



**PELLEGRINI S.P.A**

**Via Lorenteggio 255**

**20152 – Milano**

**RIESAME E BILANCIO DI RESPONSABILITÀ  
SOCIALE DI IMPRESA**

**Edizione giugno 2025**

# Riesame e Bilancio Responsabilità Sociale

## SA8000 – Consolidato dati anno 2024

### Sommario

Scopo.....	3
Obiettivi e Metodologia .....	4
1 Lavoro infantile, classi di anzianità e turnover .....	5
2 Lavoro obbligato .....	7
3 Salute e sicurezza .....	9
3.1 Sorveglianza sanitaria .....	9
3.2 Andamento infortunistico .....	9
3.3 Indici Infortunistici .....	14
3.4 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).....	16
3.5 Sopralluoghi ambienti di lavoro .....	17
3.6 Formazione in materia di Sicurezza .....	18
4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	19
5 Discriminazione .....	22
6 Procedure disciplinari.....	25
7 Formazione.....	27
8 Orario di lavoro .....	28
9 Retribuzione .....	30
10 Sistemi di Gestione.....	31
10.1 Raccomandazioni RINA.....	31
10.2 Segnalazioni interne SA8000 .....	31
10.3 Mantenimento del Sistema di Gestione Integrato.....	31
11 Allegati.....	35
All. 1 – Politica per la Responsabilità Sociale.....	35
All. 2 – Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza - 2024 .....	36
All. 3 – Social Performance Team.....	38

## Scopo

Lo scopo del *Riesame e Bilancio della Responsabilità Sociale della Pellegrini S.p.A. S.p.A.* - “Edizione 2025”, è quello di analizzare l’evoluzione degli indicatori e presentare le nuove azioni intraprese in funzione dei dati e delle **attività rendicontate per l’anno 2024**.

La logica di base della norma SA8000:2014 relativa alla Certificazione della Responsabilità Sociale di Impresa, prevede che l’organizzazione aderente, ovvero Pellegrini S.p.A., conduca una valutazione d’insieme per illustrare l’approccio adottato nell’analisi dei rischi e nell’attuazione dei requisiti di ciascun punto norma, i risultati conseguiti e il confronto di tali risultati con gli obiettivi interni aziendali.

Come previsto dalla nuova edizione della norma SA8000, Pellegrini S.p.A. ha effettuato la valutazione dei rischi per ciascun punto norma, prendendo in considerazione il coinvolgimento di tutti i portatori di interesse potenzialmente coinvolti. Tale valutazione è sottoposta ad analisi ed eventualmente aggiornata almeno annualmente dal Social Performance Team.

Di seguito si riporta un estratto del risultato di tale valutazione quale output del Riesame del 2024.

#	Argomento/ Punti norma	Impatto su stakeholder					
		Pellegrini S.p.A.	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

### Legenda:

d: diretto

id: indiretto

in: Ininfluyente

### Livello di rischio:

	Trascurabile
	Basso
	Medio
	Alto

## Obiettivi e Metodologia

Il Riesame e Bilancio della Responsabilità Sociale risponde al bisogno di informazione e trasparenza voluto dall'organizzazione Pellegrini S.p.A. relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione della norma SA8000; a tal fine Pellegrini S.p.A. si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la Politica di Responsabilità Sociale dell'azienda (pubblicata sul sito internet Pellegrini S.p.A. al seguente percorso <https://www.gruppoit/certificazioni/>);
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli interessati: clienti, dipendenti, partners, fornitori, interlocutori, degli impegni di Pellegrini S.p.A. in ambito sociale;
- 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 analizzato attraverso le tendenze degli indicatori adottati;
- diffondere i contenuti della norma e i riferimenti aziendali cui inviare eventuali segnalazioni.

Nel proseguo del documento sono riepilogati e descritti, per ciascun punto norma, le azioni intraprese da Pellegrini S.p.A. in materia di Responsabilità Sociale nel 2024 e i risultati raggiunti mediante rendicontazione dei principali KPI's aziendali.

## 1 Lavoro infantile, classi di anzianità e turnover

L'azienda non utilizza e non intende utilizzare né favorire l'utilizzo di lavoro infantile (< 15 anni) anche in relazione agli obblighi normativi nazionali che prevedono l'istruzione obbligatoria impartita per almeno 10 anni nella fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni (<https://www.miur.gov.it/obbligo-scolastico>).

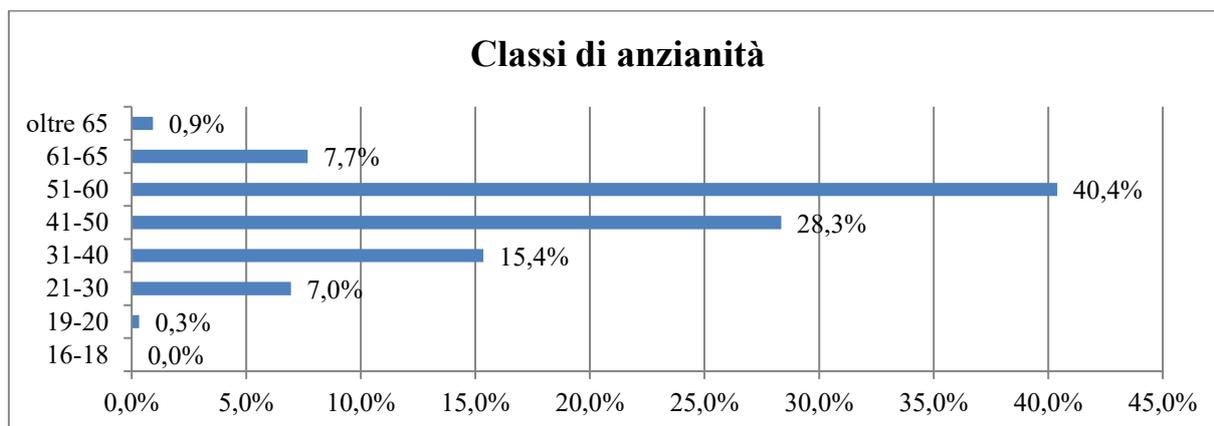
A dimostrazione dell'applicazione di questo principio vengono di seguito riportati gli indicatori ritenuti più significativi e le attività intraprese da Pellegrini S.p.A.

### Indicatori

**Tabella 1** - Classe di Anzianità in funzione del numero dipendenti

CLASSI DI ANZIANITÀ	ANNO				
	2024	2023	2022	2021	2020
16-18	4	2	1	3	0
19-20	31	22	25	25	8
21-30	580	584	533	530	432
31-40	1285	1318	1177	1111	989
41-50	2197	2311	2173	2144	2023
51-60	3360	3373	3096	2916	2932
61-65	771	718	589	448	567
oltre 65	99	106	71	55	107

**Grafico 1** - Suddivisione percentuale dipendenti in funzione delle classi di anzianità – 2024



La maggior parte della forza lavoro di Pellegrini S.p.A. ha un'età compresa nella fascia 51-60 anni (40,4%).

**Tabella 2** - Anzianità media del personale

ANZIANITÀ MEDIA PERSONALE	ANNO				
	2024	2023	2022	2021	2020
Pellegrini S.p.A.	49	48	48	48	49
Di cui Sedi Milano, Roma, Central Food	44	45	44	46	47

L'anzianità media del personale di Pellegrini S.p.A. è in generale aumentata nel 2024 rispetto all'anno precedente nei siti operativi, mentre si evidenzia una leggera diminuzione nelle sedi centrali.

**Tabella 3 - Turnover personale Sedi Milano, Roma, Central Food**

<b>TURN OVER</b> <b>Sedi Milano, Roma e Central Food</b>	<b>2024</b>
Complessivo	<b>29%</b>
Tasso di compensazione del turnover	<b>182</b>

Nella tabella sopra riportata, viene indicato il dato relativo al turnover annuale presso le sedi direzionali di Milano, Roma e Central Food (sito in Peschiera Borromeo). Il turnover indica il tasso di ricambio del personale, cioè il flusso di persone in entrata (assunte) e in uscita (dimesse o licenziate) da un'azienda. Il turnover è un processo naturale, solitamente è positivo e non minaccia la stabilità dell'azienda, né la continuità della produzione ma indica un ampliamento delle risorse disponibili. Non viene, invece, valutato il turnover relativo gli impianti delle Divisioni Ristorazione e Pulizie in quanto determinato principalmente dai cambi di appalto.

### Azioni

In linea con gli obiettivi definiti dalla norma, è previsto che le organizzazioni mettano in atto tutte le azioni necessarie ad assicurare l'istruzione obbligatoria dei giovani, garantendo che non venga utilizzato lavoro infantile. In tal senso Pellegrini S.p.A. eroga donazioni ad Associazioni/Enti che promuovono progetti finalizzato allo sviluppo di centri culturali e di aggregazione sportiva e ludica per l'educazione ai giovani, alla promozione di corsi professionalizzanti, al mantenimento di fondi studenteschi per il proseguimento degli studi, con l'obiettivo di sostenere attivamente il territorio per promuovere l'integrazione sociale.

Di seguito si riepilogano le principali Associazioni/Enti che hanno ricevuto da Pellegrini S.p.A. donazioni nel 2024 per un totale di circa 195.675€:

- Fondazione Teatro alla Scala
- Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro
- Associazione Vidas
- Fondazione per la Scuola della Comunità Ebraica a Milano
- Casa Primaria dell'Istituto delle Figlie della Carità Canossiane
- Fondazione Sodalitas
- Fondazione Ieo-Ccm
- Fondazione Gesuiti Educazione
- Associazione la Nostra Famiglia
- Associazione In&Aut, Inclusione ed Autismo ETS
- Istituto Suore Francescane Angeline
- Istituto Massimiliano Massimo
- Fiorente Società Cooperativa Sociale A.R.L. Onlus

## 2 Lavoro obbligato

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il proprio lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dal personale sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda applica esclusivamente i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro vigenti per tutti i/le suoi/sue dipendenti (di seguito CCNL).

Chiunque ravvisi una violazione di tale principio, può segnalare la stessa al *Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale* (Sig. Alessandro Panetta, Sig.ra Monia Stolfinati, Sig.ra Bianca Iordache) o direttamente all'Ente di Certificazione *RINA o SAAS (Ente internazionale di riferimento)*; i recapiti e riferimenti dei contatti indicati sono riportati in calce alla Politica per la Responsabilità Sociale approvata ed allegata al presente documento nonché scaricabile dal sito ufficiale Pellegrini S.p.A. all'indirizzo: <https://www.gruppopellegrini.it/perche-pellegrini/certificazioni/>

Segnalazioni relative a forme di abusi fisici, verbali, digitali e/o molestie in generale e/o qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio, lesivo subito o comunque contrario ai principi aziendali, può essere segnalato anche mediante il canale di segnalazione della parità di genere attivo dal 2024 sul sito ufficiale Pellegrini S.p.A. all'indirizzo: <https://paritadigeneregruppopellegrini.integrityline.com/>

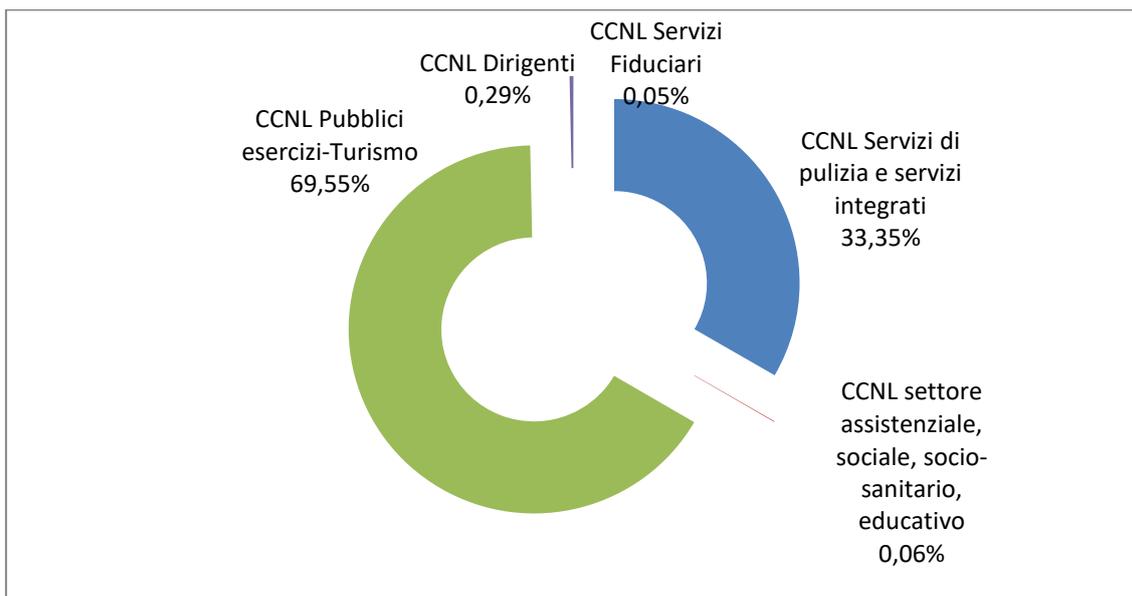
A dimostrazione dell'applicazione di questo principio, vengono di seguito riportati gli indicatori ritenuti più significativi e le attività intraprese dall'organizzazione.

### Indicatori

**Tabella 4** - Numero di contratti CCNL suddivisi per numero di dipendenti

TIPOLOGIA CONTRATTO	ANNO				
	2024	2023	2022	2021	2020
<b>CCNL Servizi di pulizia e servizi integrati</b>	2777	2794	2736	2188	2391
<b>CCNL settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza</b>	5	6	6	17	15
<b>CCNL Pubblici esercizi - Turismo</b>	5517	5591	4878	5004	4630
<b>CCNL Dirigenti</b>	24	26	24	23	22
<b>CCNL Servizi Fiduciari</b>	4	17	21	0	0

**Grafico 2** - Suddivisione in percentuale dell'adesione ai diversi contratti applicabili – 2024



**Tabella 5** - Incentivi all'inserimento nel mondo del lavoro

	2024	2023	2022	2021	2020
N° di apprendisti (dato valutato dal 2017)	0	1	2	15	6
N° di Tirocini	8	2	8	18	18

### Azioni

Nel 2024 non risultano inserimenti di apprendisti in azienda mentre risultano essere stati attivati otto tirocini, dato in aumento rispetto all'anno precedente; in particolare il personale in stage viene inserito a seguito di richieste da parte di scuole o enti, anche per il reinserimento di persone svantaggiate/disabili (L. 68/99).

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

A partire dal 2017 in avanti sono state inserite in azienda nuove figure con contratto di apprendistato (si rimanda alla sezione relativa la formazione per i dettagli sulle particolarità del progetto).

### 3 Salute e sicurezza

La sicurezza è posta al centro dell'attenzione di tutti, 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 in tutta Italia.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute ed eliminare le cause dei possibili pericoli. A dimostrazione dell'applicazione di questo principio, nei paragrafi successivi vengono riportati gli indicatori ritenuti più significativi e le attività intraprese al fine di tutelare la salute e la sicurezza del personale di Pellegrini S.p.A..

#### 3.1 Sorveglianza sanitaria

Nell'anno 2024 sono state sottoposte a visita medica oltre **5300** persone impiegate presso le Divisioni Ristorazione e Vending, Pulizia e Servizi Integrati, Central Food e le Sedi permanenti. I Medici Competenti che hanno lavorato con Pellegrini S.p.A. nel corso dell'anno 2024 sono stati **71** compresi i due Medici Competenti Coordinatori, uno dei quali ha iniziato la collaborazione con Pellegrini S.p.A. nel 2024.

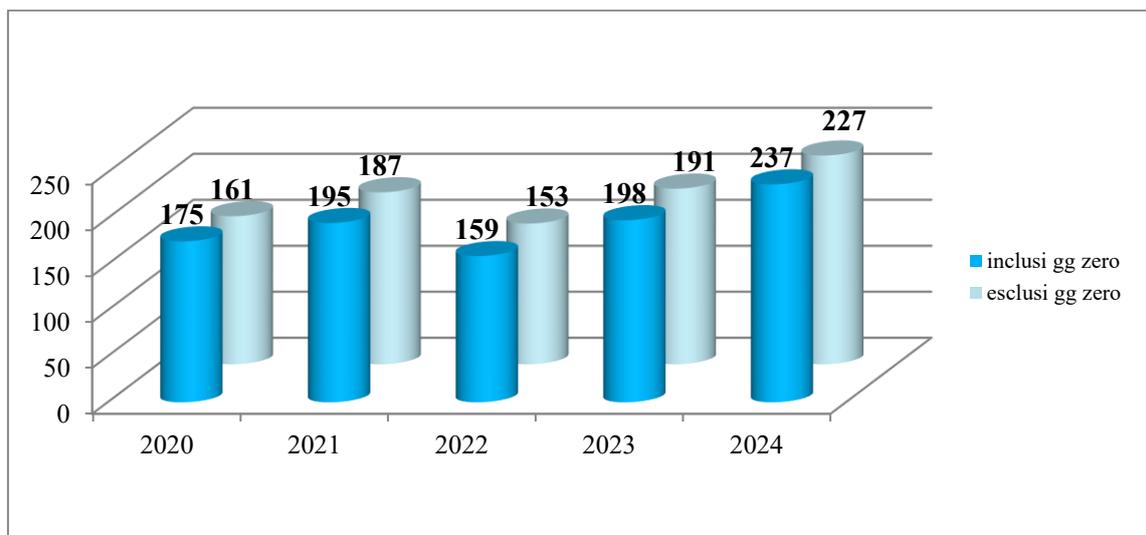
Per l'anno corrente sono stati confermati i due partner principali che erogano le attività di sorveglianza sanitaria per Pellegrini S.p.A., ovvero il CDI che gestisce circa 7500 persone e HPC con 500 lavoratori in Toscana e diverse commesse della Divisione Pulizia in Lombardia.

A gennaio 2024 è stato inserito un terzo partner, EVIMED, responsabile per circa 400 dipendenti nelle regioni di Liguria, Friuli-Venezia Giulia e Trentino Alto Adige; tale partner è stato introdotto al fine di una maggior diversificazione e presenza sul territorio di Medici Competenti.

#### 3.2 Andamento infortunistico

##### Indicatori

**Grafico 3** - Comparazione numero infortuni per anno



Si precisa che:

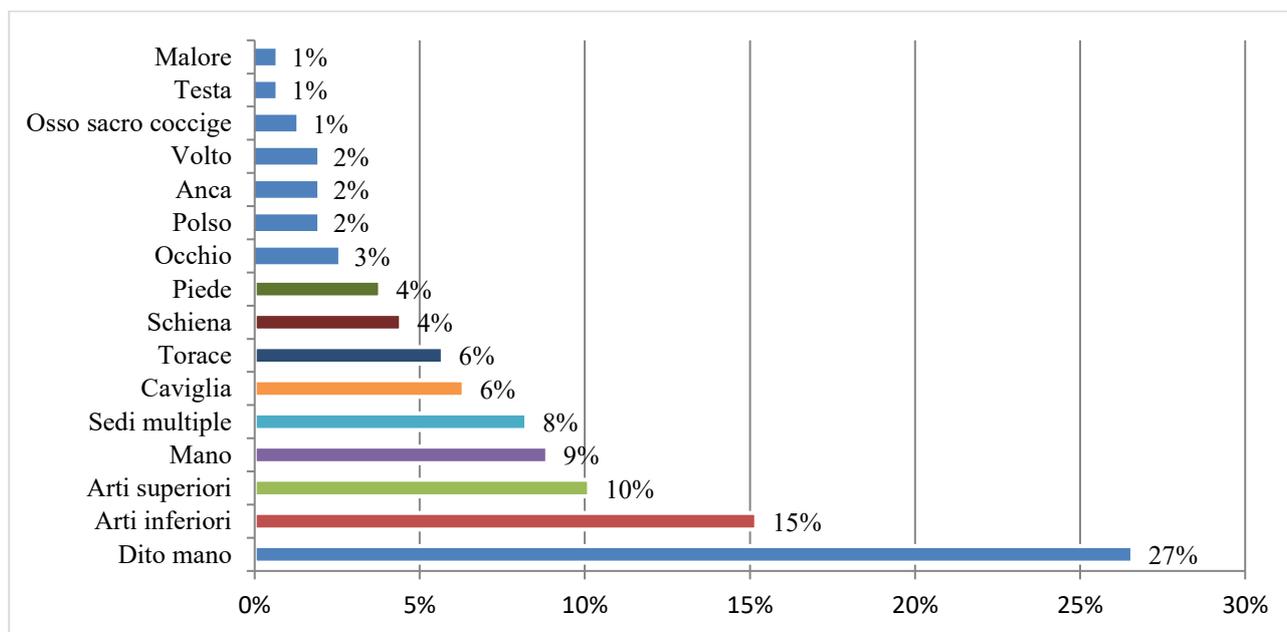
- il dato infortuni "inclusi gg zero" non include le ricadute (considerate come unico evento) e gli infortuni in itinere; tale aspetto è da tenere in considerazione anche per le successive elaborazioni statistiche;
- Il dato infortuni "esclusi gg zero" non include le ricadute (considerate come unico evento), gli infortuni in itinere e gli infortuni a giorni zero (oltre quello di accadimento).

Nel 2024 si è registrato un incremento del numero di infortuni rispetto all'anno precedente. Approfondendo l'analisi sul dato infortunistico, si può aggiungere che nel 2024 si è registrato anche un incremento dell'indice di frequenza (maggiore frequenza di infortuni occorsi a parità di ore lavorate) e dell'indice di gravità (maggiore

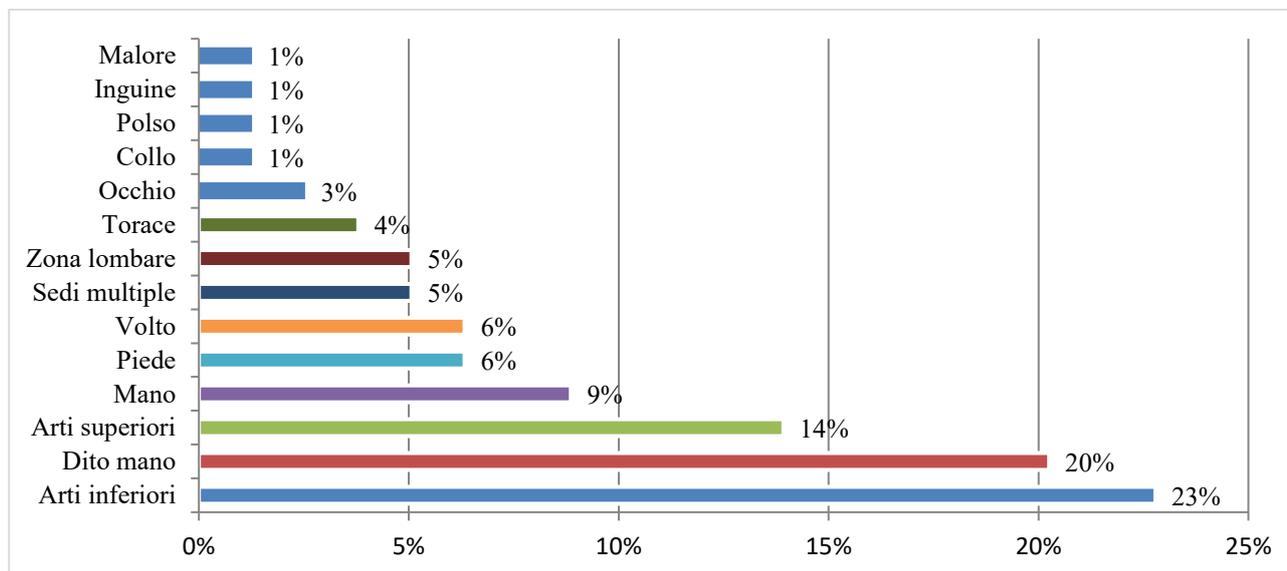
gravità degli infortuni con un aumento del numero di giorni persi a parità di ore lavorate) rispetto all'anno precedente.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione mantiene aggiornata la registrazione degli infortuni occorsi e ne procede all'analisi in collaborazione con i Direttori di Servizio, al fine di individuarne le cause, definire ed attuare eventuali misure di prevenzione e miglioramento, nonché sensibilizzare tutte le parti interessate in modo da favorire il non ripetersi dell'evento occorso.

**Grafico 4 - Suddivisione % infortuni per area fisica 2024 - Divisione Ristorazione e Vending**

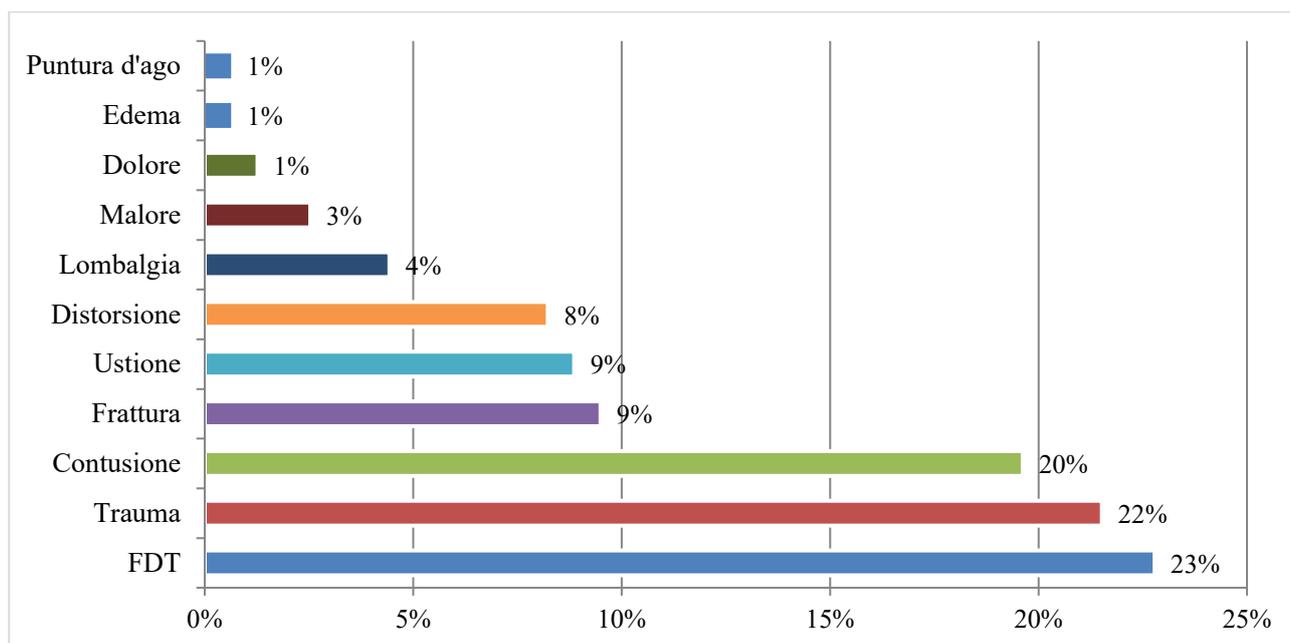


**Grafico 5 - Suddivisione % infortuni per area fisica 2024 - Divisione Pulizia e Servizi integrati**

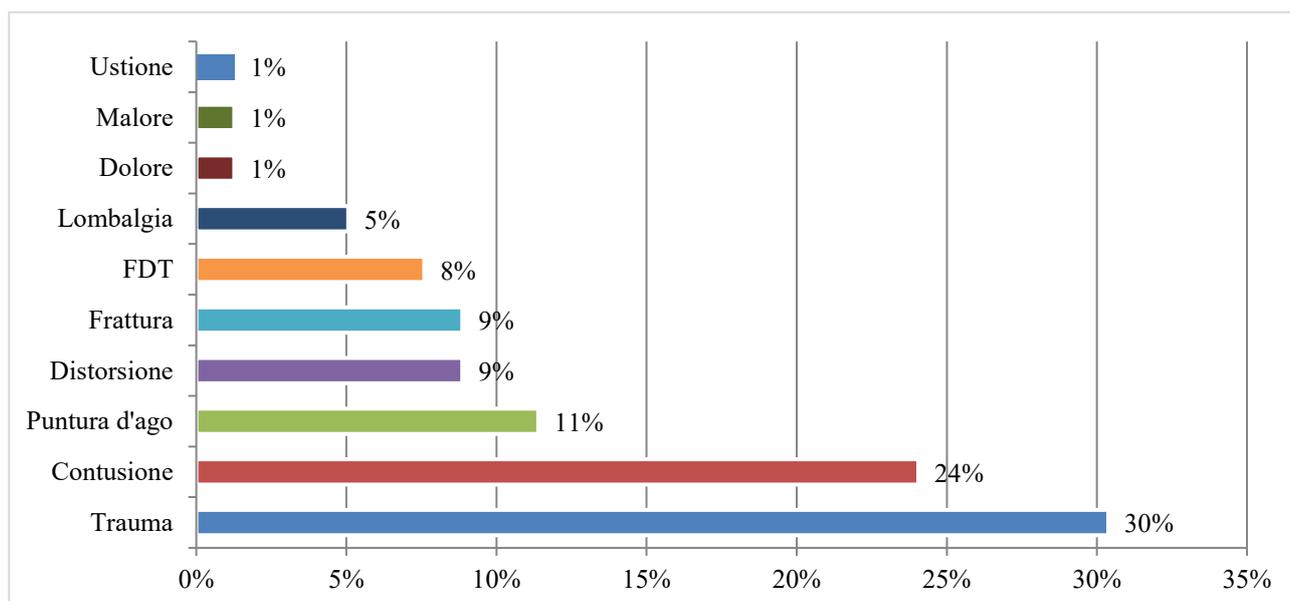


Il dito della mano risulta l'area più soggetta ad infortuni per la Divisione Ristorazione e Vending (27%) mentre per la Divisione Pulizia e Servizi Integrati risultano essere gli arti inferiori (23%). Seguono gli arti inferiori (15%) per la Divisione Ristorazione e Vending e il dito della mano per la Divisione Pulizia (20%). Infine, per entrambe le divisioni, l'area degli arti inferiori occupa il terzo posto in termini percentuali; seguita dalla lesione nell'area della mano.

**Grafico 6 - Suddivisione % infortuni per tipologia 2024 - Divisione Ristorazione e Vending**



**Grafico 7 - Suddivisione % infortuni per tipologia 2024 - Divisione Pulizia e Servizi Integrati**



Le tipologie di infortuni più ricorrenti sono:

- per la Divisione Ristorazione e Distribuzione Automatica: Ferita da Taglio (FDT) (23%), trauma (22%) e contusione (20%)
- per la Divisione Pulizie e Servizi Integrati: trauma (30%), contusione (24%) e puntura d'ago (11%)

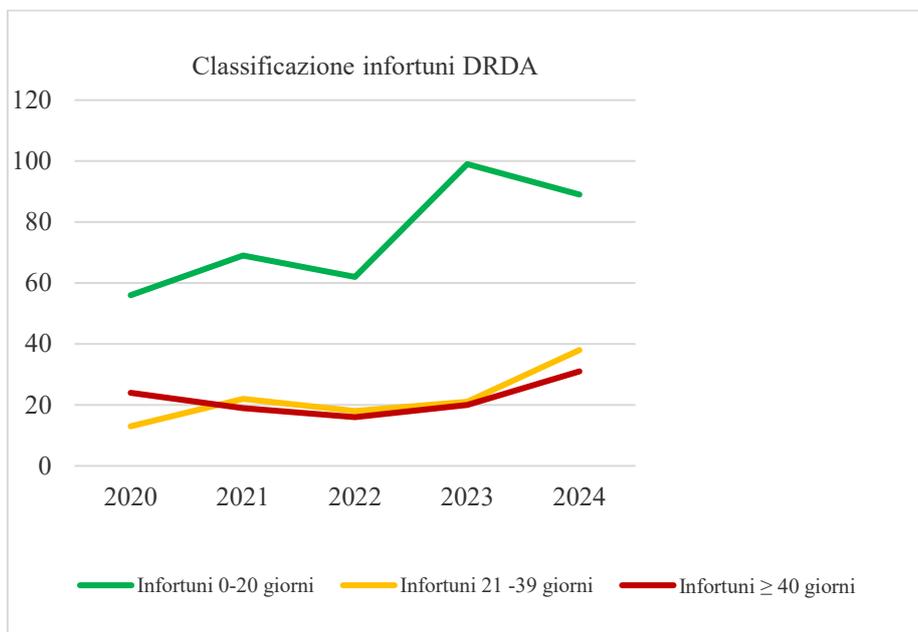
Rispetto all'anno precedente, per la Divisione Pulizia e Servizi integrati si evidenzia un aumento dell'incidenza degli infortuni da puntura d'ago (dal 9 all'11 %), causati da comportamenti scorretti sia da parte degli operatori dei committenti in ambito sanitario, che da personale del committente. Per la Divisione Ristorazione e Vending si evidenzia un aumento degli infortuni da taglio (FDT dal 17 al 23%) i quali, spesso, sono causati da una non osservanza delle procedure di sicurezza circa l'utilizzo dei DPI.

Nel 2024 per le Sedi di Milano, Roma e Napoli, non si è verificato nessun caso di infortunio.

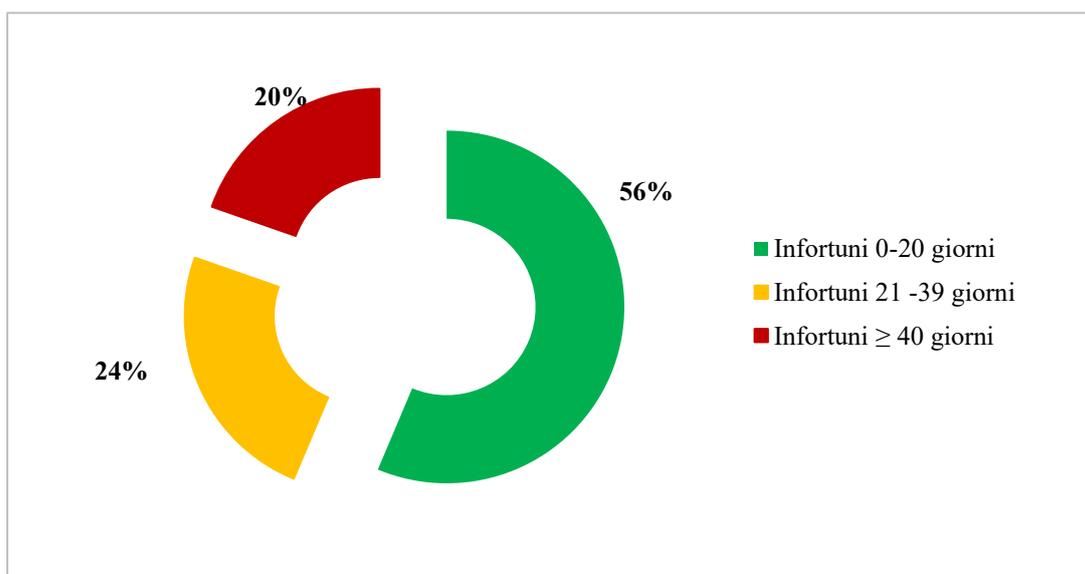
Analogamente, anche per la Divisione Central Food, non si sono verificati infortuni nel corso dell'anno né nello stabilimento di Peschiera Borromeo né nel sito di Pomezia (RM).

Per analizzare la gravità degli infortuni, gli stessi sono stati messi in relazione con il numero di giorni di assenza dal lavoro, utilizzando in merito tre range. Si precisa che i dati sotto riportati non fanno riferimento solo alla prima prognosi di infortunio, ma anche agli eventuali prolungamenti.

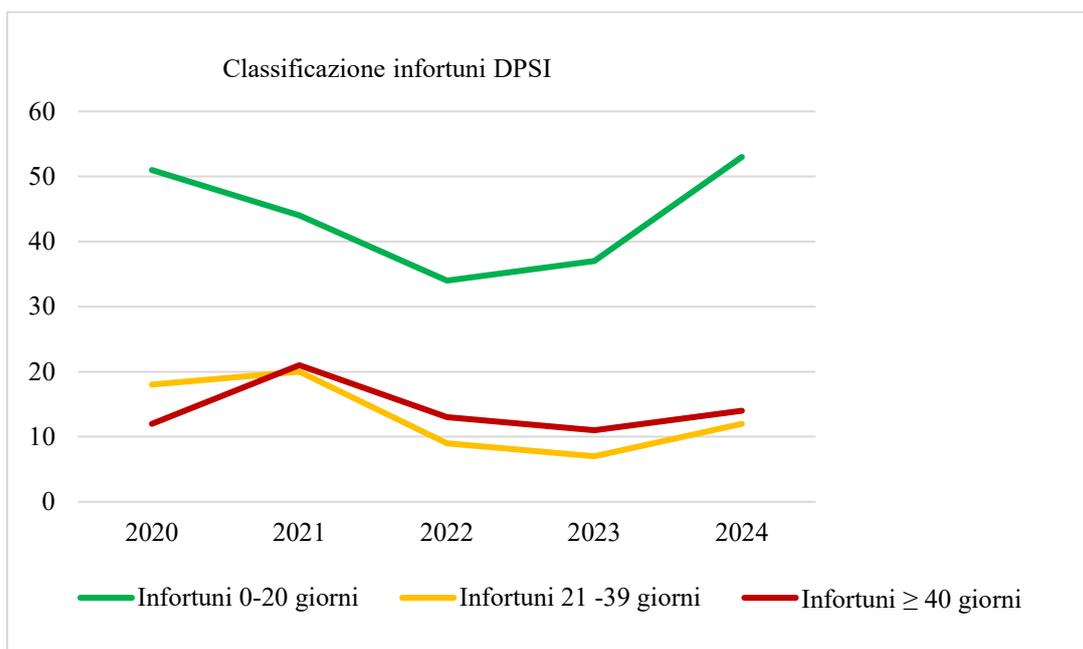
**Grafico 8** - Classificazione infortuni Divisione Ristorazione e Vending - 2024



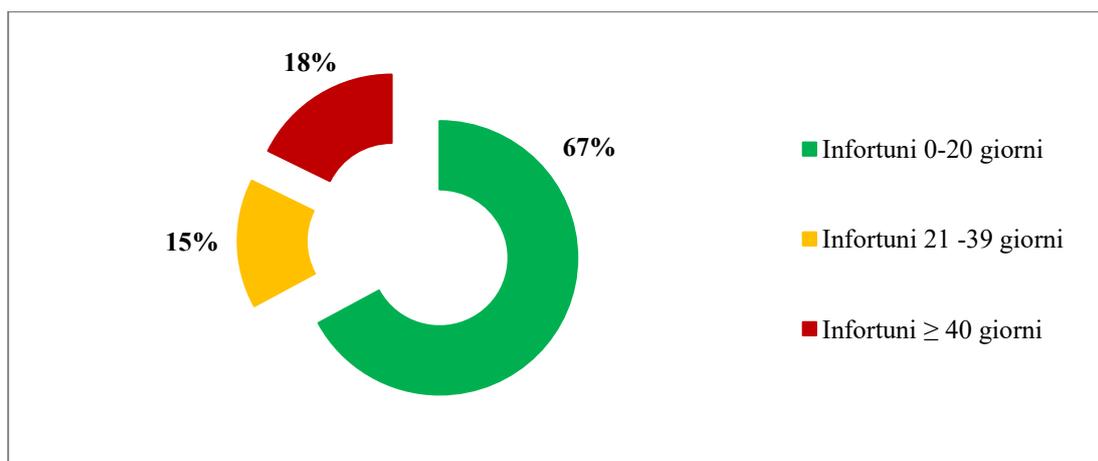
**Grafico 9** - Suddivisione infortuni in relazione al numero di giorni di assenza Divisione Ristorazione e Vending - 2024



**Grafico 10 - Classificazione infortuni Divisione Pulizia e Servizi Integrati – 2024**



**Grafico 11 - Suddivisione infortuni in relazione al numero di giorni di assenza DPSI – 2024**



**Tabella 6 - Analisi infortuni superiori ai 40 gg – 2024**

DR-DA	
causa	N°
scivolamento	13
evento accidentale	5
inciampo	5
taglio	1
movimento scoordinato	7

DPSI	
causa	N°
evento accidentale	3
inciampo	4
movimento scoordinato	4
scivolamento	3

**Tabella 7** - Comparazione infortuni causati a terzi da dipendenti Pellegrini S.p.A.

2020	2021	2022	2023	2024
0	0	0	0	0

Nel 2024 non si sono registrati eventi infortunistici causati accidentalmente a personale terzo da parte di dipendenti di Pellegrini S.p.A. (vengono esclusi dal calcolo danni a terzi riferiti a NC derivanti dalle derrate alimentari).

### 3.3 Indici Infortunistici

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

Nella tabella sottostante si riportano gli indici di frequenza infortuni e gravità per il quinquennio 2020-2024.

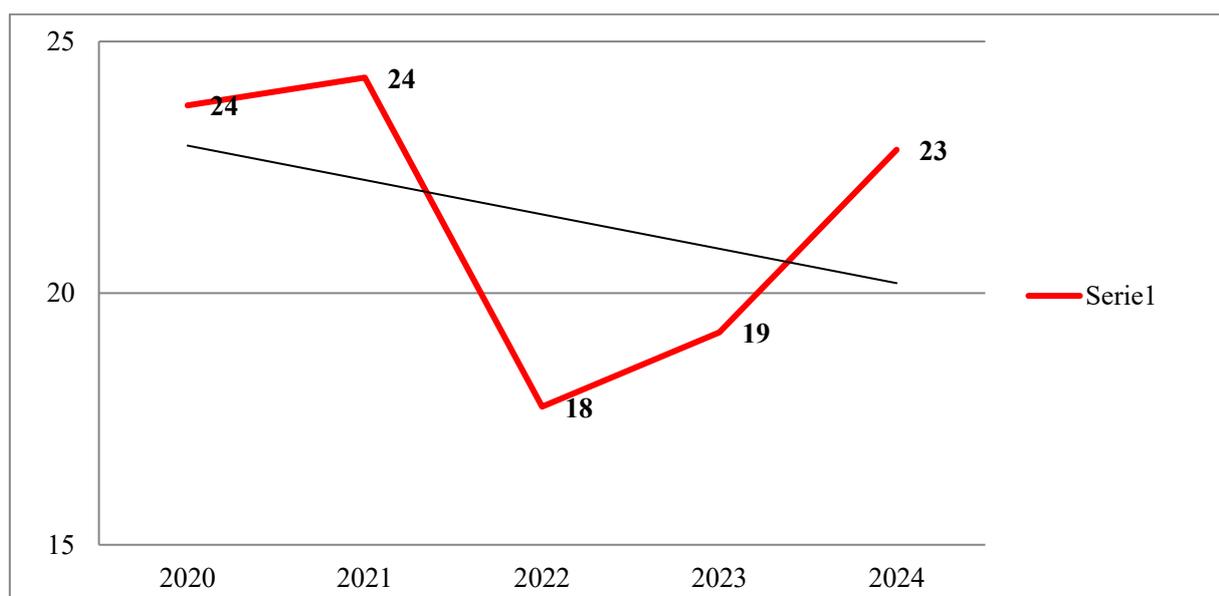
**Tabella 8** - Comparazione indici

	2024	2023	2022	2021	2020
<b>IFI</b>	23	19	18	24	24
<b>IG</b>	0,63	0,44	0,55	0,75	0,68

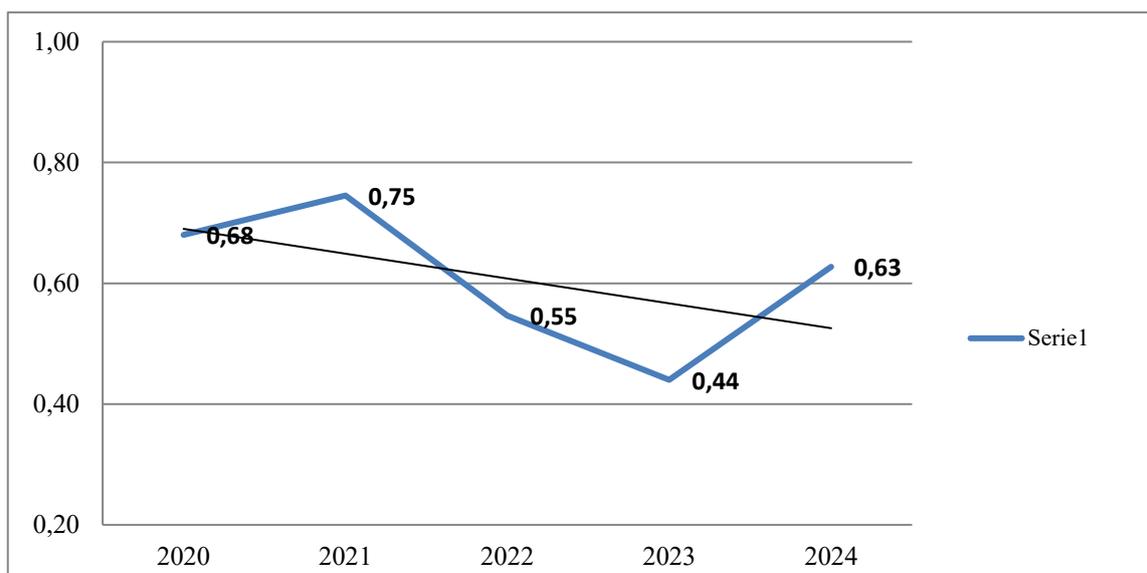
Si precisa che il calcolo degli indici non include le ricadute (considerate come unico evento) e gli infortuni in itinere e gli infortuni Covid-19. Si precisa inoltre che per il Calcolo dell'IG 2024, sono stati presi in considerazioni i giorni di assenza sia da file ricevuto da HR sia da registro infortuni. Si precisa che il calcolo IFI è stato effettuato secondo la norma UNI 7249:2007 e IG utilizzando come moltiplicatore 1.000

Di seguito si riportano i grafici che rappresentano le tendenze dei due indici nel quinquennio 2020-2024

**Grafico 12** - Andamento IFI



**Grafico 13 - Andamento IG**



### Azioni

#### **FOCUS DIVISIONI RISTORAZIONE E VENDING, PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI**

Al fine di ridurre gli eventi infortunistici, l'organizzazione ha attuato una serie di programmi e attività di seguito riepilogati:

- ✓ Elaborazione del format di Documento Unico di Valutazione Rischi Interferenziali (DUVRI) "Full work" in base alla tipologia e frequenza di attività che il fornitore esegue in appalto per conto di Pellegrini S.p.A. (manutenzione attrezzature e apparecchiature, lavaggio pentole e stoviglie, manutenzione impianti climatizzazione, veicolazione pasti, spurgo, derattizzazione e manutenzione beni e mobili, gestione del verde, facchinaggio).
- ✓ Mappatura del rischio di lavoro in solitaria laddove presente nelle commesse DR/DPSI ed integrazione del questionario sul Lavoro in Solitaria nella scheda di caratterizzazione del sito, al fine di identificare tempestivamente il rischio durante la fase di apertura della commessa.
- ✓ Per il rischio di lavoro in solitaria, introduzione di un nuovo dispositivo di segnalazione collegato ad una centrale operativa attiva 24/24 ore, che consente il monitoraggio dei parametri vitali ed una rapida comunicazione ai soccorsi in caso di emergenza per il dipendente in corso di test e successiva implementazione.
- ✓ Richiesta di derubricazione a malattia degli infortuni ricevuti dalle commesse da parte del Servizio Prevenzione e Protezione qualora, durante l'indagine degli stessi, se ne ravvedano i presupposti (mancata correlazione diretta con l'attività lavorativa).
- ✓ Introduzione di un terzo partner per l'erogazione dei servizi di sorveglianza sanitaria al quale sono state contrattualizzate, a partire da gennaio 2024, le commesse delle regioni Liguria, Trentino-Alto Adige e Friuli-Venezia Giulia (in totale circa 400 dipendenti).
- ✓ Avvio di una newsletter aziendale da parte del Servizio Prevenzione e Protezione, realizzata in collaborazione con la Direzione Marketing, dedicata alle attività di sicurezza sul lavoro e agli aggiornamenti normativi, con l'obiettivo di informare e coinvolgere tutte le parti interessate.

#### **FOCUS DIVISIONE CENTRAL FOOD**

Presso la divisione in oggetto sono stati effettuati:

- ✓ Audit di seconda parte sulle cooperative/società/consorzi che operano presso lo stabilimento di Central Food con frequenza annuale.
- ✓ Esecuzione della valutazione specifica relativa a Movimentazione Manuale dei Carichi e analisi legionella.

## FOCUS SULLE ATTIVITA' TRASVERSALI

Si riporta di seguito l'elenco dei principali obiettivi strategici definiti nell'ambito dei Riesami dei Sistemi di Gestione QHSE dell'organizzazione (responsabilità sociale, salute e sicurezza, ambiente, qualità):

- ✓ Digitalizzazione dell'acquisizione e archiviazione dei Giudizi di Idoneità Sanitaria derivanti dalle attività di medicina del lavoro (*processo concluso nel 2024*);
- ✓ Implementazione del perimetro della certificazione ISO 14001 con integrazione della sede di Via Lorenteggio 255 – Milano (*conclusosi a marzo 2025*);
- ✓ Ottenimento della Certificazione di Parità di Genere – UNI PdR 125: 2022 (*conclusosi a gennaio 2025*);
- ✓ Miglioramento del processo di approvvigionamento e qualifica dei fornitori con l'integrazione delle commesse delle Divisioni Ristorazione e Vending, Pulizia e Servizi Integrati ed estensione progressiva del portale di qualifica;
- ✓ Revisione del Manuale Integrato Qualità, Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale e delle procedure QUA-SA con l'obiettivo di una maggior integrazione dei sistemi di gestione (*ed. 40 dicembre 2024*).

### 3.4 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

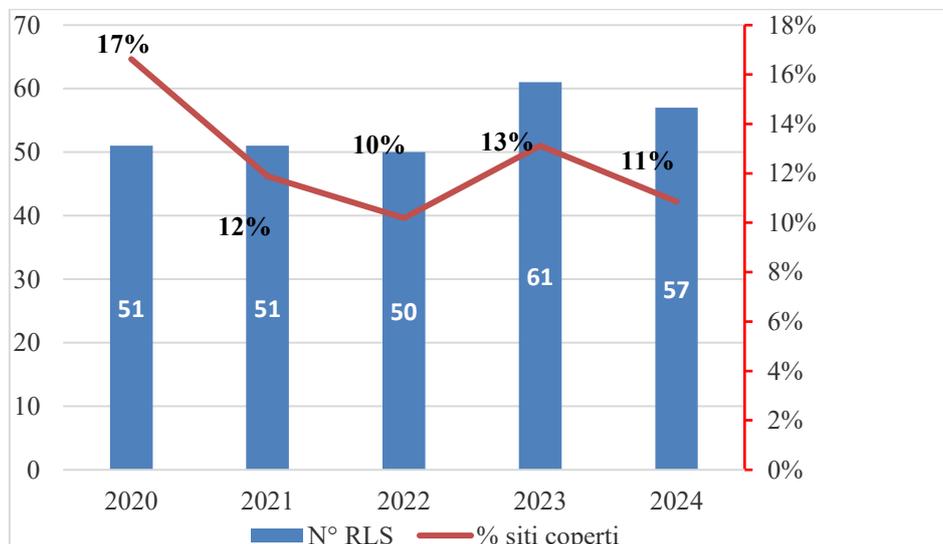
Sono stati eletti dai lavoratori i loro RLS. Di seguito si evidenziano i numeri di quelli presenti in azienda nell'ultimo quinquennio. Si rimanda per i nominativi riportati nell'*All.2 – Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza*.

**Tabella 9** - Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza

	2024	2023	2022	2021	2020
N° RLS	57	61	50	51	54
% copertura siti	11%	13%	10%	12%	17%

Alcuni RLS hanno esteso la propria disponibilità per svolgere questo ruolo anche in altri siti limitrofi, oltre a quello dove sono stati eletti: in questo modo a dicembre 2024 il numero di siti coperti (sia per la Divisione Ristorazione e Vending che per la Divisione Pulizia e Servizi Integrati) è aumentato a **104 unità** su un totale di 958 siti circa. Periodicamente, sono svolte azioni di sensibilizzazione tramite i Direttori di Servizio che effettuano eventi di informazione per aumentare la consapevolezza dei lavoratori in merito alla possibilità di elezione del loro rappresentante. Tale sensibilizzazione viene riproposta anche durante gli audit interni e le riunioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. riunione periodica ex. Art.35 D.lgs. 81/08).

**Grafico 14** - copertura RLS



### 3.5 Sopralluoghi ambienti di lavoro

Il monitoraggio sull' idoneità degli ambienti di lavoro e sull' applicazione delle norme antinfortunistiche è continuo e avviene sia tramite gli audit del sistema di gestione integrato che tramite i sopralluoghi del SPP e dei Medici Competenti in occasione delle visite mediche di sorveglianza sanitaria del personale Pellegrini S.p.A..

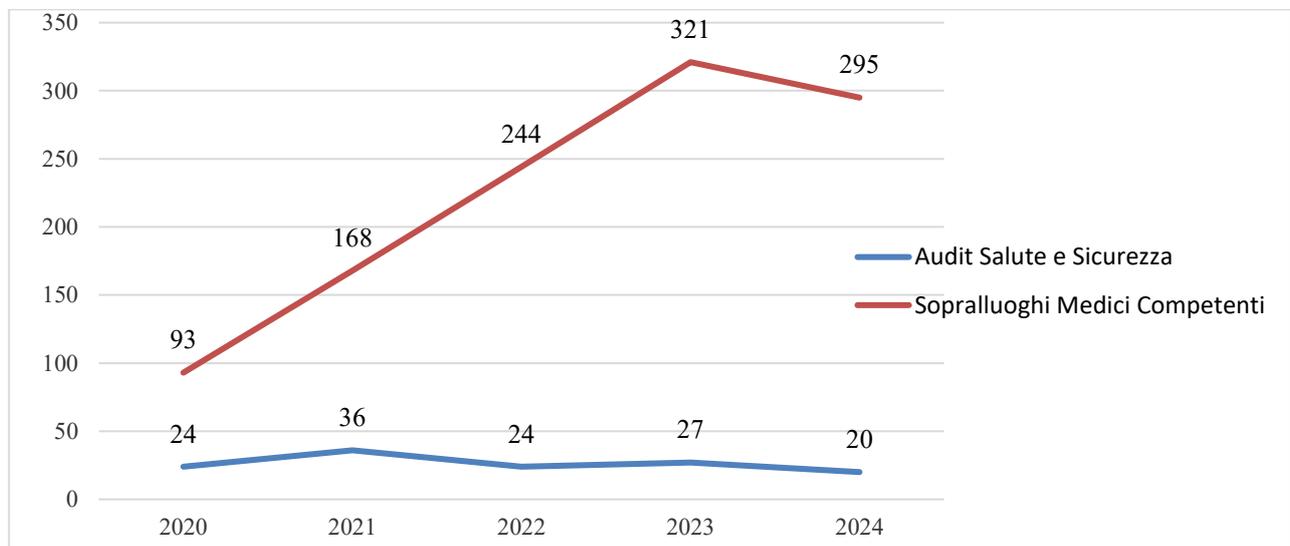
**Tabella 10** - Comparazione sopralluoghi

FUNZIONE	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Audit Salute e Sicurezza (Direzione Q&amp;S)</b>	<b>20</b>	27	24	36	24
<b>Medici Competenti</b>	<b>295</b>	321	244	168	93

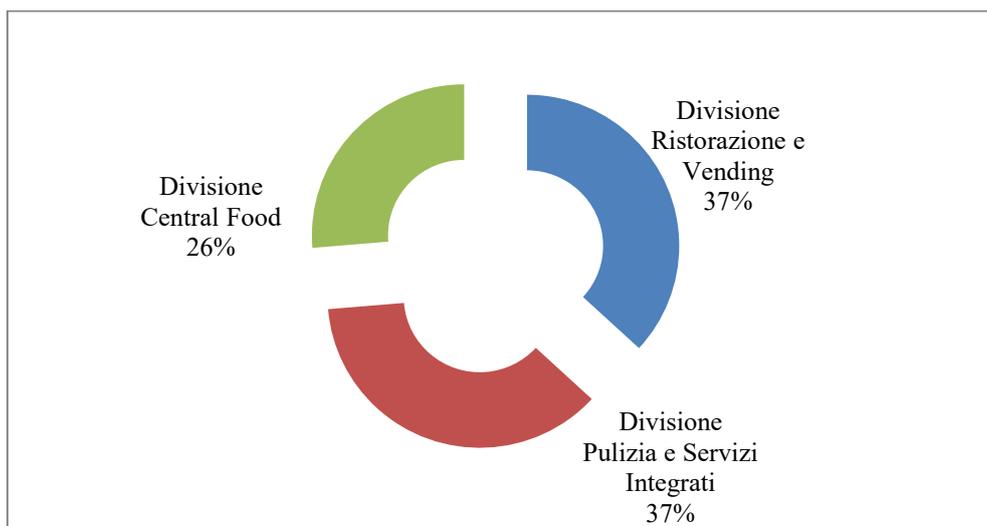
I sopralluoghi riportati nella tabella precedente comprendono le verifiche propedeutiche al mantenimento dei Sistemi di Gestione UNI EN ISO 45001 e SA8000 per le Divisioni aziendali e gli audit svolti specificatamente in materia di SA8000.

Secondo le previsioni dell' art. 25 del D.lgs. 81/08, il Medico Competente, con cadenza periodica, verifica la conformità degli ambienti di lavoro presso i siti operativi, le procedure di sicurezza, la cassetta di primo soccorso, lo stato dei DPI e le modalità di gestione dei prodotti chimici.

**Grafico 15** - Comparazione audit e sopralluoghi - 2024



**Grafico 16 - Audit svolti dall'Area Qualità e Sicurezza – 2024**



### 3.6 Formazione in materia di Sicurezza

Si è dato avvio, a partire dal 2009, a un programma di formazione per Dirigenti e Preposti per la sicurezza, come richiesto dall'art. 37 del D.lgs. 81/08, al fine di informare, sensibilizzare e responsabilizzare ulteriormente gli attori del sistema.

Tale programma ha permesso di incrementare il numero di Dirigenti formati (+11 unità rispetto al 2023) e Preposti formati (+261 unità rispetto al 2023)\*.

\*Dati da DB Domino 27/02/2025

Sono già in programmazione per il 2025 nuovi corsi volti a proseguire nella formazione di tutto il personale aziendale.

Complessivamente, nel corso del 2024 sono state erogate circa **51.904** ore di formazione di cui **32.510** in materia di sicurezza che hanno coinvolto più di **6.200** persone. A queste attività si aggiunge la formazione, che da procedure interne aziendali, deve essere svolta dai Direttori di Servizio con frequenza annuale, sempre sulle tematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro. Relativamente alla formazione secondo l'Accordo Stato Regioni, sono state formate nel 2024 circa 2.600 persone come riportato nella Tabella 12.

**Tabella 11 - Formazione Lavoratori secondo gli Accordi Stato-Regioni nel 2024**

Tipo di corso	N° unità formate Pellegrini S.p.A.
Lavoratori Generale	1.544
Lavoratori Alto Rischio	187
Lavoratori Medio Rischio	2
Lavoratori Basso Rischio	1.420
Lavoratori corso di aggiornamento	989
<b>TOT. NUOVE UNITA' FORMATE NEL 2024</b> <i>(estrazione DB Domino 27/02/2025)</i>	<b>2.598</b>

## 4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale a 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 comunicare liberamente con i rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro.

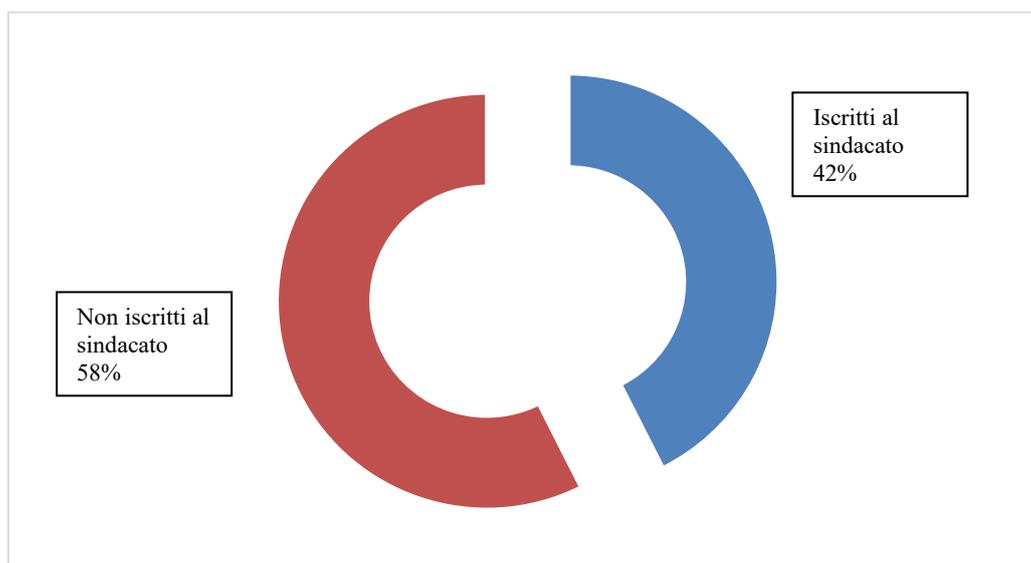
A dimostrazione dell'applicazione di questo principio, vengono di seguito riportati gli indicatori ritenuti più significativi e le attività intraprese in merito.

### Indicatori

**Tabella 12** - N° iscritti al sindacato / numero dipendenti

	2024	2023	2022	2021	2020
<b>N° ISCRITTI AL SINDACATO ANNO</b>	<b>3.528</b>	3.629	3.278	3.439	3.475
<b>NUMERO DIPENDENTI</b>	<b>8.327</b>	8.434	7.644	7.232	7.126
<b>% ISCRITTI AL SINDACATO</b>	<b>42%</b>	43%	43%	48%	49%

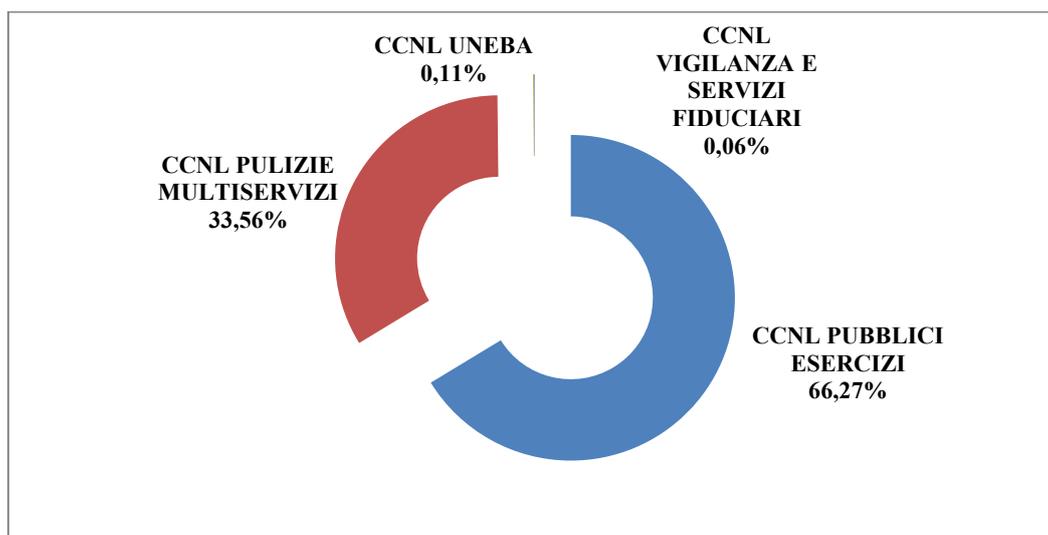
**Grafico 17** - Suddivisione % dipendenti iscritti al sindacato / non iscritti al sindacato - 2024



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

Nel grafico che segue è stata valutata l'adesione ai Sindacati anche per tipologia di CCNL.

**Grafico 18** - Suddivisione % dipendenti iscritti al sindacato in base al CCNL – 2024



Gli iscritti al Sindacato sono complessivamente 3.546, di cui il 67% circa con il CCNL Pubblici Esercizi (Div. Ristorazione e Vending, Sedi) e il 33% circa con il CCNL Pulizie e Multiservizi (Div. Pulizia e Servizi integrati), a seguire si trova lo 0,06 % per il CCNL Vigilanza e Servizi Fiduciari e lo 0,11% per il CCNL Uneba.

I sindacati sono coinvolti in molti aspetti della gestione aziendale, dalla condivisione di progetti formativi alla consultazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tramite gli RLS aziendali.

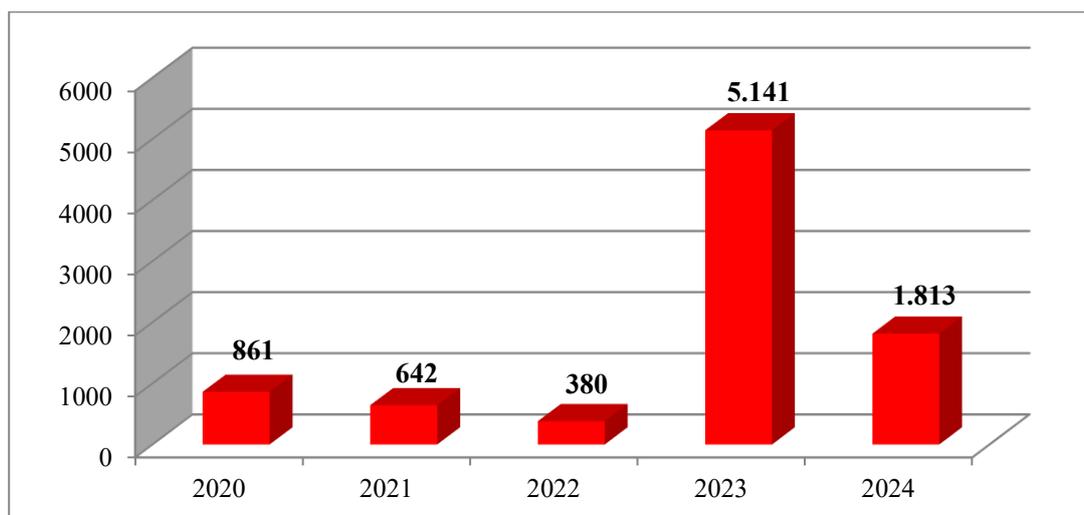
Di seguito si riportano gli indicatori principali legati alle ore di sciopero ed alle cause di contenzioso.

**Tabella 13** - Ore di sciopero annuali e percentuale rispetto alle ore lavorate totali

ANNO									
2020		2021		2022		2023		2024	
Tot ore	%								
861	0,01	642	0,01	380	0,01	5.141	0,01	1.813	0,02

Nel 2024 le ore di sciopero sono notevolmente diminuite rispetto all'anno precedente anche se il dato resta uno dei più alti osservando l'ultimo quinquennio post pandemia Covid-19.

**Grafico 19 - Comparazione ore di sciopero**



**Azioni**

**Tabella 14 - Comparazione cause di contenzioso del lavoro aperte**

NUMERO CAUSE APERTE	ANNO				
	2020	2021	2022	2023	2024
	14	26	39	34	54

Le pratiche aperte nel 2024 sono notevolmente aumentate rispetto all'anno precedente; gli oggetti di ricorso più frequenti e che si avvicinano alle tematiche di SA8000 sono:

Oggetto ricorso:	N. casi
GIUSTA CAUSA/DISCIPLINARE	4
IMPUGNAZIONE TRASFERIMENTO	2
IMPUGNAZIONE CTR TEMPO DETERMINATO	2
OPPOSIZIONE SUPERAMENTO PERIODO COMPORTO	2

Il numero di cause terminate a favore della Pellegrini S.p.A. sono due mentre non ne risulta nessuna a favore del dipendente; quelle transate con accordo di conciliazione sono 36; 16 cause risultano 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 in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni 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 e nel rispetto delle pari opportunità tra il personale aziendale. Per tutti i/le dipendenti, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di informazione/formazione sui temi di salute e sicurezza, responsabilità sociale e codice etico.

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

Ad attestazione dei principi sopra enunciati, si riportano di seguito gli indicatori ritenuti più significativi quali: numero di lavoratori stranieri, andamento dei ricongiungimenti familiari, suddivisione dei dipendenti per qualifica, età anagrafica e sesso.

### Indicatori

Il numero di dipendenti stranieri nel quinquennio 2020 - 2024 è illustrato nella seguente tabella.

**Tabella 14** - Lavoratori stranieri in Pellegrini S.p.A.

Dipendenti Stranieri (Unità)	ANNO				
	2024	2023	2022	2021	2020
	899	818	758	657	608

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.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine del personale migrante, Pellegrini S.p.A. si impegna ad accogliere le richieste, in tal senso motivate, di ciascuno di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti secondo le disposizioni del vigente CCNL di riferimento. Le richieste di "ricongiungimenti familiari" dal 2019 sono di seguito riportate:

**Tabella 16** - Ricongiungimenti familiari

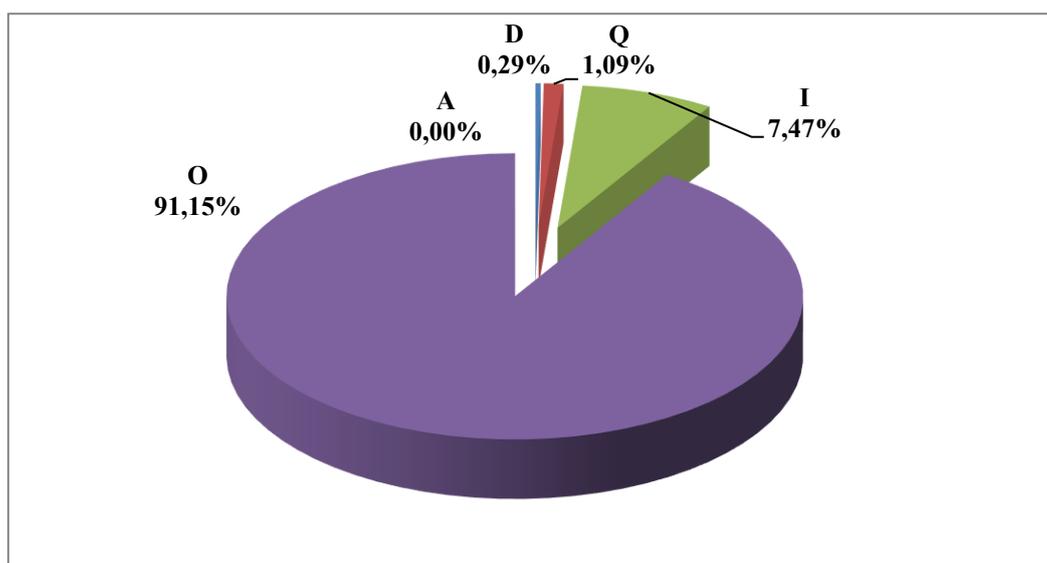
N° di ricongiungimenti familiari	ANNO				
	2024	2023	2022	2021	2020
	6	5	1	n.d.	2

**Tabella 17** - Numero di dipendenti suddivisi per qualifica

N° DIPENDENTI SUDDIVISI PER QUALIFICA	ANNO				
	2020	2021	2022	2023	2024
<b>DIRIGENTI (D)</b>	22	23	24	26	<b>24</b>
<b>QUADRI (Q)</b>	71	69	79	82	<b>91</b>
<b>IMPIEGATI (I)</b>	452	483	484	559	<b>622</b>
<b>OPERAI (O)</b>	6.507	6.655	7.078	7.766	<b>7.590</b>
<b>APPRENDISTI (A)</b>	6	2	2	1	<b>0</b>
<b>Totale</b>	7.058	7.232	7.667	8.434	<b>8.327</b>

La suddivisione dei dipendenti per qualifica risulta pressoché invariata nel 2024 rispetto agli anni precedenti; si evidenzia un aumento di circa 70 unità di impiegati e una diminuzione di circa 200 operai, sintomo di una continua crescita e sviluppo aziendale nelle funzioni di sede/staff e una stabilizzazione di risorse nel personale operativo d'appalto.

**Grafico 20** - Suddivisione percentuale mansione – anno 2024



**Tabella 18** - Suddivisione dipendenti Uomini / Donne

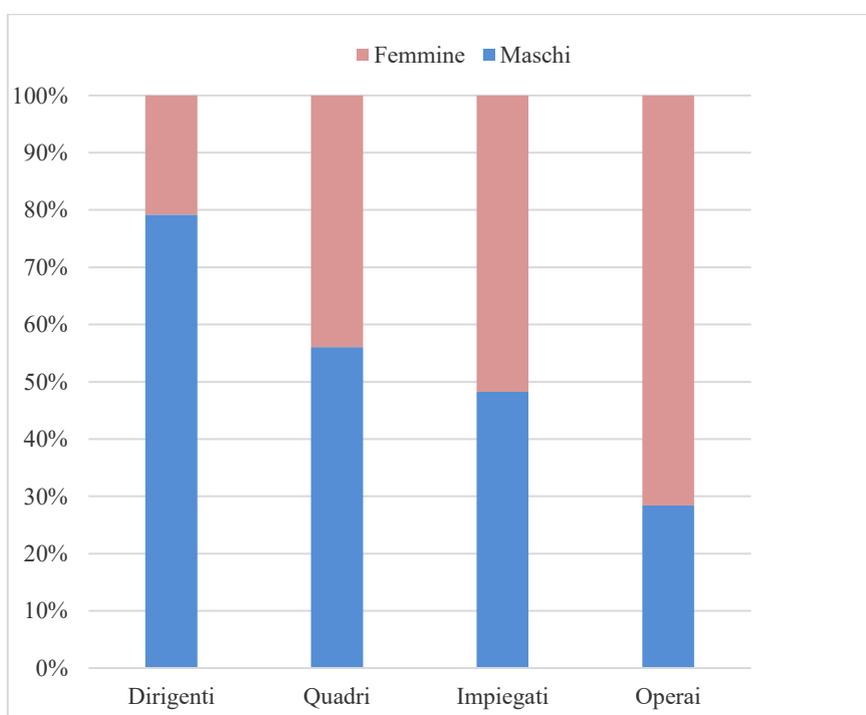
N° DIPENDENTI SUDDIVISI PER SESSO	ANNO				
	2020	2021	2022	2023	2024
<b>UOMINI</b>	1.943	2.075	2.280	2.540	<b>2.550</b>
<b>DONNE</b>	5.115	5.157	5.387	5.894	<b>5.777</b>
<b>Totale</b>	7.058	7.232	7.665	8.434	<b>8.327</b>

**Tabella 19** - Numero uomini e donne in funzione della qualifica

N° DIPENDENTI SUDDIVISI PER SESSO QUALIFICA	ANNO				
	2020	2021	2022	2023	2024
<b>DONNE</b>					
<b>Dirigenti</b>	2	2	4	5	5
<b>Quadri</b>	27	28	35	37	40
<b>Impiegati</b>	251	265	269	312	322
<b>Operai</b>	4.831	4.862	5.079	5.440	5.410
<b>Apprendisti</b>	4	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	5.115	5.157	5.387	5.894	5.777
<b>UOMINI</b>					
<b>Dirigenti</b>	20	21	20	21	19
<b>Quadri</b>	44	41	44	45	51
<b>Impiegati</b>	201	218	215	247	300
<b>Operai</b>	1.676	1.793	1.999	2.226	2.180
<b>Apprendisti</b>	2	2	2	1	0
<b>TOTALE</b>	1.943	2.075	2.280	2.540	2.550

La suddivisione nell'anno 2024 è nel complesso paragonabile a quella degli anni precedenti; in particolare si è osservato un aumento del personale femminile con qualifica di quadro, qualifica impiegatizia e operaia; un leggero aumento del personale maschile con funzione di quadro e qualifica impiegatizia; una riduzione del personale maschile con qualifica di operaio.

**Grafico 21** - Confronto suddivisione qualifica ripartita in base al sesso vs media aziendale personale maschile - 2024



Pellegrini S.p.A. si propone l'inserimento impiegatizio di personale disabile. A questo proposito si riporta che, nel 2024 sono state effettuate 129 assunzioni che hanno riguardato personale con disabilità (L. 68/99 art. 1) mentre una sola assunzione (L. 68/99 art.18) per le persone facenti parte di categorie protette.

## 6 Procedure disciplinari

La Pellegrini S.p.A. non utilizza né da sostegno all'uso di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abuso verbale. Le procedure disciplinari applicate sono quelle previste dal CCNL di riferimento.

L'applicazione delle procedure disciplinari prevede preliminarmente informazione e formazione del personale. A tale proposito viene affisso presso le bacheche aziendali l'estratto del CCNL relativo alle modalità di applicazione delle procedure disciplinari.

A dimostrazione del rispetto dei principi sopra esposti, vengono di seguito riportati gli indicatori ritenuti più significativi e le azioni intraprese in merito.

### Indicatori

**Tabella 20** - Numero di pratiche disciplinari per anno/numero di lavoratori

	ANNO				
	2020	2021	2022	2023	2024
<b>NUMERO DI PRATICHE DISCIPLINARI</b>	678	751	755	821	<b>814</b>
<b>NUMERO DIPENDENTI</b>	7.058	7.232	7.667	8.434	<b>8.327</b>
<b>INDICE (N° PRATICHE /NUMERO DIPENDENTI)*100</b>	10%	10%	10%	10%	<b>10%</b>

Nell'ultimo anno il numero di pratiche disciplinari aperte nei confronti dei lavoratori è leggermente diminuito rispetto all'anno precedente, in linea con un leggero decremento del numero di dipendenti presenti in azienda; di fatto l'indicatore del 10% (n° pratiche/numero dipendenti) è rimasto invariato. Nelle tabelle seguenti si specificano, per le Divisioni Ristorazione e Vending 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 sanzioni a carico del dipendente.

**Tabella 21** - Statistica pratiche disciplinari DR – 2024

Divisione Ristorazione	Numero	Di cui con sanzione
<b>NUMERO DI PRATICHE DISCIPLINARI</b>	<b>524</b>	<b>68%</b>
Disservizi/negligenze	185	
Assenze ingiustificate	90	
Diverbi litigiosi fra personale	47	
Altro	202	

Rispetto all'anno precedente, il numero di pratiche disciplinari è rimasto invariato registrando, tuttavia, una diminuzione del dato percentuale sulle pratiche con sanzione (da 74% a 68%).

**Tabella 22** - Statistica pratiche disciplinari DA – 2024

<b>Divisione Distribuzione Automatica</b>	<b>Numero effettivo</b>	<b>Di cui con sanzione</b>
<b>NUMERO DI PRATICHE DISCIPLINARI</b>	<b>18</b>	<b>61%</b>
Disservizi	18	
Altro	0	

Il numero delle pratiche è rimasto costante (passando da 19 pratiche dell'anno precedente a 18). La % di pratiche con sanzione è diminuita nell'anno 2024 (passando dal 100% dell'anno precedente al 61%).

**Tabella 23** - Statistica pratiche disciplinari DPSI - 2024

<b>Divisione Pulizie</b>	<b>Numero</b>	<b>Di cui con sanzione</b>
<b>NUMERO DI PRATICHE DISCIPLINARI</b>	<b>275</b>	<b>76%</b>
Negligenze	94	
Assenze ingiustificate	93	
Comportamenti scorretti	12	
Altro	76	

Rispetto all'anno precedente, il numero di pratiche disciplinari è rimasto pressoché invariato, registrando, inoltre, una diminuzione percentuale delle pratiche con sanzione (passando dal 85% al 76%).

### **Azioni**

L'adozione di pratiche disciplinari deriva spesso dal non rispetto delle procedure aziendali, come evidenziato nelle tabelle sopra illustrate. Tutto il personale è reso consapevole delle disposizioni aziendali all'atto dell'assunzione sia tramite consegna del regolamento aziendale, che tramite eventi di formazione erogati dalle funzioni responsabili. È previsto, inoltre, che almeno annualmente sia rinnovata la formazione a tutto il personale sui temi di salute e sicurezza sul lavoro e sicurezza alimentare (questa ultima solo per il personale del settore alimentare: Divisione Ristorazione e Vending).

## 7 Formazione

Pellegrini S.p.A. organizza corsi di formazione per le diverse funzioni aziendali (dirigenti, direttori di servizio, impiegati e operai) su tematiche diversificate.

Oltre alla formazione obbligatoria per legge, la società investe energie, risorse umane ed economiche al fine di promuovere la consapevolezza e la cultura in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sicurezza alimentare, nonché di migliorare le competenze dei propri collaboratori, riqualificandoli e incentivando così un clima dinamico e di aggiornamento su novità tecniche e legislative.

I corsi di formazione hanno trattato, oltre alla salute e sicurezza sul lavoro, altre tematiche quali: sicurezza alimentare, HACCP e tematiche nutrizionali (circa 11.000 ore erogate), certificazioni (900 ore circa), competenze informatiche (più di 500 ore), linguistiche (più di 120 ore) e competenze legali (più di 3100 ore).

Quest'anno la formazione ha coinvolto personale dipendente complessivamente per **51.904 ore d'aula**.

La società privilegia lo strumento della formazione finanziata, sfruttando Fondimpresa (fondo contrattuale di competenza) e gli Enti Bilaterali Territoriali.

Per gli eventi di formazione esterni sono stati spesi circa **621.278€** di cui oltre **353.400€** rimborsati da Fondimpresa, Fondirigenti e Fondo Nuove Competenze.

L'azienda, inoltre, ha aderito al progetto Lancia, con la collaborazione di Consorzio Sir, erogando 5 sessioni formative online che hanno visto coinvolti 140 dipendenti sui temi della disabilità, al fine di creare una cultura adatta ad accogliere e valorizzare la diversità delle proprie persone.

Si riporta nella tabella successiva un riepilogo delle ore di formazione per genere e inquadramento.

**Tabella 24** - Ore di formazione per genere e per inquadramento – Anno 2024

Numero di ore di formazione per anno per dipendente, per genere e per categoria di dipendente. N	unità di misura	31.12.2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	ore	305,9	50	<b>356</b>
Quadri		866	664	<b>1.530</b>
Impiegati (+apprendisti +stagisti)		3.701	3.592	<b>7.294</b>
Operai		14.048	28.675	<b>42.723</b>
<b>Totale</b>		<b>18.922</b>	<b>32.982</b>	<b>51.904</b>

## 8 Orario di lavoro

L'orario lavorativo e le pause sono stabiliti nel rispetto dalle norme dei contratti collettivi nazionali applicati per il settore di appartenenza.

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

### Indicatori

**Tabella 25** - Numero medio di ore di lavoro ordinario (settimanali) per qualifica

N° ORE DI LAVORO MEDIO PER QUALIFICA	ANNO				
	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti	40	40	40	40	40
Quadri	40	40	40	40	40
Impiegati	37	30	37	37	37
Operai	25	28	26	26	27
Apprendisti	21	16	0	0	0

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

**Tabella 26** - Numero di ore di lavoro ordinario e straordinario (annuali) per Divisione – 2024

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	2.981.576	414.160	13,9%	1.704	49%
Div. Ristorazione	5.442.606	399.788	7,3%	2.644	41%
Sedi (MI RO)	247.518	112	0,0%	1	1%
Div. Central Food	84.798	165	0,2%	1	2%
Div. Buoni Pasto	110.523	0	0,0%	0	0%
Div. Distribuzione Automatica	87.528	1.045	1,2%	4	6%

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	2.981.576	106.244	3,6%	615	18%
Div. Ristorazione	5.442.606	56.527	1,0%	454	7%
Sedi (MI RO)	247.518	1.185	0,5%	12	7%
Div. Central Food	84.798	355	1,8%	6	11%
Div. Buoni Pasto	110.523	120	0,1%	1	1%
Div. Distribuzione Automatica	87.528	1.516	1,7%	12	17%

**Tabella 27 - Variazioni ore supplementari e straordinarie 2024**

<b>Rapporto percentuale ore supplementari/ ore ordinarie</b>			
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>variazione</b>
Div. Pulizie e Servizi integrati	15,1%	13,9%	<b>-1,21%</b>
Div. Ristorazione	8,4%	7,3%	<b>-1,08%</b>
Sedi (MI RO)	0,0%	0,0%	<b>0,00%</b>
Div. Central Food	1,5%	0,2%	<b>-1,30%</b>
Div. Welfare Solutions	0,0%	0,0%	<b>-0,01%</b>
Div. Distribuzione Automatica	1,9%	1,2%	<b>-0,68%</b>

<b>Rapporto percentuale ore straordinarie/ ore ordinarie</b>			
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>variazione</b>
Div. Pulizie e Servizi integrati	3,5%	3,6%	<b>0,03%</b>
Div. Ristorazione	1,2%	1,0%	<b>-0,18%</b>
Sedi (MI RO)	0,6%	0,5%	<b>-0,11%</b>
Div. Central Food	0,9%	1,8%	<b>0,86%</b>
Div. Welfare Solutions	0,0%	0,1%	<b>0,07%</b>
Div. Distribuzione Automatica	1,9%	1,7%	<b>-0,14%</b>

Rispetto al 2024 si registra un leggera diminuzione delle ore supplementari in tutte le divisioni e una diminuzione delle ore straordinarie nelle divisioni Ristorazione e Vending e nelle Sedi di Milano e Roma. Le ore straordinarie risultano, invece, leggermente in aumento nella Divisione Central Food e Welfare Solutions.

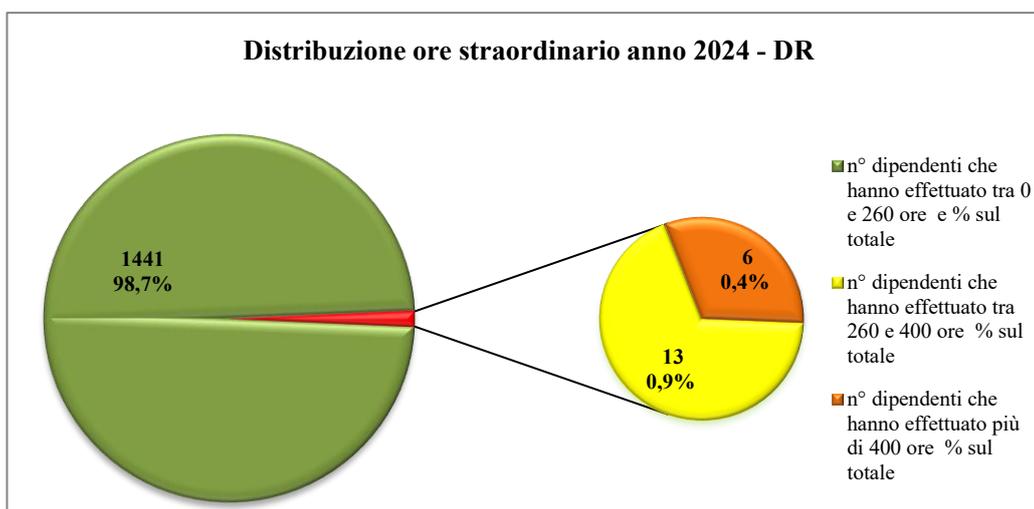
Di seguito si riporta l'analisi dettagliata delle ore di straordinario effettuato dalle divisioni Ristorazione e Vending, Pulizia e Servizi Integrati.

### **DIVISIONE RISTORAZIONE**

Il totale delle ore di straordinario effettuate nel 2024 si suddivide su 1460 dipendenti.

Il tetto massimo di ore di straordinario annuale previsto da CCNL è pari a 260 ore. Per quanto riguarda la statistica del 2024, il 98,7% dei dipendenti Pellegrini S.p.A. che ha effettuato ore di straordinario rimane al di sotto di tale limite; lo 0,9% ha superato il limite per meno di 400 ore (area gialla nel grafico) mentre lo 0,4% per più di 400 ore (area arancione nel grafico).

**Grafico 22 - Distribuzione ore straordinario Divisione Ristorazione 2024**

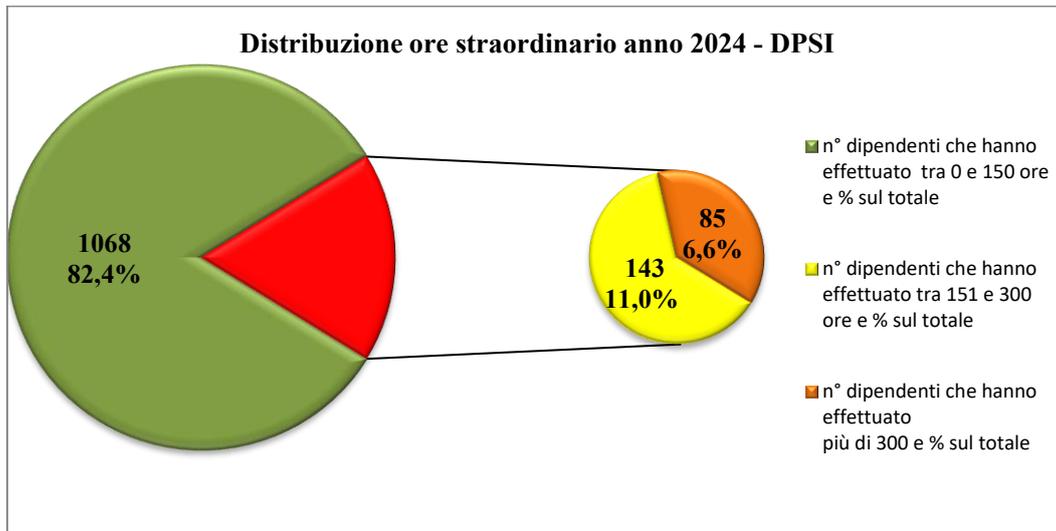


## DIVISIONE PULIZIE E SERVIZI INTEGRATI

Il totale delle ore di straordinario effettuate nel 2024 si suddivide su 1296 dipendenti.

Il tetto massimo di ore di straordinario annuale previsto da CCNL è pari a 150 ore. Per quanto riguarda la statistica del 2024, l'82,4 % dei dipendenti Pellegrini S.p.A. che ha effettuato ore di straordinario rimane al di sotto di tale limite; l'11% ha superato il limite per meno di 300 ore (area gialla nel grafico) mentre il 6,6% per più di 300 ore (area arancione nel grafico).

**Grafico 23** - Distribuzione ore straordinario 2023 Divisione Pulizie e Servizi Integrati



## DIVISIONE VENDING

Il totale delle ore di straordinario effettuate nel 2022 si suddivide su 35 dipendenti.

Il tetto massimo di ore di straordinario annuale previsto da CCNL è pari a 260 ore. Per quanto riguarda la statistica del 2024, il 100% dei dipendenti Pellegrini S.p.A. che ha effettuato ore di straordinario rimane al di sotto di tale limite.

## 9 Retribuzione

Pellegrini S.p.A. S.p.A. garantisce che la retribuzione mensile sia conforme alle previsioni contrattuali secondo il CCNL di riferimento e alle integrazioni previdenziali previste dalla contrattazione integrativa, così come alle tabelle ministeriali pubblicate periodicamente.

Pellegrini S.p.A. S.p.A. si impegna a non utilizzare e favorire accordi di lavoro nero o programmi di falso apprendistato anche presso i propri fornitori e per assicurare tale principio ha definito una procedura interna di qualifica e selezione dei fornitori e segnalazione di eventuali non conformità riscontrate, al fine di procedere alla loro risoluzione oppure alla rescissione del contratto in essere.

In accordo ai principi della norma SA8000, si è proceduto al calcolo del Living Wage per l'anno 2024 utilizzando come esempio le regioni che registrano un maggior numero di dipendenti Pellegrini S.p.A. ovvero Lombardia e Lazio. Il calcolo ha evidenziato una leggera criticità per il I livello del CCNL multiservizi in regione Lombardia, per il quale sono in corso ulteriori monitoraggi e valutazioni con la Direzione Risorse Umane.

## 10 Sistemi di Gestione

### 10.1 Raccomandazioni RINA

Nel mese di dicembre 2024 la Pellegrini S.p.A. ha superato l'audit di mantenimento della certificazione SA8000.

Sono state emesse 2 NC minori sul controllo degli estintori e la gestione dei presidi antincendio, opportunamente prese in carico e risolte. Sono state, inoltre, emesse una serie di raccomandazioni legate principalmente alle seguenti tematiche:

- Formalizzazione di una procedura per la gestione di eventuali situazioni di lavoro infantile riscontrate presso i fornitori;
- Attività di sensibilizzazione sulle cooperative operanti presso Central Food in merito all'utilizzo dei canali di segnalazione SA8000 tramite il sito Pellegrini S.p.A.

Tutte le raccomandazioni sono state accolte e sono in corso di gestione e/o chiusura prevista nel 2025.

### 10.2 Segnalazioni interne SA8000

Nel corso dell'anno 2024 è stata raccolta una sola segnalazione in ambito SA8000 riconducibile a:

- Discriminazione ed uso improprio del linguaggio nell'ambiente lavorativo.

La segnalazione è stata indirizzata agli RLSA e successivamente presa in carico dalle funzioni interessate, la segnalazione è stata chiusa a seguito di cessazione del rapporto di lavoro del personale interessato.

### 10.3 Mantenimento del Sistema di Gestione Integrato

Il modello di gestione implementato per la norma SA8000, integrato con quello della qualità conforme alla norma ISO 9001:2015, è descritto in un documento denominato Manuale Integrato (ultima edizione n° 40, dicembre 2024) aggiornato per l'inserimento delle nuove certificazioni della società, la variazione dei perimetri delle certificazioni pregresse e le modifiche organizzative intercorse.

Nell'anno 2024 è stata aggiornata e diffusa tramite i principali canali di comunicazione aziendale la Politica per l'SA8000 in edizione 8 aggiornata nel mese di dicembre 2024 a firma della Presidenza e tradotta nelle cinque lingue più frequenti in Pellegrini S.p.A.

#### **Registrazioni**

L'intero processo di mantenimento del sistema di gestione è documentato da registrazioni. Le registrazioni effettuate e vevoli nel corso del 2024 sono descritte e definite all'interno del Manuale del sistema di Gestione Integrato e riportate di seguito.

#### **Rappresentanti dell'azienda SA8000 – anno 2024**

- o **Alta direzione** (Delega per la diffusione dei contenuti della politica integrata) del 08/04/2024
- o **Social Performance Team** – del 28/11/2024.
- 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 Sig.ra **Roberta Muraca** Rappresentante dei Lavoratori SA8000 – del 28/11/2024 (non più in azienda alla data di pubblicazione del Riesame)
- o Sig.ra **Bianca Iordache** Rappresentante dei Lavoratori SA8000 – del 28/11/2024
- o **Comitato per la Salute e Sicurezza** - del 10/11/2024

Sono state trasmesse per il 2024 le comunicazioni alle RSA/RSU presenti in azienda ed alle Segreterie Sindacali Nazionali in merito ai nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Responsabilità Sociale (secondo la norma SA8000) in Pellegrini S.p.A.. Nella suddetta comunicazione è stato ribadito

l'importante ruolo delle RSA/RSU e si è allegato l'elenco numerico delle RSA/RSU presenti sui siti Pellegrini S.p.A.. Infine, si è provveduto ad informare circa la costituzione e modalità di riunione del Social Performance Team.

### Verifiche esterne

Pellegrini S.p.A. S.p.A., come ogni anno, conferma la disponibilità a far accedere le parti interessate per la verifica della conformità ai requisiti della norma SA8000.

Nel mese di gennaio e dicembre 2024 il sistema di gestione responsabilità sociale SA8000 è stato sottoposto agli Audit rispettivamente di rinnovo e mantenimento da parte del Team di audit del **RINA**, Ente di Certificazione incaricato, che ha confermato il superamento di entrambi ed emesso nuovo certificato.

I prossimi audit si svolgeranno nei mesi di maggio e novembre 2025.

### Verifiche interne

I siti oggetto di audit integrato in materia di salute e sicurezza sul lavoro e responsabilità sociale sono riportati di seguito.

Relativamente alla Divisione DPSI

- AF3158 - Leonardo Vergiate
- AT3002 - Central Food Servizio Pulizia
- AF3684 - Fondazione Luigi Rovati
- AF3157 - Leonardo Cascina Costa
- AF3371 - Ospedale Broni Pavia
- AF3365 - Sacra Famiglia

❖ Relativamente alla Divisione DR:

- CM1401 – Lidl
- CM1318 - Nuovo Pignone Talamona
- CM1657 – Stevanato
- CM0130 - Leonardo Vergiate
- CM1709 - Sacchi Desio
- CM0034 – Energy Park
- CM1149 - Sacra Famiglia
- CM1306 – Philips Bicocca

Anche nel corso del 2024 sono stati effettuati 4 audit sugli appaltatori presenti continuativamente sul sito di Central Food e audit interni per il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro e Responsabilità Sociale afferenti alla Divisione Pulizia e Servizi Integrati, Central food e l'intera organizzazione Pellegrini S.p.A..

### Indagine di clima aziendale

Ai fini dell'indagine del Clima Aziendale in ambito SA8000 e Pdr 125:2022 – Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e parità di Genere, è stato somministrato un questionario in forma anonima a tutto il personale di Pellegrini S.p.A. attraverso la piattaforma interna di Microsoft Forms. Il questionario ha ricevuto più di 1000 persone rispondenti; l'obiettivo è stato raccogliere informazioni sulla percezione e soddisfazione dei/delle dipendenti rispetto a vari temi legati alle condizioni di lavoro, alle opportunità di carriera, alla flessibilità lavorativa, al linguaggio inclusivo, alla gestione di reclami e segnalazioni in merito a molestie e discriminazioni.

### Informativa sui sistemi di gestione Qualità, Sicurezza, Ambiente, Responsabilità Sociale e Parità di Genere

Al fine di promuovere presso il personale Pellegrini la conoscenza dei principali sistemi di gestione per i quali l'azienda è certificata, è stata inviata, tramite il portale interno [La Mia Pellegrini](#), una breve presentazione su politica e contenuti delle certificazioni in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente,

Responsabilità Sociale e Parità di Genere. Contestualmente all’informativa è stato somministrato un questionario di valutazione in forma anonima tramite Microsoft Forms.

### Fornitori

L’azienda deve stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la selezione e la valutazione dei fornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

A tale proposito, tra la documentazione di qualifica viene inviata la *Lettera di Sottoscrizione dei Principi della Responsabilità Sociale* da parte dell’Ufficio Acquisti.

Di seguito si riportano i dati relativi al 2024 in relazione alla sottoscrizione della suddetta lettera.

**Tabella 28** - Fornitori e sottoscrizione lettera adesione ai principi SA8000

<b>Tipologia fornitore</b>	<b>Numero fornitori attivi nel 2024</b>	<b>Numero lettere/clausole sottoscritte al 31.12.24</b>
Food	615	*231
No Food <i>(Servizi, Non food, Attrezzature, accessori, haccp, manutenzione, trasporto pasti, div. pulizie)</i>	696	**335
<i>Welfare Solutions</i>		
BP cartaceo	3	3
BP elettronico	3	3
<i>Direzione Risorse Umane</i>	8***	8

\*In termini di fatturato rappresentano il **79 %** dei fornitori attivi

\*\* In termini di fatturato rappresentano il **82 %** dei fornitori attivi

\*\*\* E-Work S.p.A., Manpower S.p.A., Openjobmetis S.p.A., GI Group S.p.A, Etjca, NHRG, Quo Jobis, JobTech

Come ogni anno, sono stati presi in considerazione sia i fornitori attivi nel settore alimentare e MOCA, che quelli riconducibili al settore NO FOOD e ai servizi (per un totale di 1.311 supplier, di cui 615 rientranti nel settore alimentare e correlati, e 696 nei NO FOOD e servizi). Lo stesso principio è stato applicato ai provider che hanno aderito ai principi SA 8000, per i quali si registra un totale di 566 aderenti, di cui 231 appartenenti alla categoria FOOD e MOCA, e 335 al segmento servizi e NO FOOD.

Le varie Direzioni sensibilizzano i propri fornitori sull’importanza di ricevere la Lettera di adesione ai principi di Responsabilità Sociale.

Inoltre, nel corso del 2024 sono stati somministrati ai fornitori presenti in modo continuativo presso la sede di Central Food i seguenti questionari anonimi:

- **Indagine cooperativa macelleria CF** – macelleria div. CF

Sempre nell’ambito del Sistema di Gestione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e Responsabilità Sociale, sono stati condotti presso la Divisione **Central Food** specifici **audit ai fornitori presenti continuativamente presso lo stabilimento**. I fornitori auditati sono stati:

- **Brivio & Viganò** (trasporto)
- **LGD** (handling magazzino)
- **Easy Beef** (macelleria)
- **Sanità e Servizi/HCM** (cooperativa lavaggio presso Centro Cottura)

Nell’ambito del processo di miglioramento continuo previsto dalla norma, sulla base dei dati raccolti e delle analisi condotte durante l’anno, sono stati proposti i seguenti progetti trasversali per l’anno 2025.

Tali progetti si affiancano a quanto definito e rivisto in sede di Riesame SA8000 e riportato nella “Matrice rischi-opportunità SA8000”.

**Progetti di miglioramento per il 2025**

- Nuova Revisione dei Documenti di Valutazione dei Rischi ed aggiornamento periodico delle valutazioni specifiche correlate;
- Mantenimento del progetto di implementazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi Interferenziali di cui all’art. 26 del DLgs. 81/08 anche attraverso il portale Tecnologie di Impresa;
- Sviluppo sulla piattaforma Domino di un corso di formazione Accordo Stato Regioni specifico per la divisione DR e DPSI customizzato sulla realtà Pellegrini S.p.A. e di un corso dedicato ai Sistemi di Gestione aziendali;
- Mantenimento dei progetti di implementazione progressiva dei perimetri delle certificazioni aziendali in essere ed integrazione delle stesse;
- Completamento del progetto di test e diffusione del dispositivo “Uomo a Terra” per i siti con rischio di Lavoro in Solitaria;
- Completamento dell’aggiornamento del Catalogo DPI per le Divisioni Ristorazione e Vending, Pulizia e Servizi Integrati;
- Monitoraggio e valutazione del processo di Living Wage.

## 11 Allegati

### All. 1 – Politica per la Responsabilità Sociale

 <b>Pellegrini</b>	Manuale Integrato Capitolo 5	QUA SA/05 All.5 Dicembre 2024 Edizione 8 Pagina 1 di 1
---	---------------------------------	---

#### Politica per la Responsabilità Sociale SA8000

La Pellegrini S.p.A., consapevole e convinta che la più grande risorsa dell'azienda è l'essere umano, nell'intento di consolidare il suo ruolo nello scenario del mondo dei servizi, ha deciso di adottare ed applicare un sistema di gestione di responsabilità sociale coerente con la norma SA8000. A tal fine si impegna a:

- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;
- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato;
- garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro salubre e sicuro;
- rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;
- non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;
- non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale e fisica e violenza verbale;
- impostare tempi di lavoro nel rispetto delle leggi e del contratto nazionale del lavoro applicato;
- garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi legali;
- implementare e mantenere attivo un sistema di gestione della responsabilità sociale;
- attivare un graduale coinvolgimento dei fornitori nel percorso etico intrapreso, al fine di considerare gli stessi come partner anche sui temi della responsabilità sociale;
- valorizzare il personale e le potenziali capacità di crescita;
- coinvolgere in modo continuativo il personale attraverso azioni di comunicazione interna e una continua attività di formazione, con il fine ultimo di produrre migliori condizioni di lavoro per gli operatori, efficienza nelle unità operative e dunque maggior efficacia del servizio offerto ai clienti;
- attivare azioni di sensibilizzazione sul tema della sicurezza sul lavoro attraverso azioni sulle persone e controllo dei contesti di lavoro;
- sensibilizzare e monitorare costantemente il comportamento dei fornitori e sub fornitori individuando aree di collaborazione che impattano sulla qualità della fornitura, sulla tutela dei diritti dei lavoratori e sul rispetto della legislazione applicabile in materia ambientale;
- monitorare e analizzare il clima interno aziendale.

La Pellegrini S.p.A. rigetta le pratiche che violano i diritti umani in generale e quelli dei lavoratori in particolare, nel pieno rispetto della normativa vigente nazionale e comunitaria, e delle convenzioni e raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO International Labour Organisation.

La Pellegrini S.p.A. assume un impegno diretto nel perseguimento, rispetto, mantenimento e divulgazione della presente politica.

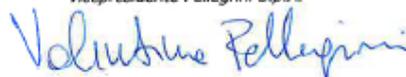
La Pellegrini S.p.A. si impegna affinché i rapporti con i propri interlocutori quali clienti, dipendenti, fornitori, istituzioni, siano coerenti con i principi della SA8000.

È compito di tutti i dipendenti dell'organizzazione, tradurre i principi di cui sopra in concrete azioni, affinché detti principi siano condivisi e diventino parte integrante delle prassi lavorative quotidiane.

La politica di Pellegrini S.p.A. è resa accessibile e disponibile a tutte le parti interessate che ne vogliono prendere visione.

Pellegrini S.p.A.  
La Presidenza

Valentina Pellegrini  
Vicepresidente Pellegrini S.p.A.



**PELLEGRINI SPA**  
Rappresentante Lavoratori Responsabilità Sociale  
Alessandro Panetta  
Monia Stolfinati  
Roberta Muraca  
Bianca Iordache  
e-mail: segnalazioniSA8000@gruppopellegrini.it  
Tel 02 89130.1  
Piattaforma Pellegrini Spa: <https://paritadigeneregruppopellegrini.integrityline.com/>

**RINA**  
Fax +39 010 5351140  
e-mail: [SA8000@rina.org](mailto:SA8000@rina.org)  
**SAAS (Social Accountability Accreditation Service)**  
e-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)



## All. 2 – Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza - 2024

ABRUZZESE DONATO
BALLARIN LARA
BARAMBATI MARTA
BARBA GIANCARLO
BELLONI MARTA
BEN AMOR FATMA
BERNARDINI LUCIANA
BERTUCCI CATHY
BIAGIOLI MASSIMO
BOCCI ILARIO
BOCCUNI GIUSEPPE
BRUGNETTI CINZIA
BRUNO ROBERTA
BUTTI MAURO
CARENINI SARA
CARTA MIRKO
CECCARELLI MARINA
COCCO VALERIO
COMMA ANGELO
DI COSMO MICHELE
DI RIENZO GABRIELE
DI SOMMA LUIGI
DISTASO SALVATORE
FANELLI VINCENZO
FERRANDI MARIA GRAZIA
GUERINI ROBERTA
LI NOCE GRAZIELLA
MARELE OANA ALEXANDRINA
MARELLI ELENA
MAURIELLO FRANCESCO
MERLINO CONSIGLIA
MORI MONICA
MURACA ROBERTA
NAPOLITANO PIETRO
NAVA MIRIAM
OUHIDA FATIMA
PALUMBO BIAGIO
PANETTA ALESSANDRO
PANGALLO MICHELA
PERCHINENNA TEODORO
PEREGO ANNA VIRGINIA
PICCOLO ANTONELLA
PLAIA GIUSEPPE
QUARTA CRISTIAN

QUITADAMO MATTEO
RAVETTA FABRIZIA
RUBINO ANTONINO
SACCHINI SANTINA
SAILIS AGNESE
SANTARPIA PALMINA
SCATENA SARA
STOLFINATI MONIA SIMONA
TORTELLI MICHELE
VALENTINO DOMENICO
VERGURA NICOLA
VIGNOLI DANIELE
ZBRANCA MARIA DANIELA

## All. 3 – Social Performance Team



Milano, 28/11/2024

Da:

Valentina Pellegrini  
Vice Presidente Pellegrini S.p.A.

Alla cortese attenzione di

Di Marco Vincenzo  
Milani Katia  
Naldini Brunella  
Ledda Luca  
Meneveri Elisabetta  
Amici Alessandra  
Grilli Marco  
Panetta Alessandro (RLS sede; RLSA)  
Stolfinati Monia (RLSA)  
Bianca Iordache (RLSA)  
Muraca Roberta (RLSA)  
Vignoli Daniele (RLS CF)  
RLS Pellegrini SpA

Ristorazione  
Forniture Alimentari  
Welfare Aziendale  
Buoni Pasto  
Vending  
Pulizie e Servizi Integrati

sede legale  
e amministrativa  
Pellegrini spa  
via Lorenteggio, 255  
20152 Milano  
tel. 02 89130.1  
fax 02 89125.922

sede di Roma  
viale dell'Oceano  
Atlantico, 222  
00144 Roma  
tel. 06 5422.82  
fax 06 5922.711

piattaforma logistica  
di Milano  
via XXV Aprile, 60  
20068 Bellinera  
Peschiera Borromeo (MI)  
tel. 02 89130.450  
fax 02 89130.406

piattaforma logistica  
di Roma  
via Torremaggiore, 15  
00071 Pomezia  
Roma (RM)  
tel. 06 5422 82742  
fax 06 6500 2362

**Oggetto:** *Costituzione del Sociale Performance Team nell'ambito del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale – SA8000*

In relazione al sistema di gestione della Responsabilità Sociale della Pellegrini SpA, conformemente ai nuovi requisiti della norma SA8000:2014 – Social Accountability 8000 e in funzione del ruolo da Lei ricoperto, la direzione Generale ha ritenuto opportuno individuarla quale membro del Social Performance Team (SPT).

Il SPT, è composto pertanto da:

- il Direttore Risorse Umane, Organizzazione e Sicurezza sul Lavoro;
- funzione Risorse Umane: Contenzioso e Relazioni Sindacali
- il Direttore Qualità e Sicurezza;
- la funzione Sistemi di gestione
- il Coordinatore del Servizio Prevenzione e Protezione e Sicurezza sul Lavoro;
- RLSA8000;
- RLS delle sedi di Milano e Central Food
- RLS appalti (a rotazione)

è costituito al fine di applicare tutti gli elementi di SA8000.

Il SPT sulle base delle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso una significativa consultazione con le parti interessate, conduce periodicamente e in forma scritta delle analisi e valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard.

Il SPT suggerisce al Senior Management le azioni per affrontare i rischi eventualmente individuati.

Pellegrini spa  
capitale sociale 12.400.000 euro i. v.  
rea milano 111561  
registro imprese milano e codice fiscale 05066690156  
partita iva 05066690156

gruppopepellegrini.it  
pellegrinicard.it

Il SPT è responsabile della attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro in riferimento alla conformità allo Standard, all'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati e per verificare l'efficacia delle azioni adottate.

Il SPT raccoglie le informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolge le stesse nelle attività di monitoraggio.

SPT collabora con le altre aree aziendali per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000.

Il SPT facilita la conduzione di audit interni periodici e predispone mediante la Direzione Risorse umane, Qualità e Sicurezza, rapporti per la Direzione sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.

A tal fine organizza incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard SA8000, analizzando lo stato di avanzamento delle azioni definite nel riesame o eventuali novità, aggiornamenti legislativi e modifiche organizzative.

A questi incontri sono invitati a partecipare a rotazione due Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza tra quelli eletti degli impianti, oltre a quelli della Sede di Milano e Divisione Central Food, al fine di rendere il gruppo di lavoro il più equilibrato possibile.

Ogni tre anni il SPT valuta le performance sociali attraverso il "Social FingerPrint" e le cui valutazioni sono riportate sinteticamente nel verbale del riesame della direzione.

**Pellegrini SpA**

*La Presidenza*

*Vicepresidente*

*Valentina Pellegrini*

