzione delle ore supplementari e straordinarie.

Di seguito si riporta l'analisi dettagliata delle ore di straordinario effettuato dalle divisioni Ristorazione, Pulizia e Servizi Integrati e Divisione Distribuzione Automatica.

9 Retribuzione

La Pellegrini S.p.A. garantisce che la retribuzione mensile sia conforme alle previsioni contrattuali di riferimento ed alle integrazioni previdenziali previste, così come alle tabelle ministeriali pubblicate periodicamente.

La Pellegrini S.p.A. si impegna a non utilizzare e/o favorire accordi di lavoro nero o programmi di falso apprendistato.

10 Sistemi di gestione

Raccomandazioni RINA

Nei mesi di maggio e dicembre 2023 la Pellegrini ha superato gli audit di mantenimento della certificazione SA8000.

Sono state emesse 3 NC, opportunamente gestite e risolte, ed una serie di raccomandazioni legate principalmente al monitoraggio ed alla registrazione di:

- Prove di emergenza (in orario notturno, per lavoratori indiretti);
- Pianificazione della formazione in materia di molestie e violenze;
- Manutenzione ordinaria e straordinaria sulle attrezzature di mense e centri cottura;
- Conformità luoghi di lavoro in carico alla Committenza;
- Monitoraggio della disponibilità dei pasti indipendentemente dal luogo di lavoro;

- Comunicazione sito WEB relativo alle segnalazioni (es. whistleblowing anche per le segnalazioni di natura sociale);

Tutte le raccomandazioni sono state accolte e sono in corso di gestione e/o chiusura rilievo nel 2024.

Segnalazioni interne SA8000

Nel corso dell'anno 2023 sono state raccolte N.1 segnalazioni in ambito SA8000 riconducibili a:

- Gestione delle limitazioni derivanti dal giudizio di idoneità del personale Medico Competente.

Per quanto riguarda l'azione intrapresa, al ricevimento della segnalazione, HR con la collaborazione delle Operations e del SPP hanno approfondito le limitazioni della dipendente consultando il MC ed analizzando i risultati di visite extra e i contenuti del compito svolto. Le attività sono proseguite per diversi mesi al variare della percentuale di invalidità della dipendente al fine di gestire la segnalazione al meglio.

Rif. K: K:\QUALITA e SICUREZZA\Registro Reclami SA8000\2023

Sistema di gestione SA8000

Il modello di gestione implementato, integrato con quello della qualità conforme alla norma ISO 9001:2015, è raccolto in un documento denominato Manuale Integrato Qualità e Responsabilità Sociale (ultima edizione n° 39, marzo 2024) in corso di ulteriore revisione per l'inserimento di nuove certificazioni in corso di ottenimento e modifiche organizzative occorse.

La documentazione dei Sistemi di Gestione QHSE e SA8000 è archiviato al percorso di seguito indicato, in una cartella condivisa nella rete aziendale:

G:\Manuali\2 Doc qualità e sicurezza Pellegrini\6 Manuale QUA-SA_2024

Nel 2023 è stata aggiornata e diffusa tramite i principali canali online e offline la Politica per l'SA8000 in edizione 7 aggiornata (Dicembre 2023) a firma della Presidenza e tradotta nelle cinque lingue più frequenti in Pellegrini.

Registrazioni

L'intero processo di gestione è documentato da registrazioni delle attività afferenti il sistema come descritte e definite all'interno del Manuale del sistema di Gestione Integrato QUA-SA.

Rappresentanti dell'azienda SA8000 – anno 2023

- o **Alta direzione** del 11/11/2020
- o **Social Performance Team** – del 28/04/2023.
- o **Sig. Alessandro Panetta** Rappresentante dei Lavoratori SA8000 – del 21/06/2011
- o **Sig.ra Monia Stolfinati** Rappresentante dei Lavoratori SA8000 – del 21/06/2011
- o **Comitato Resp. Sociale – SA8000** del 28/04/2023
- o **Comitato controllo qualità** – del 06/06/2022
- o **Comitato per la salute e sicurezza:** Team specifico sulla sicurezza per sottolineare l'importanza di tale requisito: Il modello prevede (da riunione periodica ex art. 35 di ottobre 2023): 4 Datori di lavoro, 4 RSPP, 3 ASPP, circa 50 RLS, circa 130 Dirigenti per la sicurezza e 950 Preposti alla sicurezza e 58 medici competenti più un Medico Coordinatore.

Sono state trasmesse le comunicazioni alle RSA presenti in azienda ed alle Segreterie Sindacali Nazionali relativamente all'anno 2023 per informare dell'attuale stato dei rappresentanti dei lavoratori per la SA8000 in Pellegrini. Nella suddetta comunicazione si è ricordato anche il ruolo delle RSA in tale ambito e si è allegato l'elenco delle RSA/RSU presenti sui siti Pellegrini S.p.A. Infine, si è provveduto ad informare circa la costituzione e le modalità di riunione del Social Performance Team.