



**Bilancio di
Sostenibilità**
———2024———

**BILANCIO
DI
SOSTENIBILITÀ
2024**

LETTERA DEL C.D.A.

GRI Standard 2 - 22 / 23 / 24

Questo è il terzo bilancio di sostenibilità di PF Group S.cons.ar.l..

Sulla base dei nostri valori e dei nostri impegni per la sostenibilità continuiamo il nostro percorso di crescita.

Il nostro piano triennale, varato nel 2022, ha dato e sta dando i frutti sperati. Le realtà dell'intero Gruppo, infatti, continuano a crescere.

In merito alla **gestione delle persone**, il fulcro attorno al quale ruota tutta la nostra attività, confermiamo l'adozione di sistemi di reclutamento, selezione inserimento e formazione del personale che ci permettono di mettere in campo una forza sempre più qualificata ed efficiente.

La cura per la **Salute e Sicurezza sul lavoro**, insieme alle possibilità di crescere professionalmente, rende attrattive le nostre proposte di impiego.

Supportare e incoraggiare le **persone** concorrendo ad accrescere il valore del loro contributo e riconoscendone il valore, riteniamo porterà ad un successo duraturo.

Tra gli elementi della nostra cultura aziendale promuoviamo la **lotta agli sprechi** e la responsabilità nell'utilizzo di mezzi e materiali.

Crediamo nell'**innovazione** che funziona e manteniamo aggiornati tutti i sistemi tecnologici e per la digitalizzazione. Questo ci permette di rimanere focalizzati sulla competizione per la crescita.

Sotto il **profilo ambientale** siamo soddisfatti del pieno funzionamento dell'impianto fotovoltaico di cui beneficiano tutte le Organizzazioni del Gruppo. Ci stiamo rendendo via via più autonomi per il fabbisogno di energia elettrica.

Siamo sempre attenti ai consumi e alle emissioni cosiddette di ambito 1, ovvero dei combustibili utilizzati sia per le sedi che per i macchinari.

Abbiamo ottenuto risultati anche per l'utilizzo di materiali con una riduzione dei consumi di carta con ricadute sui consumi energetici, su quelli correlati alla risorsa idrica e sul contenimento delle emissioni di gas serra.

Siamo sempre attenti alla gestione dei rifiuti.

Continua l'attività di realizzazione di prodotti per la pulizia certificati da noi utilizzati e anche commercializzati.

La ricerca della sostenibilità e della salute trova spazio anche nell'adozione, per la forza lavoro, di abiti e accessori realizzati con materiali naturali.

Le **certificazioni** dei nostri sistemi di qualità, ambientali e sociali marcano e sottolineano la concretezza e la serietà delle nostre prassi. Il nostro puntuale controllo di gestione ci permette di mantenere l'**equilibrio economico e finanziario**. I risultati economici fanno il paio con le nostre attitudini e ci permettono di continuare la nostra espansione che coinvolge il Gruppo nel contesto di mercato nazionale.

In questo documento continuiamo a raccontare la nostra storia e le nostre proiezioni verso il futuro ai nostri portatori di interessi.

Ringraziamo tutti i dipendenti e tutte le persone che si impegnano per la comune crescita.

Buona lettura

Per il CdA

Matteo e Michele Di Giusto

SOMMARIO

Relazione annuale sulla parità di genere PF Group	7
Bilancio di Sostenibilità	13
1 Il Gruppo	13
1.1 Le tappe della nostra storia	16
2 PF Group	17
2.1 Company Profile	17
2.2 Governance	18
2.3 L'etica e la relazione con il territorio	21
2.4 La Qualità e le Certificazioni	21
3 La performance economica dell'azienda	23
3.1 Valore Generato - Valore Distribuito - Valore Trattenuto	26
3.2 Investimenti e impegni per la sostenibilità	30
3.3 Sovvenzioni	32
4 Rispettare l'ambiente	33
4.1 Energia ed emissioni	34
4.2 La gestione dei rifiuti	38
5 La cura delle nostre persone	39
5.1 Sviluppo e crescita professionale	39
5.2 Salute e Sicurezza sul lavoro	53
5.3 Pari Opportunità e Non Discriminazione	54
6 Nota metodologica	61
7 Indice dei riferimenti GRI	75
8 Contatti	71

RELAZIONE ANNUALE SULLA PARITÀ DI GENERE PF GROUP

Anno di riferimento: 2024 / 2025

Responsabile: Matteo Di Giusto

A fronte dell'autovalutazione da parte dell'azienda, il proprio punteggio sulla base della normativa vigente per la Parità di Genere è 84,75.

Indice

- 1.1 Premessa
- 1.2 Analisi di contesto
- 1.3 Piano strategico e obiettivi
- 1.4 Azioni e iniziative
- 1.5 Monitoraggio e valutazione
- 1.6 Comunicazione interna
- 1.7 Impegno della Direzione
- 1.8 Elenco dei documenti interni
- 1.9 Riferimenti normativi

1.1 Premessa

Il presente capitolo non rappresenta una completa rendicontazione delle informazioni inerenti alla Parità di Genere in conformità alla PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022 e non descrive tutte le attività che dovrebbero essere svolte per la definizione di un sistema di gestione per la Parità di Genere.

Sono state predisposte e redatte “alcune sezioni” ed è stata presa in considerazione una serie di indicatori dello standard di riferimento, anche a titolo di esempio, con le informazioni già disponibili in azienda. L'Organizzazione potrà strutturare un effettivo sistema per la Parità di Genere in conformità alla prassi di riferimento dando luogo a tutte le attività previste: riesami, azioni di monitoraggio, gestione delle eventuali NC, ecc..

PF Group, nel periodo di rendicontazione successivo, potrà completare il quadro delle attività da svolgere per la conformità alla prassi di riferimento.

Per gli indicatori non applicabili o per i quali non è stato possibile acquisire e consuntivare dati certi si è proceduto come previsto dalla prassi: sono stati esclusi dal calcolo ripartendo il peso su quelli rendicontati. Gli indicatori non trattati risultano dichiarati nella suddetta grafica tabellare.

L'azienda PF Group riconosce la **Parità di Genere** come valore fondamentale e strategico per la crescita sostenibile, l'innovazione e il benessere organizzativo.

Nei processi di:

- reclutamento
- selezione
- definizione del contratto di lavoro in base al ruolo
- valutazione delle prestazioni
- definizione della remunerazione di inserimento
- formazione

PF Group non adotta alcun criterio basato sul genere o su altri fattori che discriminano la persona o ledano i suoi diritti umani.

1.2 Analisi di contesto

L'azienda è di tipo Società Consortile a Responsabilità Limitata, nata allo scopo di fornire servizi amministrativi alle altre aziende facenti capo alla proprietà. In particolare, la Società Consortile, per conto e tramite le Imprese socie, opera nel campo del Facility Management integrando differenti offerte di servizi a supporto delle aziende come pulizie civili e industriali, cura del verde, trasporti e logistica, sanificazioni, segnaletica. È anche specializzata nelle opere di lavorazioni metalliche di carpenteria e nei servizi in ambito industriale, oltre che nei servizi di ristorazione in ambito civile, lavorazioni soft industriali e logistica. Le aziende facenti parte del Gruppo denominato PF Group condividono gli stessi orientamenti strategici.

Per tutte le persone, le retribuzioni e, quindi, i gap salariali, sono relativi ad inquadramenti specifici inerenti alle competenze, alle responsabilità e all'esperienza delle persone nel loro ruolo.

Percentuale dipendenti donne	79,35
Percentuale dipendenti uomini	20,65

L'Organizzazione al proprio interno ha una figura dirigenziale maschile.

Il **Gruppo di Lavoro per la Parità di Genere** è formato da Matteo di Giusto, Michela Picotti e Fabio Galligani ; compito del Gruppo di Lavoro è quello di gestire le iniziative e le azioni intraprese per promuovere la Parità di Genere (formazione, comunicazione, azioni specifiche, monitoraggio, archiviazione documenti). Il responsabile per l'attuazione delle politiche inerenti alla Parità di Genere è Matteo di Giusto. Sua è la completa responsabilità del Sistema.

È stata definita una prassi per favorire la comunicazione e la presa in carico di eventuali problemi di molestie o mobbing (*whistleblowing*) il cui responsabile è l'Organo di vigilanza nominato ai sensi del Decreto Legislativo 231/20001 in conformità al MOG elaborato.

1.3 Piano strategico e obiettivi

Questo Piano Strategico definisce gli obiettivi e le azioni concrete da attuare nel triennio 2025 – 2027. In generale gli obiettivi sono i seguenti:

- promuovere l'equilibrio di genere per tutti i ruoli ai vari livelli in azienda
- mantenere e verificare l'assenza di divario retributivo tra uomini e donne a parità di ruolo, qualifica ed esperienza
- favorire la conciliazione vita-lavoro accordando, ove possibile, condizioni favorevoli
- erogare adeguata formazione sulla Parità di Genere e sui comportamenti da attuare in generale e specificamente all'interno dell'azienda
- contrastare nella prassi giornaliera l'eventuale presenza di stereotipi e discriminazioni di genere
- garantisce pari opportunità nei percorsi di carriera e formazione
- comunicare le varie iniziative
- confermare la possibilità di riferire su episodi dubbi inerenti alla Parità di Genere.

In generale, ove possibile, l'azienda favorisce, grazie agli strumenti previsti dalla normativa cogente e dalla propria politica inerente agli orari di lavoro, la conciliazione tra vita e lavoro e la gestione della genitorialità.



1.4 Azioni e iniziative

Nel 2024 - 2025 si è provveduto ad intraprendere un percorso, che verrà completato nel periodo successivo, con l'invio di materiale tecnico e informativo ai dipendenti con mail e con lo sviluppo di percorsi formativi dedicati condotti presso l'azienda.

Di seguito gli obiettivi, le azioni intraprese, gli indicatori e il loro andamento.

Il responsabile delle azioni è sempre il Gruppo di Lavoro per la Parità di Genere. La scadenza per tutti gli indicatori è il 31.12.2026. Il piano strategico riferito a PF Group è il primo redatto dall'azienda.

Area	Indicatori	Azione	KPI
Cultura e strategia	1	Predisposizione del Piano strategico	Qualitativo: 15
Cultura e strategia	2	Attività di comunicazione	Qualitativo: 10
Cultura e strategia	3	Interventi formativi	Qualitativo: 6
Governance	1	Attività del Comitato per la Parità di Genere	Qualitativo: 20
Governance	2	Processi per promuovere la Parità di Genere	Qualitativo (comunicazione e formazione): 20
Processo HR	1	Gestione e sviluppo processi HR a favore dell'inclusione	Qualitativo (comunicazione e formazione): 20
Processo HR	4	Politiche di mobilità interna e successione manager	Qualitativo: 6
Processo HR	6	Presenza di referenti e prassi aziendali anti-molestie o mobbing	Qualitativo: 10
Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda	1		Quantitativo: percentuale di donne superiore a 25
Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda	3		Quantitativo: vi è la presenza di una figura dirigenziale maschile in azienda
Equità remunerativa per genere	1		Quantitativo: differenziale retributivo per genere e mansione*: 30
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	2	Presenza di policy per benefits maternità oltre il CCNL	Qualitativo: 35
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	3	Presenza di policy per valorizzare la maternità	Qualitativo: 25

* Per due dei livelli considerati la presenza femminile risulta superiore a quella maschile; per un altro livello considerato la presenza maschile è superiore a quella femminile. In considerazione del fatto che, dall'esame di questa situazione, non risulta alcun atto discriminatorio basato sul genere attuato dall'azienda, il punteggio assegnato per questo indicatore è 30. Nella pagina seguente il dettaglio.

Livello 3	6,54	La media delle retribuzioni di genere femminile è più alta del 6,54% rispetto a quella maschile
Livello 4	12,07	La media delle retribuzioni di genere maschile è più alta del 12,07% rispetto a quella femminile
Livello 5		In questo livello sono inquadrati solo figure femminili, pertanto la differenza non è stata calcolata
Livello 7		In questo livello sono inquadrati solo figure femminili, pertanto la differenza non è stata calcolata
Livello Q	4,14	La media delle retribuzioni di genere femminile è più alta del 4,14% rispetto a quella maschile

A fronte dell'autovalutazione da parte dell'azienda, il proprio punteggio sulla base della normativa vigente per la Parità di Genere è 84,75.

1.5 Monitoraggio e valutazione

Il monitoraggio e la valutazione dell'esito delle azioni sono affidati al Gruppo di Lavoro per la Parità di Genere, in questo caso presieduto dal Responsabile.

Gli esiti saranno condivisi con i dipendenti per garantire trasparenza e miglioramento continuo.

È stata definita una prassi per favorire la comunicazione e la presa in carico di eventuali problemi di molestie o mobbing (*whistleblowing*) il cui responsabile è l'Organismo di Vigilanza.

1.6 Comunicazione interna

Il piano sarà diffuso secondo il piano di sviluppo del sistema e verranno definite metodologie strutturate di comunicazione interna.

1.7 Impegno della Direzione

La Direzione si impegna a sostenere concretamente il Piano strategico, destinando risorse economiche e umane alla sua piena realizzazione.

1.8 Elenco dei documenti interni

- Sono state adottate forme di comunicazione inerenti alla presenza di strutture e processi dedicati alla promozione e sviluppo della Parità di Genere.
- Verrà fornito supporto didattico in Power Point per la formazione relativa ai comportamenti adeguati e a quelli lesivi in relazione alla Parità di Genere.

1.9 Riferimenti normativi

- *UNI/PdR 125:2022 - Linee guida sul sistema di gestione per la Parità di Genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di Parità di Genere nelle organizzazioni*
- *D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e s.m.i.*
- *L. 162/2021 - Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo*
- *Decreto 29 aprile 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunità - Parametri per il conseguimento della certificazione della Parità di Genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità).*
- *Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale il 25 settembre 2015 [senza riferimento a una Commissione Principale (A/70/L.I)] 70/1. Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*
- *Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo*
- *Convenzione europea dei diritti dell'uomo*
- *Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale*
- *Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, 1951*
- *Convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni, 1958*
- *Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.*

Data: 30 dicembre 2025

Firma del legale rappresentante:

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

01

IL GRUPPO

GRI Standard 2 - 23

Il presente Bilancio di Sostenibilità rendiconta le informazioni di PF Group Società Consortile a Responsabilità Limitata (da ora PF Group). L'Organizzazione è la capogruppo di una holding di cui fanno parte altre aziende che svolgono attività di Facility Management.

Le aziende che compongono il Gruppo (denominato PF Group) condividono gli stessi orientamenti e obiettivi strategici. Alcune attività e iniziative sono svolte dalla capogruppo.

I capisaldi valoriali permangono: la gestione ottimizzata e senza sprechi e la salute e il benessere delle persone.

All'insegna della salubrità, declinata nella tutela della forza lavoro e nella cura per i clienti, PF Group adotta soluzioni tecniche e tecnologiche avanzate e sostenibili.

Gli investimenti sono sempre orientati al contenimento dei costi variabili e alla sostenibilità, target convergenti nella visione dell'azienda e del Gruppo.

Gli obiettivi generali sono tesi:

- all'acquisizione di tecnologie sempre più efficienti (con riduzione dei consumi energetici);
- alla conseguente riduzione di emissioni di GES;
- all'utilizzo di prodotti / sostanze ecologiche e possibilmente di origine naturale.

Per ciò che riguarda i consumi energetici e le emissioni di GES, l'azienda ha iniziato a sfruttare a pieno regime l'impianto fotovoltaico installato sulle superfici di copertura degli stabilimenti aziendali. L'impianto fotovoltaico consente di utilizzare energia pulita e di riducendo le emissioni di CO₂eq. In media il sistema permette di risparmiare 9 kg di CO₂eq al giorno (2,259 tonnellate calcolate sulla grandezza di 251 giorni lavorativi del 2024), contribuendo a mitigare gli effetti del cambiamento climatico.

Si continua a perseguire una gestione dei rifiuti che permetta il recupero, il riciclo di materiali e sostanze.



Circa le risorse umane, l'importanza attribuita alla formazione della forza lavoro orienta l'azienda a intensificare le attività di formazione sulla sicurezza e tecniche anche sul campo.

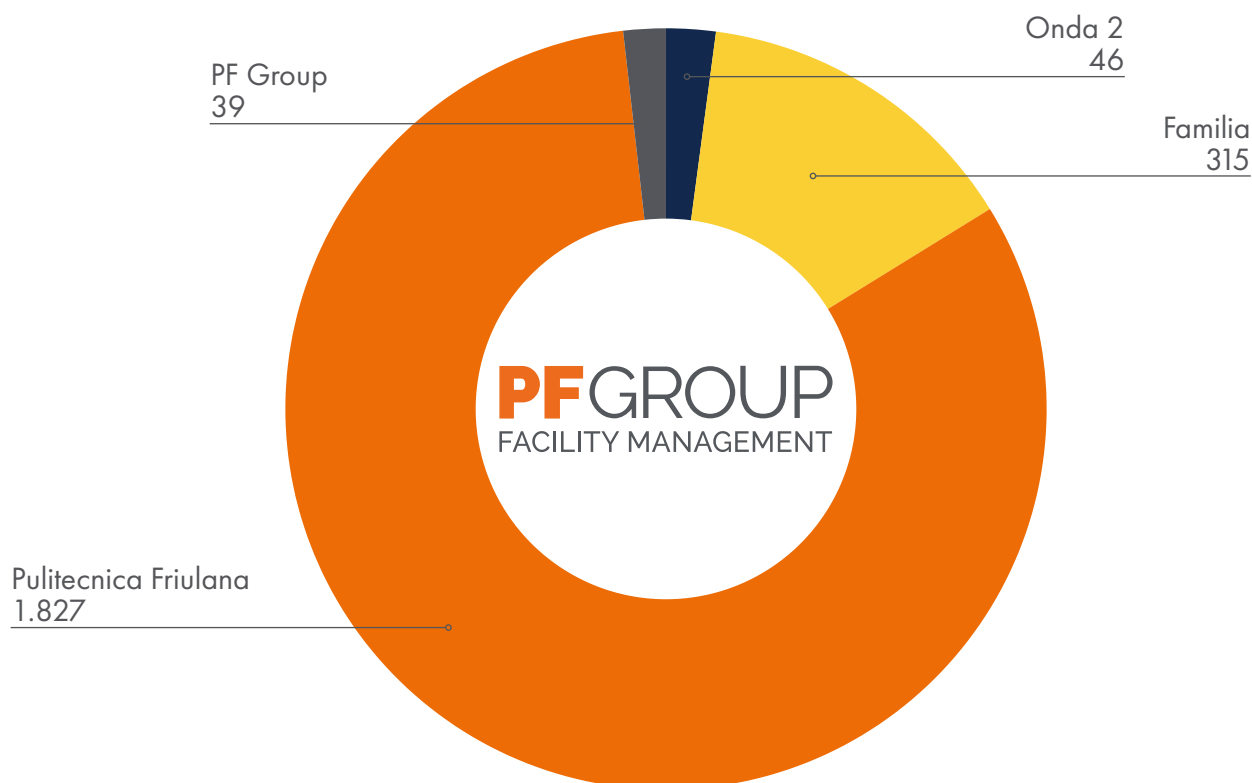
Quest'anno sono state attuate anche forme di welfare descritte nel capitolo dedicato.

L'Azienda e il Gruppo si impegnano nel promuovere la Parità di Genere e nella riduzione delle disuguaglianze. La storia dell'Organizzazione è radicata nell'empowerment femminile: l'azienda è stata fondata da una donna visionaria, il cui impegno per la parità di genere continua a ispirare la cultura aziendale e le pratiche quotidiane. Va considerato che oltre l'80% dei dipendenti del Gruppo è donna e gli equilibri di genere vengono perseguiti anche a livello dirigenziale, dove le donne occupano posizioni di leadership e contribuiscono in modo significativo alle decisioni strategiche.

Politiche analoghe si attuano per l'inclusione e non discriminazione: ogni dipendente, indipendentemente dal genere, razza, età, orientamento sociale o politico, ha le stesse opportunità di crescita e sviluppo professionale. La cultura aziendale si basa sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle diverse prospettive.

Vengono inoltre promosse politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia, come l'orario flessibile, per supportare i dipendenti nel bilanciare le loro responsabilità professionali e personali.

Il Gruppo conta complessivamente 2.227 dipendenti (calcolati per teste) ripartiti tra le sue varie aziende come riportato di seguito. Nei periodi di **picco operativo e di maggiore intensità** delle attività, l'organico complessivo del Gruppo **supera le 2.500 unità**.



Oltre alla Società consortile a responsabilità limitata PF Group fanno parte del Gruppo:



**PULITECNICA
FRIULANA**

Industria di pulizie e manutenzione

Pulitecnica Friulana S.r.l. nasce nel 1983, è stata fondata da Nella Dosso ed oggi è giunta alla seconda generazione di famiglia. L'azienda opera nei servizi di Facility Management integrando molteplici operatività di servizi a supporto delle aziende come pulizie civili e industriali, cura del verde, trasporti e logistica, sanificazioni, segnaletica.

Ha 1.827 unità di personale. La sede operativa ed amministrativa è a Udine in Via Croazia, n. 8.

L'azienda serve il mercato italiano.

FAMILIA_{srl}

Familia S.r.l. nasce nel 2002, è un'azienda specializzata nei servizi di ristorazione in ambito civile, lavorazioni soft industriali e logistica.

Ha 315 unità di personale. La sede operativa ed amministrativa è a Manzano (UD) in Via Divisione Julia, n. 10.

L'azienda serve mercati italiani ed opera principalmente in mense aziendali, asili, istituti sanitari, assistenziali ed educativi.

onda2

Onda 2 S.r.l. nasce a seguito di una scissione proporzionale da Onda srl, dalla quale eredita competenze, risorse e knowhow. Onda2 è specializzata nelle attività metalmeccaniche, nei controlli non distruttivi e nelle riparazioni in ambito siderurgico, offrendo servizi ad alto contenuto tecnico e di qualità. Opera principalmente sul mercato italiano, servendo cantieri, imprese metalmeccaniche e il settore siderurgico.

Ha 46 unità di personale. La sede operativa ed amministrativa è a Udine in Via Croazia, n. 8.

1.1 Le tappe della nostra storia e la nostra cultura

1983 Nasce la prima azienda: Pulitecnica Friulana a Pasiàn di Prato (UD)

1984-1996 Pulitecnica Friulana si ingrandisce con 170 dipendenti

1997 Viene inaugurata la nuova sede: l'azienda si trasferisce a Udine

2002 I figli Michele e Matteo entrano in azienda, portando nuova linfa e nuove prospettive

2002-2009 Viene ampliata l'attività al settore industriale, navale, siderurgico e l'espansione nel territorio nazionale

2010 Nasce il Gruppo. PF Group diventa la capogruppo di un insieme di aziende specializzate in servizi per grandi realtà

2010-2017 Sono gli anni della crescita e dell'espansione in tutto il Nord e Centro Italia; si aprono nuovi uffici in Lombardia

2017 Nasce il servizio di ristorazione collettiva all'interno di scuole, comunità ed aziende

2020 Con l'emergenza Covid19 si prospettano nuove sfide e l'azienda offre il nuovo servizio di sanificazioni

2021 Si amplia l'offerta con il servizio di carpenteria metallica a supporto delle aziende

2023 Pulitecnica Friulana festeggia i primi 40 anni di attività. Viene pubblicato il primo Bilancio di Sostenibilità PF Group

2024 Nasce Onda 2 a seguito di una scissione proporzionale da Onda Srl dalla quale eredita competenze, risorse e knowhow



02

PF GROUP

GRI Standard 2 – 1/6/9/10/11/12/13/14/15/23/24/25/26/27/28/29
GRI Standard 205

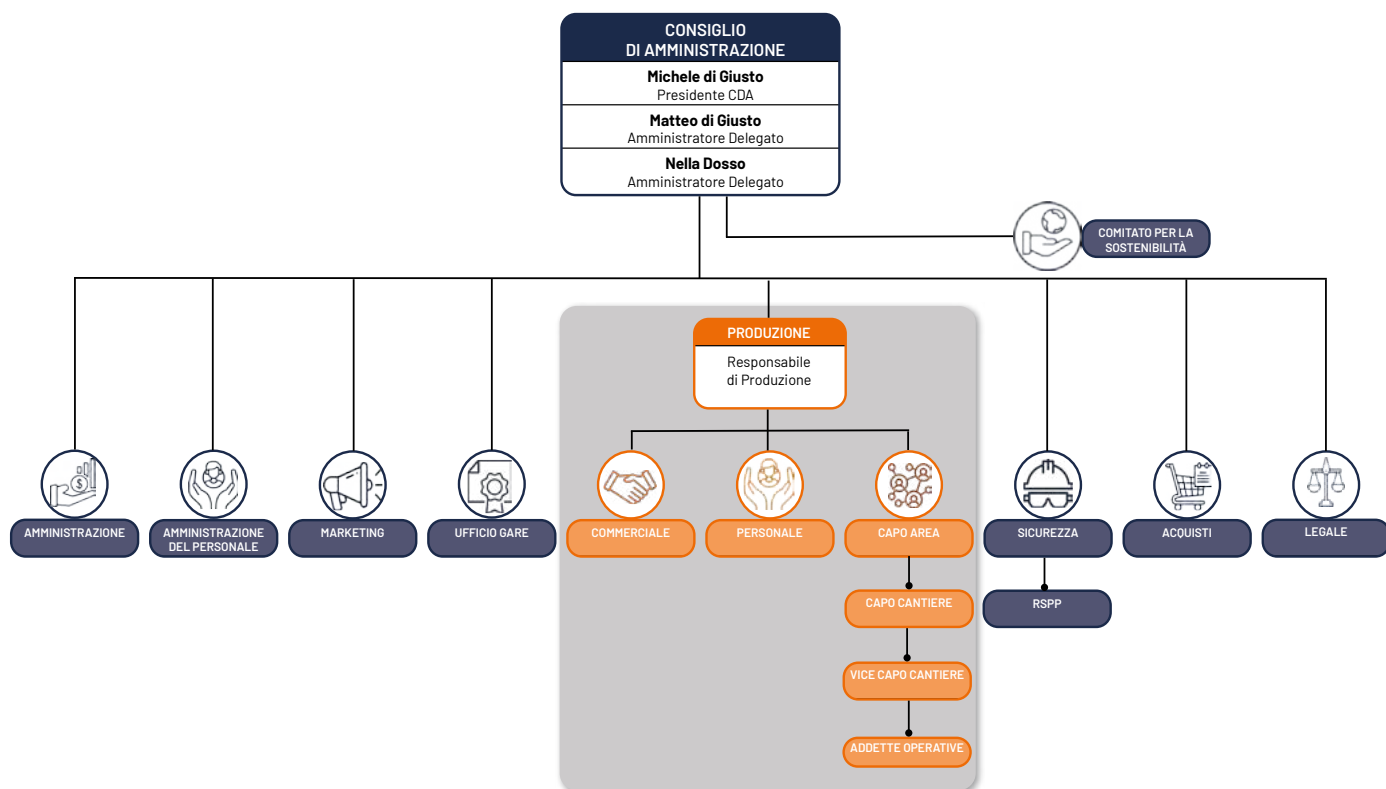
2.1 Company Profile

PF Group è una Società Consortile a Responsabilità Limitata fondata nel 2010 allo scopo di fornire servizi amministrativi alle imprese del Gruppo. Ha 38,75 dipendenti FTE.

La sede operativa ed amministrativa è a Udine in Via Croazia, n. 8.

Il valore della produzione del 2023 è di **37.957.915 €**, quello del 2024 è di **40.364.105 €**.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è Michele Di Giusto, Amministratori delegati sono Matteo Di Giusto e Nella Dosso.



La Società organizza le attività delle imprese consorziate con l'intento di migliorarne la produttività e l'efficienza permettendo alle altre aziende del Gruppo di concentrarsi sulla attività operative.

La Società consortile, per conto e tramite le Imprese socie, si colloca nel mercato del Facility Management offrendo servizi integrati di:

- pulizie civili e industriali
- cura del verde
- trasporti e logistica

- sanificazioni
 - segnaletica.
 - lavorazioni metalliche e di carpenteria
 - altri servizi in ambito industriale
- e
- servizi di ristorazione
 - lavorazioni soft industriali
 - logistica.

2.2 Governance

Il sistema di Governance adottato da PF Group contribuisce significativamente alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, per la Proprietà e per i portatori di interessi, nel rispetto dei principi di responsabilità sociale cui l'Organizzazione aderisce volontariamente e consapevolmente.

L'attuale modello di Governance è quello tradizionale (artt. 2380-bis e seguenti del Codice Civile), conforme alle disposizioni normative e regolamentari.

Prevede un **Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri** (di cui uno è rappresentato dal genere femminile, tutti espressione della famiglia) cui sono affidati tutti i poteri per la gestione dell'azienda, ed un Collegio Sindacale, i cui compiti sono stabiliti dal Codice Civile. Il Collegio Sindacale vigila sulla corretta amministrazione della Società, sia nei rapporti con il personale dipendente, che verso tutti gli altri portatori di interessi.

Oltre alle attribuzioni ad esso spettanti ai sensi di legge e dello Statuto, al Consiglio è riservata, in via esclusiva, la competenza in relazione a tutte le decisioni sotto il profilo economico e strategico, nonché su tematiche di sostenibilità. Il Consiglio, infatti, riveste un ruolo centrale nel processo di approvazione delle strategie Aziendali rispetto alla gestione ambientale, incluso il cambiamento climatico, e alle tematiche sociali.

Al **Collegio Sindacale** vengono affidate funzioni di controllo e vigilanza anche in merito alla Sostenibilità, sia per la gestione degli impatti (soprattutto quelli negativi) sia in ordine alla loro rendicontazione, compresa la supervisione sulla due diligence per la determinazione dei temi materiali e per la corretta individuazione dei portatori di interessi.

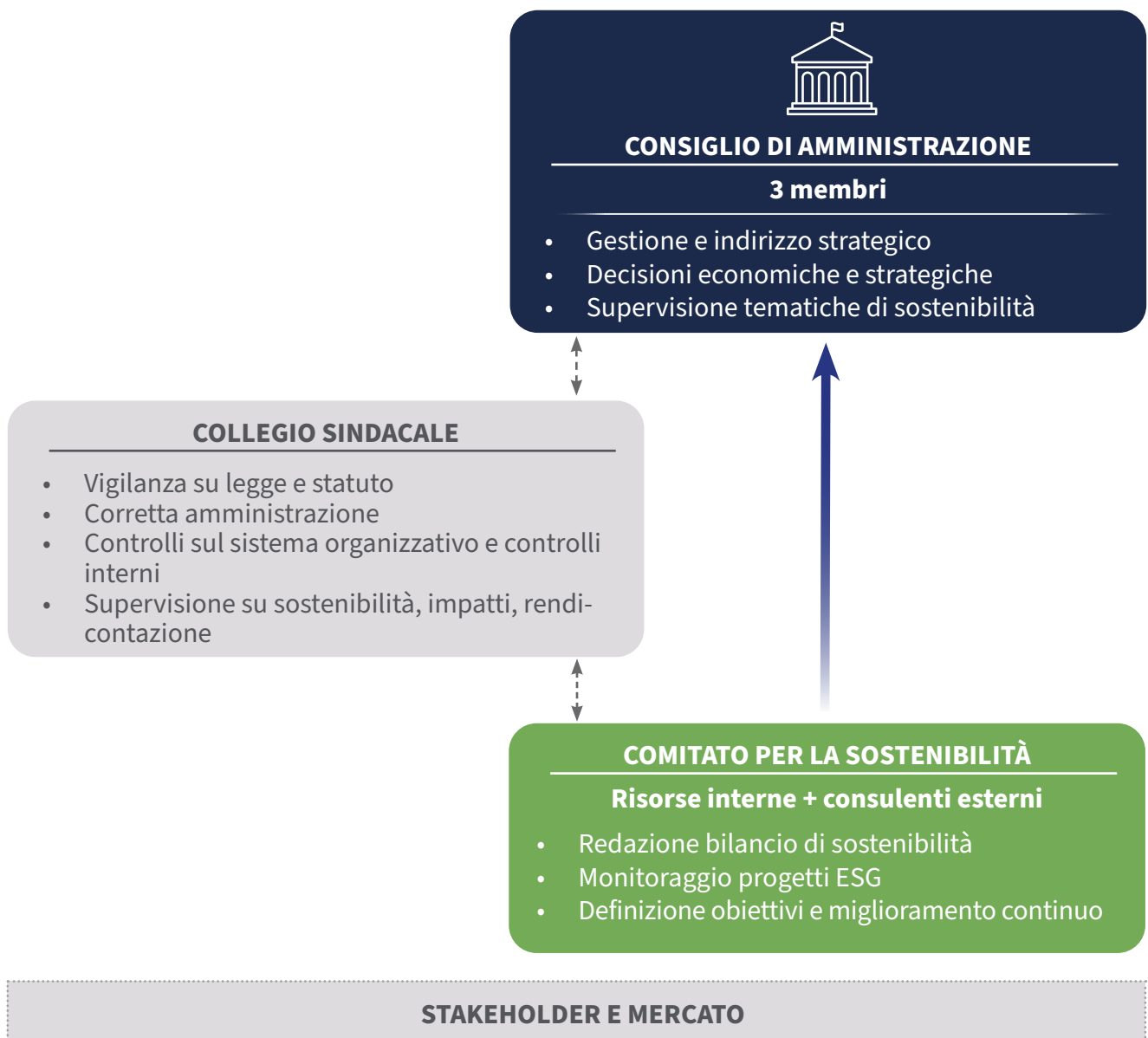
Il Collegio Sindacale vigila, inoltre, (i) sull'osservanza della legge e dello statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; (ii) per quanto di sua competenza, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo e contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; (iii) sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste da codici di comportamento cui la Società aderisce; (iv) sull'efficacia del sistema di revisione interna e di gestione del rischio.

In termini di Governance, l'esigenza di rendicontare agli stakeholder ed al mercato la propria visione e le politiche aziendali in ambito ESG (Environment, Social, Governance), ha comportato la nascita di un team

di risorse interne ed esterne per giungere alla redazione del primo Bilancio di Sostenibilità. Si tratta di un **Comitato per la Sostenibilità** attualmente composto da Responsabili, nominati dal C.d.A., e da consulenti esterni con la supervisione del C.d.A. Dal momento della sua creazione, tale struttura, anche grazie al dialogo con i consulenti, si occupa in modo formale del Bilancio di Sostenibilità. Le analisi e le valutazioni delle performance sulla sostenibilità vengono condotte in un'ottica di compliance rispetto alle norme vigenti.

Sulla base degli esiti e delle conclusioni emerse da queste valutazioni e in considerazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi fissati, il Comitato aggiorna gli avanzamenti dei progetti ESG e, in un'ottica di miglioramento continuo, fissa nuovi traguardi e obiettivi per il futuro. Tale attività, in progress, viene presentata al Consiglio di Amministrazione che può aggiornare la strategia.

Attualmente non si ravvisano conflitti d'interesse tra vari livelli e funzioni in ordine agli obiettivi relativi alla "sostenibilità".



Composizione del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza

PF Group Governance al 31/12/2024	
Composizione del Consiglio di Amministrazione	Michele Di Giusto - Presidente Matteo Di Giusto - Consigliere Nella Dosso - Consigliere
Organismo di Vigilanza	Avv. Roberto Mete
Collegio Sindacale	Organismo monocratico Sindaco: Dott. Luca Lunelli
Società di Revisione	Revisore legale Dott. Luca Lunelli
Delegato del datore di lavoro per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Ing. Fabio Galignani
Procuratori speciali	Elena Dorbolò Area Contabilità e Finanza
	Daniele Gonano Gestione Risorse Umane
	Fabio Galignani Salute e Sicurezza sul Lavoro

2.3 L'etica e la relazione con il territorio

PF Group ha definito il suo **Codice Etico** con principi e linee guida su cui si basano le decisioni del top management aziendale nonché la conduzione delle attività aziendali. Tali regole sono alla base dei comportamenti delle persone che operano in azienda, siano essi amministratori, dirigenti, o dipendenti. Le responsabilità e le funzioni attribuite, supportate da adeguate competenze ed esperienze, permettono alla Proprietà di mantenere sotto controllo l'operatività aziendale prevenendo i rischi di commissione di illeciti e reati, quali quelli contemplati dal Decreto legislativo 231/2001.

PF Group mantiene aggiornato il proprio **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231/2001** con l'obiettivo di ridurre i rischi di commissione di reato da parte di figure apicali e soggetti subordinati.

Ultime azioni intraprese in relazione all'aggiornamento del sistema di gestione "231"

Nel 2024 l'Organismo di vigilanza non ha ravvisato la necessità di aggiornare o avviare azioni di alcun tipo per ciò che riguarda il sistema "231".

PF Group non ha dovuto fronteggiare episodi di corruzione e non ha subito sanzioni per comportamenti contrari alla normativa vigente di alcun settore o ambito.

Il Gruppo e PF Group non appartengono ad alcuna associazione che possa influenzare le proprie scelte in tema di sostenibilità.

2.4 La Qualità e le Certificazioni

Tutte le attività svolte da PF Group sono organizzate in conformità ad un **Sistema di Gestione certificato ISO 9001:2015**.



Il **Sistema di Gestione Ambientale** dell'azienda è certificato **ISO 14001:2015** con specifico riferimento all'acquisizione e gestione degli appalti e commesse per conto delle consorziate nell'ambito della progettazione ed erogazione di servizi di facility e property management con contratto di global service per il settore pubblico e privato, con servizi di: pulizia, sanificazione, disinfezione, servizi di ausiliario, logistica, facchinaggio e movimentazione, gestione del verde, portierato e vigilanza non armata, minuta manutenzione per strutture sanitarie, ospedaliere, socio assistenziali, scolastiche, sportive, industriali, commerciali e servizi di ristorazione collettiva.



La conformità agli Standard **UNI ISO 45001:2018** (aggiornato al 2023) e **SA 8000:2014** garantiscono una gestione etica di tutte le prassi inerenti alle condizioni dei lavoratori (diritti umani, sviluppo, valorizzazione, formazione e crescita professionale, salute e sicurezza e non discriminazione).



La conformità alla norma **UNI EN 16636:2015 Servizi di gestione e controllo delle infestazioni** permette l'erogazione tramite aziende consorziate di servizi di disinfe-stazione e derattizzazione "certificati".



L'Organizzazione adotta comportamenti etici e rispetta elevati standard di legalità e trasparenza, oltre agli obblighi di legge. Ha confermato il risultato delle 3 stelle di Legalità nel **rating AGCM** (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato).

Adotta altresì l'**AVP:2020**, un sistema di prevenzione, identificazione e contenimen-to del contagio da virus.

Lo standard AVP:2020 (Ambiente di Vita Protetto:2020) è una linea guida italiana sviluppata nel contesto della pan-demia di Covid-19 per fornire indicazioni pratiche alle organizzazioni su come prevenire e contenere la diffusione di agenti patogeni (come virus e batteri) negli ambienti di lavoro e di vita collettiva.

Si tratta di una prassi di riferimento (non una norma tecnica obbligatoria) pubblicata da UNI (Ente Italiano di Nor-mazione).

03

LA PERFORMANCE ECONOMICA DELL'AZIENDA

GRI Standard 201 – 1 / 4

PF Group opera con **finalità di tipo consortile**, poiché si configura come una struttura organizzata che mette a disposizione delle imprese consorziate un insieme di servizi condivisi. L'obiettivo è **supportare le aziende aderenti nello svolgimento di specifiche fasi delle loro attività**, contribuendo così a migliorarne la produttività, l'efficienza operativa e la competitività complessiva.

Attraverso la creazione di un'organizzazione comune, PF Group consente alle imprese socie di beneficiare di economie di scala, ottimizzazione dei processi e riduzione dei costi, elementi che permettono loro di accedere al mercato a condizioni più vantaggiose. Questo risultato viene raggiunto principalmente mediante il coordinamento, l'integrazione e l'unificazione delle offerte di servizi che ciascuna impresa consorziata propone.

In questo modo, il consorzio è in grado di presentare un **portafoglio di soluzioni coerente, strutturato e più competitivo** rispetto a quello che ogni singola azienda potrebbe garantire operando in autonomia.

Situazione economica generale italiana

Nel 2024 l'economia italiana ha registrato una crescita del PIL in volume pari allo 0,7%.

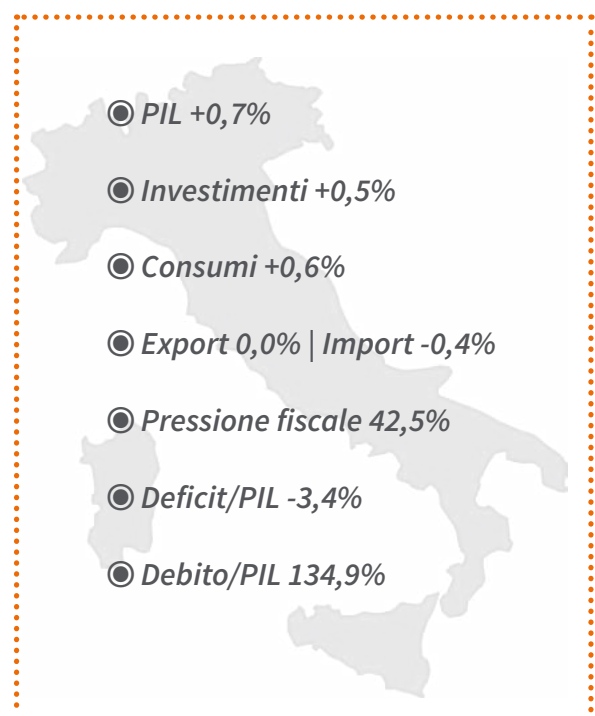
Dal lato della domanda interna si è registrato un incremento degli investimenti fissi lordi (+0,5%) e dei consumi finali (+0,6%). Per quanto riguarda i flussi con l'estero, le esportazioni di beni e servizi sono risultate stazionarie (0,0% circa) nel 2024, mentre le importazioni sono calate del 0,4%.

Lo studio dei conti economici nazionali dell'Istat indica che la crescita è stata trainata per circa +0,6 punti percentuali dalla domanda interna al netto delle scorte e per +0,1 punti dalla domanda estera netta.

Nel 2024, il valore aggiunto in volume è aumentato di +2,0% in agricoltura, +1,1% nelle costruzioni e +0,8% nei servizi, mentre è rimasto stazionario nell'industria in senso stretto.

La pressione fiscale complessiva in Italia è salita al 42,5% del PIL nel 2024 (era 41,2% nel 2023) a seguito di un incremento delle entrate fiscali e contributive del +5,8% contro una crescita del PIL nominale (+2,7%).

L'indebitamento netto delle Amministrazioni pubbliche (rapporto deficit/PIL) è stato pari a -3,4% nel 2024 (contro -7,2% nel 2023). Il rapporto debito/PIL è stato rivisto a 134,9% per il 2024.



Andamento della gestione nei settori in cui opera la società

L'esercizio appena concluso può essere valutato positivamente, grazie a una dinamica gestionale equilibrata e orientata all'efficienza. I **ricavi** hanno registrato una **crescita di circa 6,5%**, evidenziando la capacità della Società di consolidare i rapporti commerciali esistenti e di intercettare nuove opportunità nel proprio mercato di riferimento.

Il risultato economico si è mantenuto sul pareggio di bilancio, confermando una gestione attenta, improntata al contenimento dei costi e alla sostenibilità delle attività operative.

Come previsto dalla natura giuridica di società consortile, l'obiettivo primario non è la generazione di utili, ma l'acquisizione e la gestione di contratti di servizi a beneficio delle consorziate, valorizzandone le competenze specifiche e garantendo un coordinamento efficace presso i clienti finali. In questo contesto, la Società ha saputo **rafforzare il proprio ruolo di struttura centrale**, migliorando la qualità del coordinamento e l'integrazione operativa tra le consorziate.

L'andamento dell'anno è stato sostenuto anche dal potenziamento delle attività di supporto e dei servizi erogati alle imprese consorziate, che hanno beneficiato di processi più fluidi, strumenti più adeguati e un incremento della qualità dei servizi interni forniti.

Il fatturato di PF Group deriva dai contratti stipulati direttamente con la clientela. L'esecuzione di tali servizi viene successivamente affidata a una o più società consorziate, selezionate in base alle loro specializzazioni. Le consorziate, oltre a fatturare a PF Group le prestazioni erogate, si sono inoltre impegnate a coprire integralmente i costi di funzionamento della Società, contribuendo così alla stabilità economico-finanziaria del consorzio e alla continuità gestionale.

Nel complesso, il 2024 si è contraddistinto per una gestione ordinata, efficiente e orientata al miglioramento dei processi, con un incremento dei volumi e una solida capacità di mantenere l'equilibrio economico. Ciò conferma la validità del modello consortile adottato e pone basi favorevoli per lo sviluppo delle attività negli esercizi futuri.

Il fatturato netto ammonta a 40.058.432 €, in aumento del 6,5 % pari a 2.433.094 €. Le spese del personale passano da 1.927.546 € a 1.983.702 €.

Il margine operativo lordo aumenta di 1.117 €, ed il risultato operativo, al netto di ammortamenti per 35.898 € passa da un risultato negativo di -221.537 € ad uno negativo di -208.905 €.

L'utile netto passa da 28.567 € ad 222 €.

Gestione del Rischio in PF Group

Di seguito vengono analizzate le varie Aree di Rischio della Società:

- **Rischio di cambio**

La Società opera esclusivamente sul territorio nazionale e non intrattiene rapporti commerciali in valuta estera. Di conseguenza, allo stato attuale non esiste alcuna esposizione al rischio di cambio, né sono prevedibili sviluppi che possano modificarne la natura nel breve periodo.

- **Rischio di credito**

Le attività finanziarie della Società presentano una buona qualità creditizia, grazie a un portafoglio clienti caratterizzato da soggetti con comprovata solidità economica e patrimoniale. Non si riscontrano significative concentrazioni di rischio, in quanto le posizioni di maggiore rilevanza sono riferite a controparti affidabili e storicamente puntuali nei pagamenti.

La politica aziendale prevede accurate procedure di valutazione preventiva della capacità finanziaria dei clienti, al fine di ridurre al minimo l'insorgere di situazioni di insolvenza. Gli episodi di mancato pagamento risultano infatti rari e di modesta entità, non tali da incidere in modo significativo sul volume complessivo dell'attività.

Va inoltre evidenziato che, in base alla struttura consortile, il rischio finale di eventuali insolvenze è attribuito alla singola società consorziata incaricata dell'esecuzione dei lavori affidati da PF Group.

- **Rischio di liquidità**

La Società adotta politiche di gestione finanziaria orientate a mantenere adeguati livelli di liquidità per far fronte ai fabbisogni connessi alla normale operatività. A tale scopo può:

- smobilizzare crediti commerciali tramite linee bancarie dedicate
- avvalersi di aperture di credito in conto corrente concesse dagli istituti finanziari.

Il fabbisogno finanziario ordinario è comunque coperto dalle rimesse delle società consorziate, come stabilito dal Regolamento consortile, garantendo così la continuità aziendale e una struttura finanziaria stabile.

- **Rischio di mercato e di prezzo**

Il mercato di riferimento della Società è localizzato prevalentemente nelle regioni del Nord Italia, area caratterizzata da una domanda di servizi nel settore di competenza ancora solida e stabile.

Le condizioni di mercato attuali mostrano livelli di domanda costanti e prezzi non soggetti a particolari oscillazioni; anche le previsioni a medio termine confermano un quadro di stabilità del comparto. Alla luce di tali elementi, si ritiene che PF Group non sia attualmente esposta a rischi significativi di mercato o di prezzo.

- **Rischio di mercato e di interesse**

I flussi di cassa generati dalla gestione operativa risultano regolarmente adeguati a coprire i fabbisogni finanziari della Società. Gli strumenti di credito utilizzati sono impiegati entro i limiti concessi dagli istituti bancari, senza ricorso a forme di indebitamento eccedenti rispetto alle necessità operative.

Considerati tali fattori, non si rileva una significativa esposizione al rischio di tasso di interesse, in linea con quanto esposto anche nella sezione dedicata al rischio di liquidità.

Prospettive

La priorità dell'azienda continuerà a essere un'attenta analisi, verifica e monitoraggio delle condizioni contrattuali in essere con la clientela, accompagnata dal controllo e dal contenimento dei principali costi d'esercizio. L'obiettivo è garantire alle società consorziate condizioni di mercato sempre più favorevoli mediante la riduzione dei costi e assicurare un efficace coordinamento delle loro attività, in linea con la missione e le finalità proprie della nostra struttura consortile.

Alla luce delle attuali prospettive operative e dell'andamento del mercato di riferimento, riteniamo che nel corso dell'esercizio 2025 sarà possibile mantenere sostanzialmente le quote di mercato conseguite nell'esercizio 2024.

3.1 Valore Generato - Valore Distribuito - Valore Trattenuto

Il **Valore Aggiunto** rappresenta un indicatore fondamentale della capacità di PF Group di generare ricchezza attraverso l'impiego coordinato ed efficiente dei propri fattori produttivi. Esso esprime non solo la ricchezza prodotta dal sistema consortile, ma anche le modalità con cui tale ricchezza viene redistribuita tra i diversi stakeholder che, a vario titolo, contribuiscono o sono influenzati dall'attività del Gruppo: imprese consorziate, dipendenti, Pubblica Amministrazione, partner, comunità locali e sistema finanziario.

Nel presente documento non sono riproposti i prospetti economici e patrimoniali, già dettagliatamente illustrati nel fascicolo allegato al "Bilancio di Esercizio 2024". L'obiettivo è invece quello di fornire a PF Group una lettura integrata e orientata al valore, attraverso la descrizione dei principali indicatori di performance economica legati alla capacità del consorzio di creare e distribuire ricchezza.

In particolare, vengono illustrati:

- il **Valore Economico Generato**, ossia il Valore Aggiunto Lordo prodotto da PF Group nello svolgimento delle sue attività e nella gestione dei servizi condivisi destinati alle imprese consorziate;
- il **Valore Economico Distribuito**, ovvero il Valore Aggiunto Redistribuito ai portatori di interesse sotto forma di remunerazione del lavoro, compensi ai partner, imposte e tributi, costi per l'acquisto di beni e servizi e altre forme di trasferimento economico.

La differenza tra questi due elementi costituisce il **Valore Trattenuto**, che rappresenta la parte di ricchezza che rimane all'interno del consorzio e che può essere destinata al rafforzamento della struttura, allo sviluppo di nuovi servizi, agli investimenti strategici e, più in generale, al consolidamento della capacità competitiva di PF Group nel medio-lungo periodo.

Determinazione del Valore Aggiunto - Valore Distribuito - Valore Trattenuto

Area	Anno 2024	Anno 2023	Anno 2022
Ricavi Gestione Caratteristica	40.058.432,00 €	37.625.338,00 €	35.062.907,00 €
Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri Ricavi	305.673,00 €	332.577,00 €	306.329,00 €
Valore della Produzione	40.364.105,00 €	37.957.915,00 €	35.369.236,00 €

Acquisti Materie Prime e Servizi	38.025.411,00 €	35.580.066,00 €	33.284.294,00 €
Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri costi	222.326,00 €	291.850,00 €	247.410,00 €
Costi legati al Valore della Produzione	38.247.737,00 €	35.871.916,00 €	33.531.704,00 €

Valore Aggiunto Lordo Generato dall'impresa	2.116.368,00 €	2.085.999,00 €	1.837.532,00 €
Ricavi da Gestione finanziaria	21.736,00 €	3.166,00 €	4.069,00 €
Gestione straordinaria positiva	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Valore Generato Lordo	2.138.104,00 €	2.089.165,00 €	1.841.601,00 €

Collaboratori	1.568.389,00 €	1.520.339,00 €	1.347.431,00 €
Pubblica Amministrazione	448.268,00 €	432.092,00 €	389.771,00 €
Stockholders	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Istituzioni Finanziarie	85.327,00 €	60.754,00 €	38.692,00 €
Liberalità e Utilità sociali	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Gestione straordinaria negativa	3.480.318,00 €	3.480.318,00 €	3.480.318,00 €
Valore Aggiunto Distribuito	5.582.302,00 €	5.493.503,00 €	5.256.212,00 €

Valore Trattenuto	36.120,00 €	75.980,00 €	65.707,00 €
--------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Nei diagrammi di Sankey che seguono sono rappresentati, per il 2023 e il 2024, i flussi di risorse in entrata, in uscita e la parte trattenuta nell'anno.

Diagramma di Sankey - Anno 2023

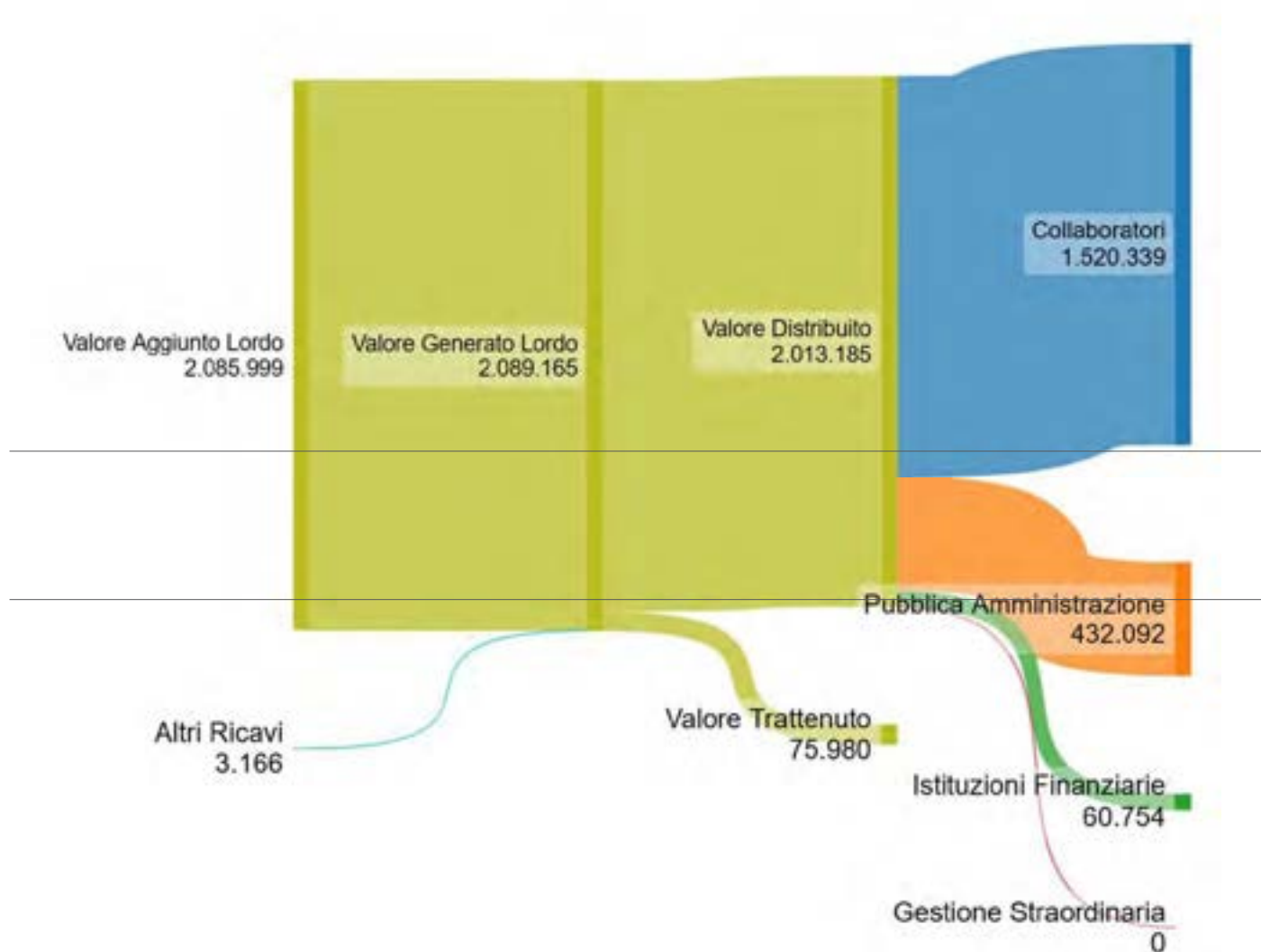
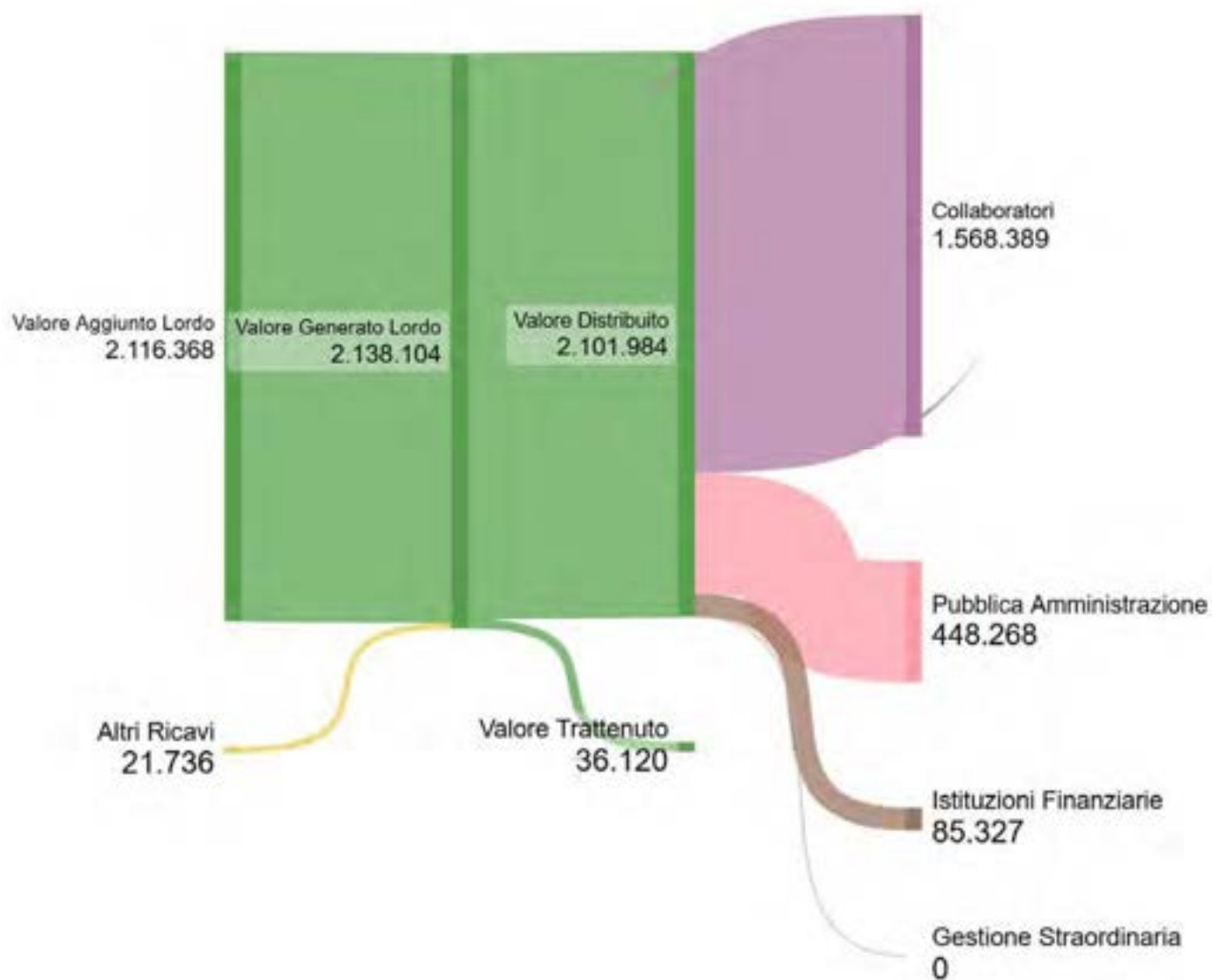


Diagramma di Sankey - Anno 2024



3.2 Investimenti e impegni per la sostenibilità

Nel 2023 l'azienda ha avviato e concluso un progetto strategico per la diminuzione dei costi dell'energia elettrica con l'**installazione di un impianto fotovoltaico**. I risultati per l'anno in corso sono riportati nella sezione riferita alla parte ambientale.

Nel corso del 2024 PF Group ha inoltre proseguito il proprio impegno a favore del territorio sostenendo associazioni e realtà del terzo settore attive in ambito sociale, educativo e solidale. L'azienda ha affiancato organizzazioni impegnate quotidianamente nel supporto alle persone più fragili e nella promozione di iniziative di raccolta fondi destinate a progetti di utilità collettiva.



Tra le principali collaborazioni si conferma il sostegno a **La Nostra Famiglia**, organizzazione impegnata a fornire cura e assistenza alle persone con disabilità, attraverso donazioni e partecipazione a iniziative benefiche (es. acquisto di panettoni e colombe solidali da omaggiare ai dipendenti).

PF Group ha inoltre contribuito a interventi in ambito educativo, sostenendo borse di studio promosse dal **Collegio Pio X di Treviso**, con l'obiettivo di favorire il diritto allo studio e le opportunità di crescita dei giovani.

L'azienda è attiva anche sul fronte sportivo, sostenendo realtà locali e promuovendo lo sport come strumento di aggregazione, inclusione e crescita.

In particolare ha sponsorizzato la squadra giovanile dei **White Sox Buttrio Baseball ASD**, supporta lo **Sci Club Sappada** attraverso la sponsorizzazione annuale di un torneo giovanile di sci ed è a fianco dell'**A.S.D. Ancona Lumignacco** calcio.



A un livello più ampio, si registrano inoltre partnership con **Udinese Calcio SpA** e **Hellas Verona FC**, a conferma della volontà di sostenere lo sport come valore sociale e territoriale.

Attraverso queste azioni l'azienda rinnova la propria volontà di generare valore condiviso e di mantenere un rapporto di responsabilità e vicinanza con la comunità, destinando risorse e attenzione a iniziative capaci di produrre un impatto sociale concreto e duraturo.

PF Group è a partecipazione non azionaria e non detiene quote della società controllante.

PF Group partner della Staffetta Telethon 24x1 ora



Anche nel 2024 PF Group ha rinnovato con convinzione il proprio sostegno alla **Staffetta Telethon di Udine**, un evento simbolo nel panorama nazionale dedicato alla raccolta fondi per la ricerca scientifica sulle malattie genetiche rare. Questa manifestazione, promossa dal Comitato Udinese Staffette Telethon in collaborazione con l'Amministrazione Comunale di Udine e un'ampia rete di partner territoriali, rappresenta da anni un momento di forte coesione sociale, dove sport, solidarietà e impegno civile si intrecciano in una cornice unica.

L'edizione 2024 ha raggiunto traguardi eccezionali: 870 squadre partecipanti e oltre 22.000 persone coinvolte, numeri che segnano un nuovo record nella storia dell'evento.

La grande affluenza – che comprende sia la staffetta principale sia la Staffetta Giovani – testimonia la capacità della manifestazione di unire atleti, appassionati, famiglie e studenti in un'esperienza condivisa di partecipazione attiva e sostegno concreto alla ricerca. L'intero ricavato è stato devoluto alla Fondazione Telethon, contribuendo all'avanzamento degli studi scientifici e delle cure dedicate alle patologie genetiche rare.

Come ogni anno, PF Group ha partecipato con entusiasmo, schierando una propria squadra di atleti e mettendo a disposizione un gruppo di volontari che ha affiancato l'organizzazione nei servizi di pulizia e di supporto logistico. Un impegno che riflette i valori dell'azienda e la volontà di essere parte attiva di una comunità attenta, responsabile e solidale.

PF Group utilizza gadget ecosostenibili

Nel corso del 2024 l'azienda ha rafforzato ulteriormente il suo impegno verso la sostenibilità, adottando scelte sempre più consapevoli anche nella selezione dei gadget aziendali. L'obiettivo è stato quello di ridurre l'impatto ambientale dei materiali utilizzati e promuovere una cultura di consumo più responsabile all'interno e all'esterno dell'azienda.

Per questo motivo sono state realizzate shopper in cotone organico, resistenti e riutilizzabili, pensate come alternativa concreta ai sacchetti monouso. Sono state introdotte borracce riutilizzabili in bambù e acciaio, materiali naturali e durevoli, per incoraggiare comportamenti quotidiani più sostenibili e ridurre il ricorso alle bottiglie di plastica.



Inoltre, sono stati proposti gadget tecnologici in bambù e acero certificati FSC, che garantiscono l'impiego di legno proveniente da foreste gestite responsabilmente, insieme a block notes in carta FSC mix 70%, che contribuiscono alla tutela delle risorse forestali.

Attraverso questa scelta di materiali riciclabili, naturali o certificati, l'azienda vuole diffondere un messaggio chiaro: anche i piccoli oggetti di uso quotidiano possono diventare strumenti di sensibilizzazione e testimoniare un modo diverso di fare impresa, più attento alla qualità, al ciclo di vita dei prodotti e alla riduzione della plastica monouso.

Ulteriori iniziative per una sostenibilità concreta

La strategia di responsabilità ambientale di PF Group non si limita ai gadget, ma si traduce in una serie di azioni concrete e integrate nei processi aziendali:

- **Stampa dei cataloghi su carta FSC:** una scelta che garantisce l'utilizzo di materiali provenienti da foreste gestite in modo responsabile e rispettoso dell'ambiente, riducendo l'impatto della comunicazione cartacea.
- **Installazione di un impianto fotovoltaico:** l'adozione di energia da fonte rinnovabile rappresenta un passo decisivo nella riduzione delle emissioni di CO₂ e nel miglioramento dell'efficienza energetica complessiva dell'azienda.
- **Sottoscrizione digitale degli atti amministrativi e dei contratti di lavoro:** la digitalizzazione dei processi interni consente di limitare drasticamente l'uso di carta, velocizzare le procedure e diminuire gli sprechi, contribuendo a un modello organizzativo più moderno e sostenibile.
- **Utilizzo di prodotti Ecolabel per la pulizia nei cantieri:** l'impiego di detergenti certificati Ecolabel garantisce un minor impatto sull'ambiente, salute e sicurezza, assicurando nel contempo elevati standard qualitativi nelle attività operative.

Queste iniziative testimoniano un impegno continuo e strutturato verso un modello di sviluppo più consapevole, in cui la sostenibilità diventa parte integrante dell'identità aziendale e del contributo di PF Group al benessere dell'ambiente e della comunità.

3.3 Sovvenzioni

Nel corso del 2022, 2023 e 2024, PF Group non ha ricevuto alcun tipo di sovvenzione governativa.

04

RISPETTARE L'AMBIENTE

GRI Standard 302 – 1 / 2 / 3 / 4
GRI Standard 305

L'attività della Società è a carattere amministrativo e gestionale e, in sé, non impatta in alcun modo sul territorio.

Per questo motivo gli impatti dell'area ambientale hanno rilevanza media e non vi sono particolari influenze derivanti dalle relazioni lungo la catena del valore.

In effetti, non vi è un utilizzo della risorsa idrica diversa da quello civile e la gestione dei rifiuti è quella dedicata agli "usi civili".

L'energia e le emissioni di gas serra, per quanto non irrilevanti, non possono essere considerate preoccupanti o particolarmente impattanti, sotto alcun punto di vista. Importante in ogni caso il ricorso a energia rinnovabile ottenuta grazie all'installazione di un impianto fotovoltaico che ha permesso anche una consistente riduzione di gas climalteranti.

Risultano interessanti gli interventi inerenti all'utilizzo di prodotti salubri e, per quanto possibile, naturali e sostenibili.



4.1 Energia ed emissioni

Gli impatti di PF Group riguardano i consumi di gas naturale (metano) utilizzato per il riscaldamento dei locali dell'azienda, quelli di carburante da autotrazione e quelli di energia elettrica.

Nel 2024 **i consumi totali di energia sono aumentati del 30,42%** rispetto all'anno precedente ritornando vicini a quelli del 2022.

I consumi di energia elettrica sono aumentati del 10,72% (di cui una percentuale rilevante, tuttavia, è autoprodotta; si veda il dettaglio descritto in seguito). L'autoproduzione di energia elettrica aveva avuto un minimo impatto (262 kWh) anche nel periodo per il bilancio 2023.

I consumi di gas naturale (metano) sono aumentati del 75,33%, quelli per autotrazione hanno visto un incremento del 20,83%.

Le emissioni di GES sono diminuite del 30,82% con il calcolo **"location based"** e del **28,70%** con il calcolo **"market based"**.

I valori inerenti all'"intensità", energetica ed emissiva, riportati di seguito, sono calcolati in rapporto alle persone che operano in azienda.

L'intensità energetica ha subito un incremento del 24,61%, quella emissiva (location based) è diminuita del 32,79%.

La quantità di emissioni di GES e l'intensità emissiva sono diminuite in grande misura a causa dell'utilizzo di energia rinnovabile da fotovoltaico ma anche per le variazioni dei coefficienti per il calcolo di queste grandezze per cui si rimanda alla Nota metodologica.

GHGs (Greenhouse Gases – gas effetto serra)

Sono quelle sostanze che "intrappolano" il calore nell'atmosfera e sono responsabili del cambiamento climatico causato dall'attività dell'uomo; tra questi: anidride carbonica (CO₂), metano (CH₄), protossido di azoto (N₂O), esafluoruro di zolfo (SF₆), idrofluorocarburi (HFCs) e perfluorocarburi (PFCs). Grazie a fattori di conversione i valori delle varie sostanze vengono riportati alla quantità equivalente di CO₂ (CO₂eq). In termini di "effetti", una determinata quantità di metano equivale a 28 volte un'omologa quantità di anidride carbonica. Il protossido di azoto 265 (ARS IPCC).

In questo documento sono state definite **"market based"** le emissioni derivanti dai consumi di energia elettrica acquisita da ogni specifico fornitore che la produce secondo un proprio determinato **"mix"**. Le emissioni **"location based"** fanno riferimento alla media nazionale dello stesso periodo. Secondo la normativa vigente le voci del mix sono: fonti rinnovabili, carbone, gas naturale, prodotti petroliferi, altre fonti, nucleare.

Secondo gli Standard GRI le emissioni di gas a effetto serra possono essere suddivise secondo tre perimetri distinti:

- **"Ambito 1"**, che rappresentano le emissioni di GHG direttamente collegate alle attività aziendali svolte all'interno del proprio perimetro produttivo, derivanti, ad esempio, dall'attività di combustione di combustibili e/o di carburanti per l'autotrazione;

- “Ambito 2”, ovvero le emissioni indirette di GHG relative all’energia acquistata esternamente ma da essa stessa consumata come, ad esempio, le emissioni derivanti dall’approvvigionamento dell’elettricità dalla rete elettrica nazionale;
- “Ambito 3”, che include nel perimetro di valutazione delle emissioni di GHG anche le attività indirette svolte a monte e valle della catena del valore aziendale quali, ad esempio, acquisto di materie prime, trasporti, utilizzo e smaltimento del prodotto finito.

PF Group non emette sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS) né ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) o altre tipologie di emissioni rilevanti.

Al momento non vi sono consumi energetici ed emissioni relative all’ambito 3.

Di seguito sono presentati i dati e le rappresentazioni grafiche dell’andamento degli indicatori del periodo di rendicontazione 2024 e, in sintesi, del triennio 2022 – 2024.

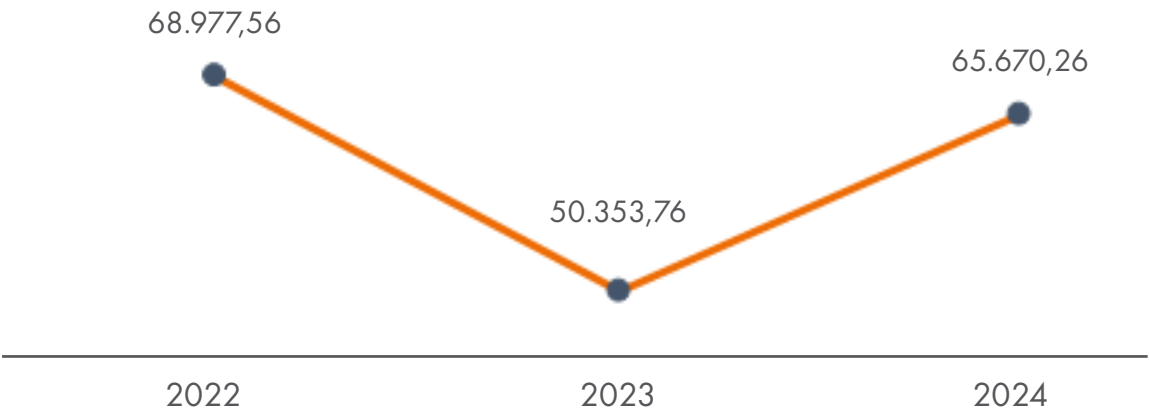
Fonti energetiche e di emissioni (ambito 1 e 2)	U.M.	Quantità	kWh	MJ	† CO2eq market based	† CO2eq location based
Energia elettrica	kWh	13.173	13.173	47.423	5,812	2,844
Energia elettrica da fotovoltaico	kWh	4.623	4.623	16.643	0	0
Totale energia elettrica	kWh	17.796	17.796	64.066	5,812	2,844
Gas naturale (metano)	Sm ³	2.203	21.777	78.392	4,448	4,448
Totale			39.573	142.457	10,260	7,292

Energia ed emissioni ambito 3	U.M.	Quantità	kWh	MJ	† CO2eq market based	† CO2eq market based
Veicolo diesel	l	2.763	26.097	93.942		
	km	44.808			4,794	4,794

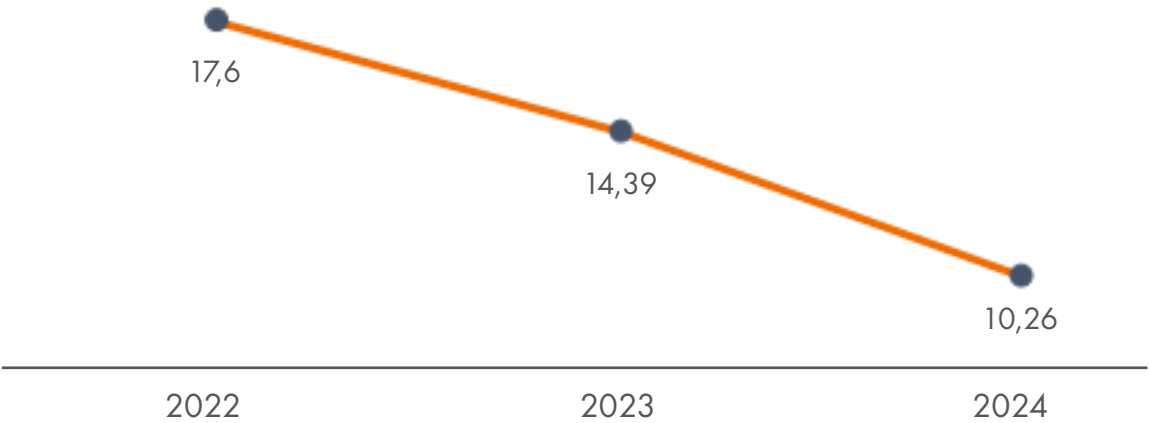
Totale generale			kWh	MJ	† CO2eq market based	† CO2eq market based
			65.670	236.399	10,260	7,292

Intensità energetica	1,694716
Intensità emissiva market based	0,264767
Intensità emissiva location based	0,188178

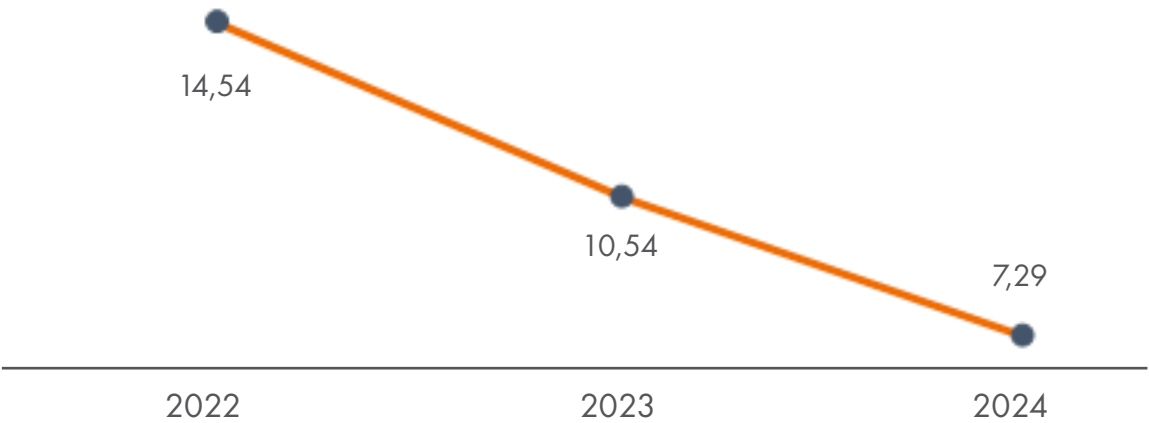
Andamento dei consumi energetici totali in kWh



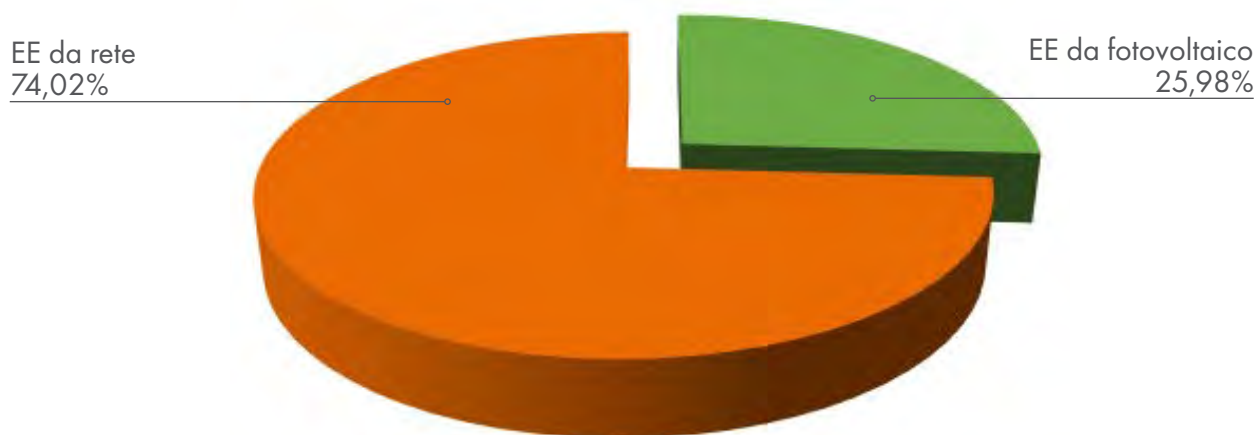
Andamento delle emissioni market based t CO₂eq



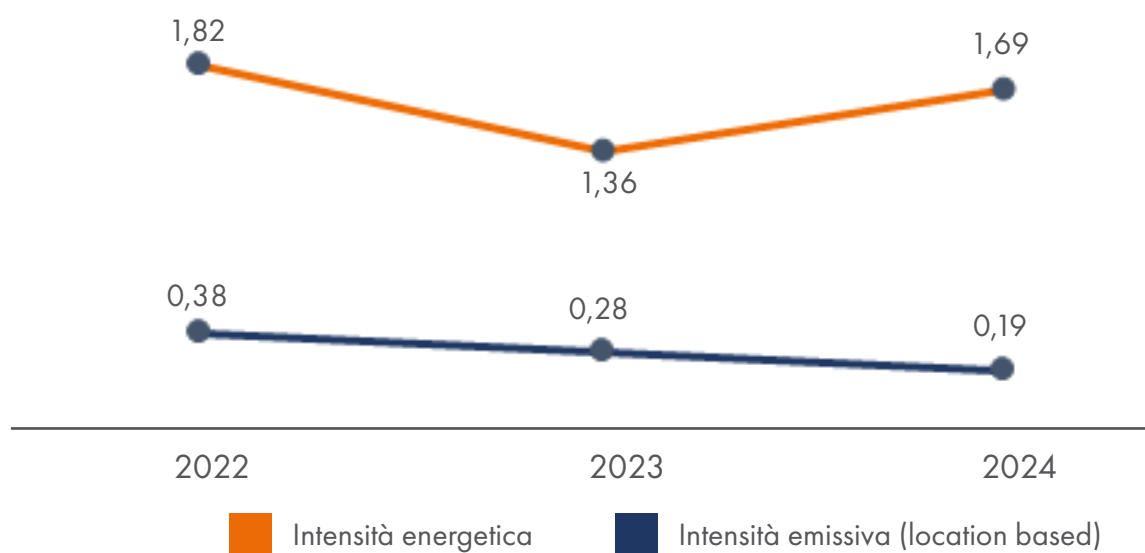
Andamento delle emissioni location based t CO₂eq



Consumi di energia elettrica per fonte in kWh



Andamento nel triennio 2022-2024 dell'intensità energetica ed emissiva (location based)



4.2 La gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti dell'azienda è assimilabile a quella degli usi civili e quindi non comporta prassi particolari.

In ogni caso PF Group mantiene il punto sulle seguenti iniziative:

- collocamento di **distributori d'acqua** negli uffici al fine di ridurre l'utilizzo di contenitori di plastica;
- stampa dei cataloghi e altri documenti su **carta FSC** CoC;
- applicazione della **sottoscrizione digitale** a tutti gli atti amministrativi e a tutti i contratti di lavoro;
- utilizzo di **prodotti EcoLabel** per le pulizie ordinarie nel 65% dei cantieri di PF Group.

Per ciò che riguarda la diminuzione programmata del consumo di carta a fronte di un'attività di digitalizzazione dei documenti si annota che nel 2023 sono state consumate 465 risme di carta mentre nel 2024 se ne sono consumate 300.

165 risme di carta risparmiata corrispondono a 0,4125 tonnellate di carta che per essere prodotta avrebbe comportato le emissioni di 0,61875 tonnellate di CO₂eq, il consumo di 6.187,5 litri d'acqua e quello di 1.237,5 kWh di energia elettrica.

La catena di custodia (Chain of Custody, CoC) prevede la tracciabilità dei materiali provenienti da foreste certificate FSC®, dove il marchio FSC® (Forest Stewardship Council) ottempera agli elementi essenziali e alle regole per una gestione forestale rispettosa dal punto di vista ambientale, benefica a livello sociale ed economicamente efficace. Ogni anello di questa catena, fino alla realizzazione del prodotto finito, viene controllato in maniera indipendente da un organismo di controllo, l'ente di certificazione, che garantisce al consumatore finale che i prodotti riportanti il marchio FSC® sono effettivamente provenienti da foreste gestite in modo sostenibile. Sito web ufficiale FSC®: <https://it.fsc.org/it-itEcolabel> UE è il marchio di qualità ecologica dell'Unione Europea che contraddistingue prodotti e servizi che, pur garantendo elevati standard prestazionali, sono caratterizzati da un ridotto impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita.

È stato istituito nel 1992 dal Regolamento (CEE) n. 880/1992 ed è oggi disciplinato dal Regolamento (CE) n. 66/2010 come modificato dal Regolamento (EU) n. 782/2013. È in vigore nei 28 Paesi dell'Unione Europea e nei Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo – SEE (Norvegia, Islanda, Liechtenstein).



165
RISME DI CARTA RISPARMIATE

0,41 tonnellate di carta
non prodotta
equivalenti a



0,62 t co2 eq
emissioni



6.187,5 l
acqua



1.237,5 kWh
energia

05

LA CURA DELLE NOSTRE PERSONE

GRI Standard 3 – 3

GRI Standard 2 – 7 / 8 / 30

GRI Standard 401-1 / 3

GRI Standard 403 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 8 / 9 / 10

GRI Standard 404 – 1 / 2a

GRI Standard 405 - 1

GRI Standard 406

GRI Standard 407

ESRS Standard S1

5.1 Sviluppo e crescita professionale

I temi maggiormente rilevanti, riferiti alla Sostenibilità Sociale e individuati dall'analisi degli impatti, sono: Formazione, Welfare e Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Il C.d.A. unitamente al Gruppo di Lavoro per la Sostenibilità di PF Group ha analizzato tutte le tematiche corrispondenti agli Standard GRI, ed ha conseguentemente assegnato un valore alla rilevanza degli impatti. Questo è il terzo anno che PF Group redige il Bilancio di sostenibilità, negli anni passati sono stati intervistati i più importanti portatori di interessi per l'azienda, tra essi i dipendenti, per individuare una prioritizzazione degli impatti, ovvero definire quali sono i temi maggiormente rilevanti per questi soggetti.

Il valore delle persone in PF Group: la forza del talento femminile al centro della crescita

In PF Group, il vero motore dello sviluppo non è solo l'insieme dei servizi offerti, ma soprattutto le persone che ogni giorno li rendono possibili. Fin dalla sua fondazione, l'azienda ha costruito la propria identità su un principio chiaro: la qualità del lavoro nasce dalla qualità della forza lavoro. È per questo che la valorizzazione del personale rappresenta uno dei cardini dell'intero progetto consortile.

La **presenza femminile, numericamente e professionalmente significativa**, costituisce una delle caratteristiche distintive di PF Group. Le donne rappresentano una parte preponderante dell'organico e contribuiscono, con competenze eterogenee e complementari, al buon funzionamento delle molteplici attività svolte: dai servizi amministrativi e gestionali al Facility Management, dalle operazioni di cura del verde e pulizie industriali fino alla logistica, alle lavorazioni soft industriali, alla ristorazione e ai servizi in ambito civile.

In contesti operativi così vari e spesso complessi, la professionalità femminile si rivela essenziale: precisione, affidabilità, attenzione al dettaglio, capacità organizzativa e sensibilità relazionale sono qualità che arricchiscono quotidianamente i processi interni e le relazioni con i partner consorziati. Le collaboratrici di PF Group non solo assicurano efficienza e continuità, ma contribuiscono in maniera determinante a plasmare un ambiente di lavoro inclusivo, responsabile e orientato alla qualità.

La valorizzazione della componente femminile non è soltanto un riconoscimento statistico, ma una **scelta strategica**: investire sul talento delle donne significa investire sulla crescita dell'intera organizzazione. Promuovere pari opportunità, favorire percorsi di formazione, garantire un clima di lavoro rispettoso e stimolante, sostenere la conciliazione tra vita professionale e personale: sono tutti elementi che PF Group considera fondamentali per la piena espressione del potenziale umano.

In un settore che integra servizi diversi e richiede efficienza, flessibilità e capacità di operare in sinergia, il contributo delle lavoratrici risulta decisivo. È grazie a loro, alla loro dedizione e al loro impegno quotidiano, se PF Group riesce a garantire standard elevati, a migliorare costantemente la qualità delle proprie attività e a rafforzare il ruolo delle imprese consorziate sul mercato.

Mettere al centro le persone – e in particolare il grande valore del team femminile – significa affermare una visione d'impresa moderna e sostenibile, capace di riconoscere che il successo di oggi e di domani nasce dal talento di chi, ogni giorno, costruisce qualità e affidabilità con il proprio lavoro.

Nella tabella viene rappresentata la presenza dei dipendenti in PF Group del 2024 suddivisi per categoria, tempo determinato e indeterminato, e con contratti part time e full time. Il numero dei dipendenti è conteggiato con il calcolo "FTE" (full time equivalent).

ESRS Standard S1-6

	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti FTE	6	31	38	7	29,75	36,75	8	30,75	38,75
Dipendenti a tempo determinato FTE	2	12	14	1	4,75	5,75	1	5	6
Dipendenti a tempo indeterminato FTE	4	19	23	6	25	31	7	24,75	31,75
Dipendenti con contratto di somministrazione full time	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Dipendenti full time	6	31	37	7	29	36	8	30	38
Dipendenti part time	0	1	1	0	0,75	0,75	0	0,75	0,75

Sintesi dei valori relativi ai dipendenti PF Group

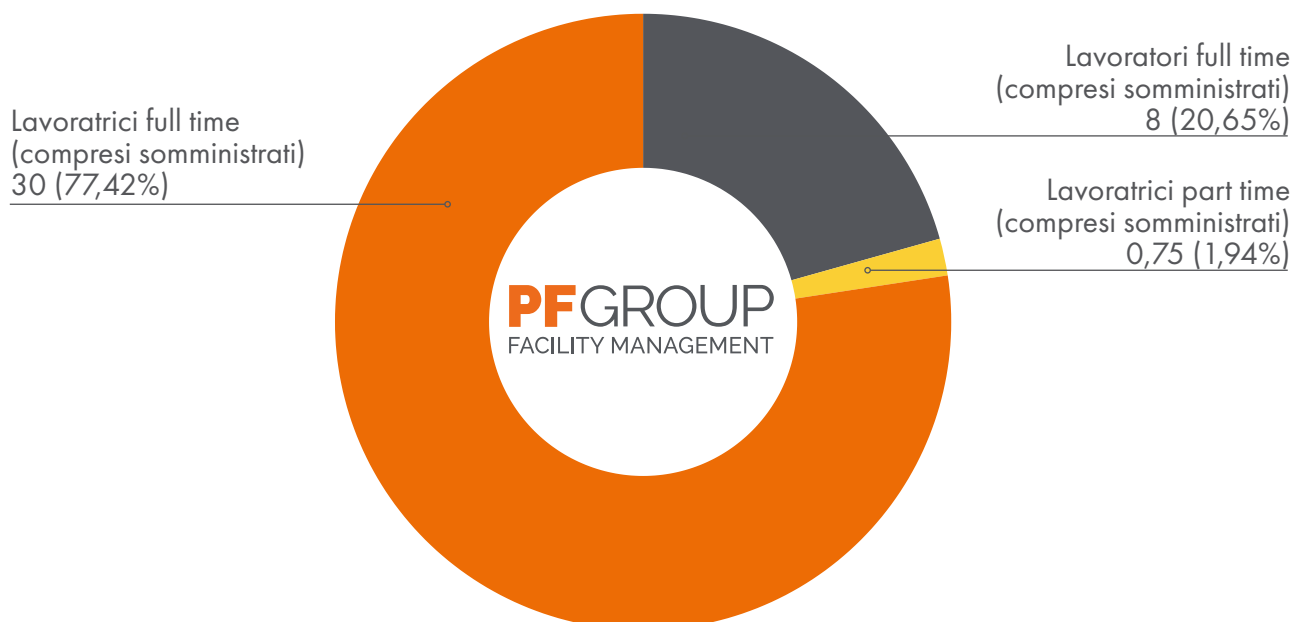
81,93%

tempo indeterminato
98,06%

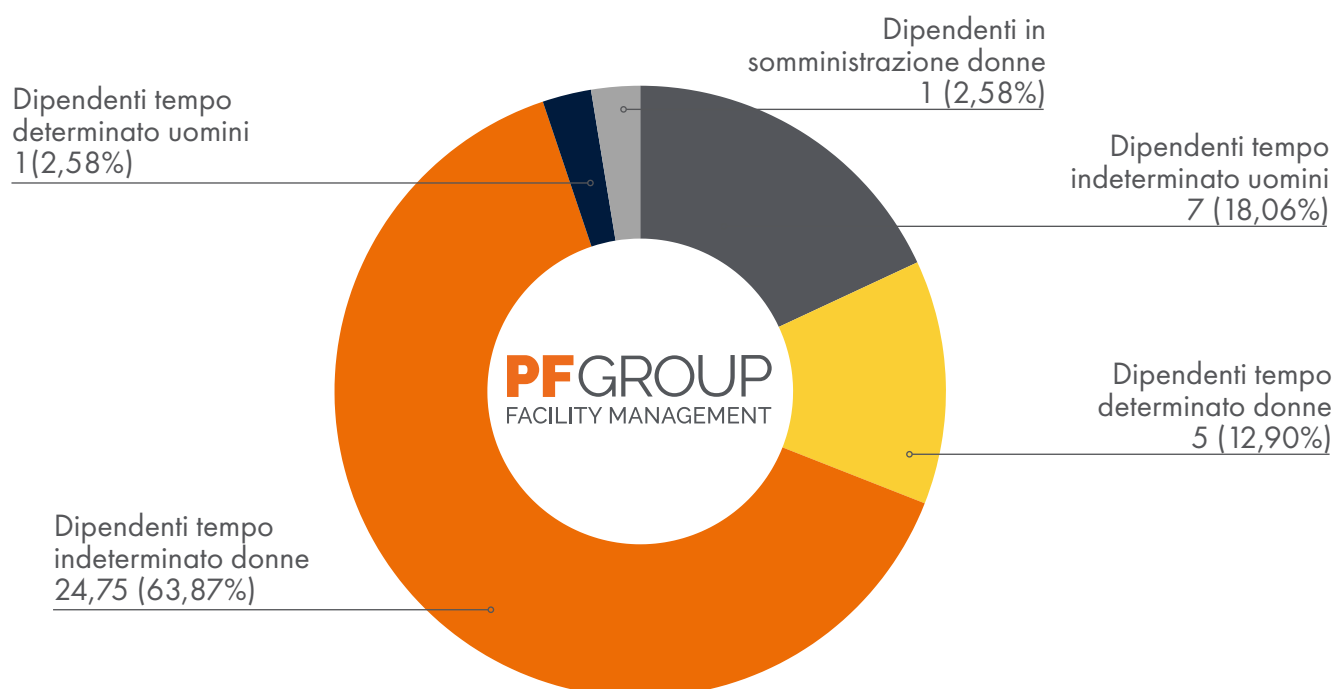
contratto full time
79,35%

donne

Lavoratori e lavoratrici in part time e full time



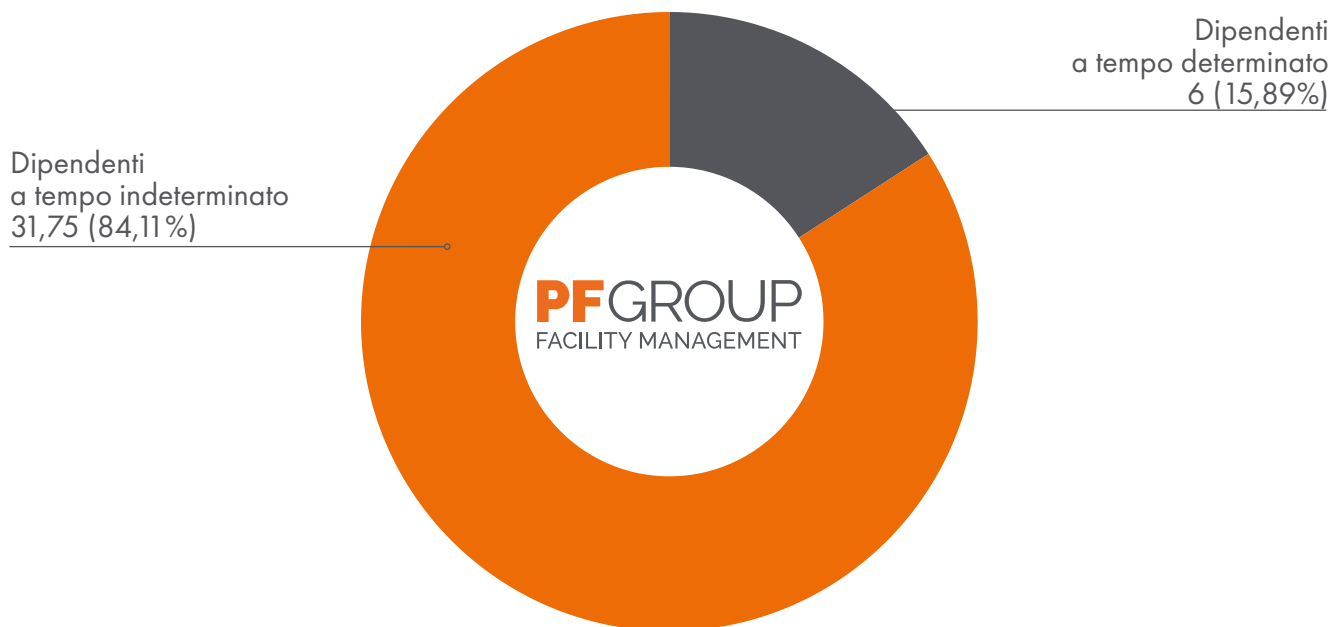
Lavoratori e lavoratrici a tempo determinato e indeterminato



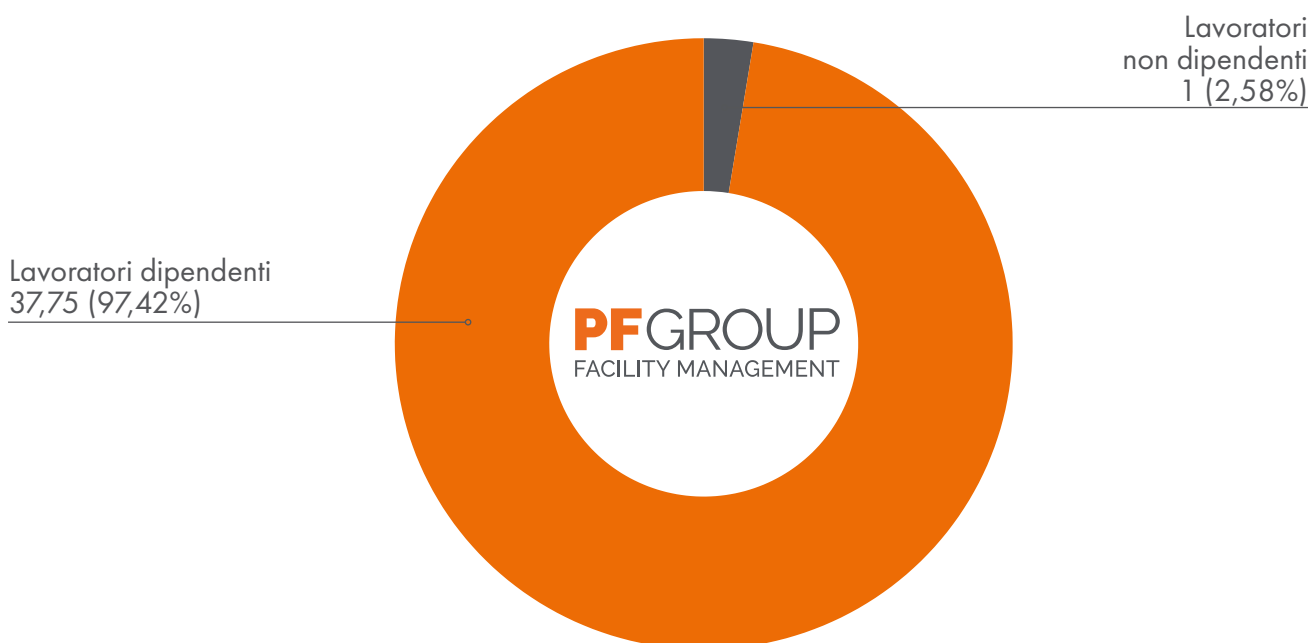
Tutte le persone che operano presso l'azienda sono assunte con contratti collettivi nazionali di lavoro. In azienda non opera personale non assunto; vi è una dipendente con contratto in somministrazione.

Percentuale dei dipendenti a tempo determinato e indeterminato nell'anno 2024

ESRS Standard S1-6



Percentuali dei lavoratori dipendenti e non dipendenti nell'anno 2024



Turnover

Il turnover rappresenta uno degli indicatori più significativi per valutare la salute complessiva di un'organizzazione. Esso misura il ricambio del personale all'interno dell'azienda, ossia il numero di lavoratori che entrano ed escono in un determinato periodo di tempo. Sebbene spesso venga interpretato come un segnale negativo, il turnover non ha necessariamente un'unica connotazione: è un fenomeno complesso, che può assumere significati differenti a seconda delle sue cause, della sua intensità e del settore in cui si verifica.

Un turnover contenuto è generalmente associato a stabilità, continuità delle competenze, coesione interna e qualità dell'ambiente lavorativo. Quando le persone rimangono a lungo in azienda, cresce il patrimonio di know-how interno, aumenta la capacità di rispondere con prontezza alle esigenze operative e si rafforza il senso di appartenenza. Un basso turnover è spesso il risultato di buone pratiche di gestione del personale, come opportunità di crescita, percorsi formativi, politiche di welfare e relazioni professionali improntate al rispetto e alla valorizzazione delle competenze.

Al contrario, un turnover elevato può indicare criticità come insoddisfazione, condizioni contrattuali non competitive, mancanza di prospettive o inefficacia nei processi di selezione e integrazione del personale. Tuttavia, in alcuni settori caratterizzati da stagionalità o da contratti a durata variabile, un certo livello di ricambio è fisiologico e può perfino risultare utile per introdurre nuove competenze, energie e punti di vista.

La sfida per ogni organizzazione non è dunque eliminare il turnover, ma saperlo **comprendere, governare e trasformare in un'opportunità**. Monitorarlo con continuità, analizzarne le motivazioni e adottare politiche adeguate permette di mantenere un equilibrio virtuoso fra stabilità interna e innovazione. L'obiettivo è ridurre il turnover indesiderato – che comporta costi, perdita di competenze e rallentamenti operativi – e favorire, invece, l'ingresso di nuove risorse quando ciò porta valore aggiunto.

In sintesi, il turnover è uno specchio del clima aziendale, della qualità della leadership e dell'efficacia delle politiche di gestione del personale. Riconoscerne l'importanza significa investire nel capitale umano, perché persone soddisfatte, motivate e coinvolte sono la condizione fondamentale per la crescita sostenibile e il successo di ogni organizzazione.



In PF Group nel 2024 ci sono state 13 assunzioni e 11 esodi, abbastanza in linea con gli anni precedenti; nel 2023 ci sono state 8,75 (FTE) assunzioni e 9 esodi, a fronte delle 24 assunzioni e 19 esodi del 2022.

	2022				2023				2024			
	Numero inizio periodo	Numero fine periodo	Assunzioni	Esodi	Numero inizio periodo	Numero fine periodo	Assunzioni	Esodi	Numero inizio periodo	Numero fine periodo	Assunzioni	Esodi
<30 donne	8	11	10	7	8	9	4	3	8	6	1	3
<30 uomini	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
30-50 donne	18	17	8	9	19	16,75	3,75	6	16,75	21,75	9	4
30-50 uomini	5	6	4	3	4	5	1	0	6	7	2	1
>50 donne	2	4	2	0	4	4	0	0	5	3	0	2
>50 uomini	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Totale	33	38	24	19	37	36,75	8,75	9	36,75	38,75	13	11

L'analisi dei dati relativi alle assunzioni e agli esodi nel triennio 2022–2024 evidenzia un quadro di turnover che, pur mostrando oscillazioni, si mantiene complessivamente sotto controllo e **coerente con le dinamiche tipiche del settore dei servizi e del facility management**.

Il 2024 mostra un nuovo aumento sia delle assunzioni (13) sia delle uscite (11), con valori intermedi tra il 2022 e il 2023.

Questa situazione suggerisce:

- un **possibile incremento dei volumi di attività o nuove esigenze operative** nei servizi consorziali;
- una **fisiologica rotazione** in un settore caratterizzato da attività spesso labor intensive;
- una **buona capacità di attrarre nuovo personale**, importante per la continuità dei servizi.

Il saldo rimane moderato e non evidenzia elementi di allarme.

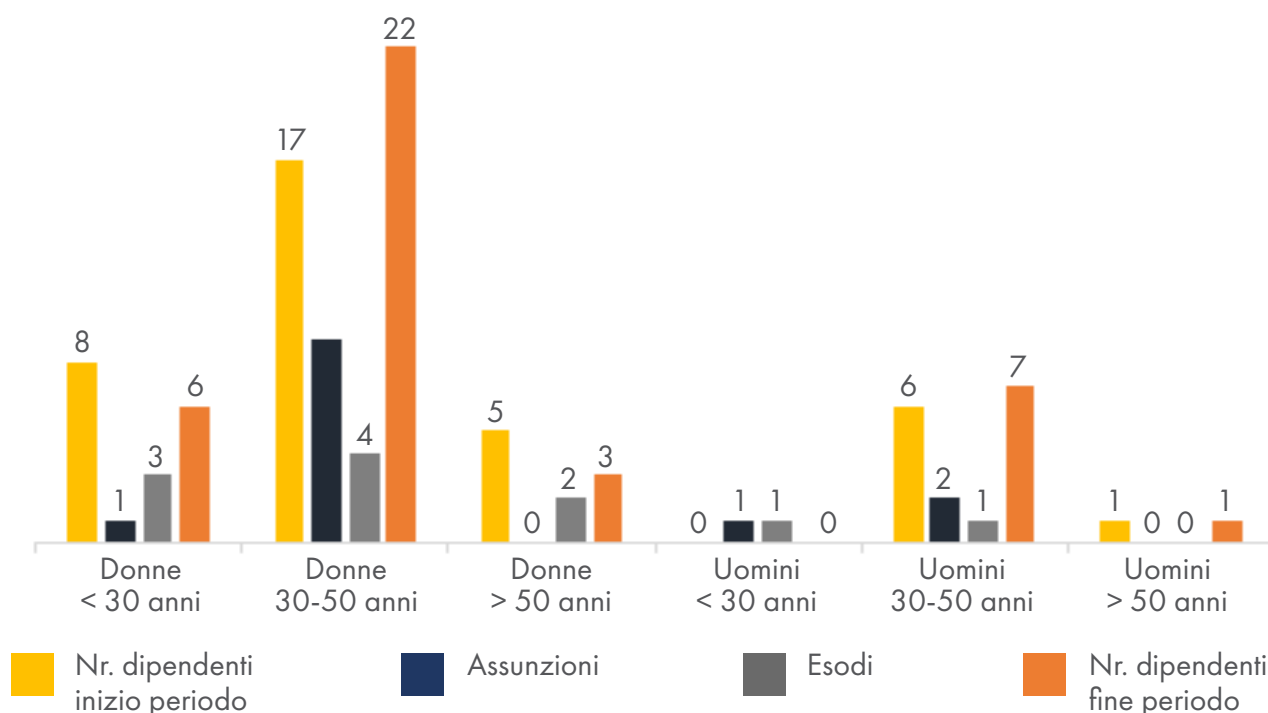
Complessivamente, PF Group mostra un **buon equilibrio tra ingressi e uscite** in tutti e tre gli anni, segnale di un'organizzazione capace di garantire continuità ai servizi senza discontinuità significative.

L'anno 2023 è stato particolarmente stabile, mentre il 2024 torna a livelli di turnover più dinamici ma sempre moderati. Questo indica una **buona maturità gestionale e un corretto presidio del capitale umano**.

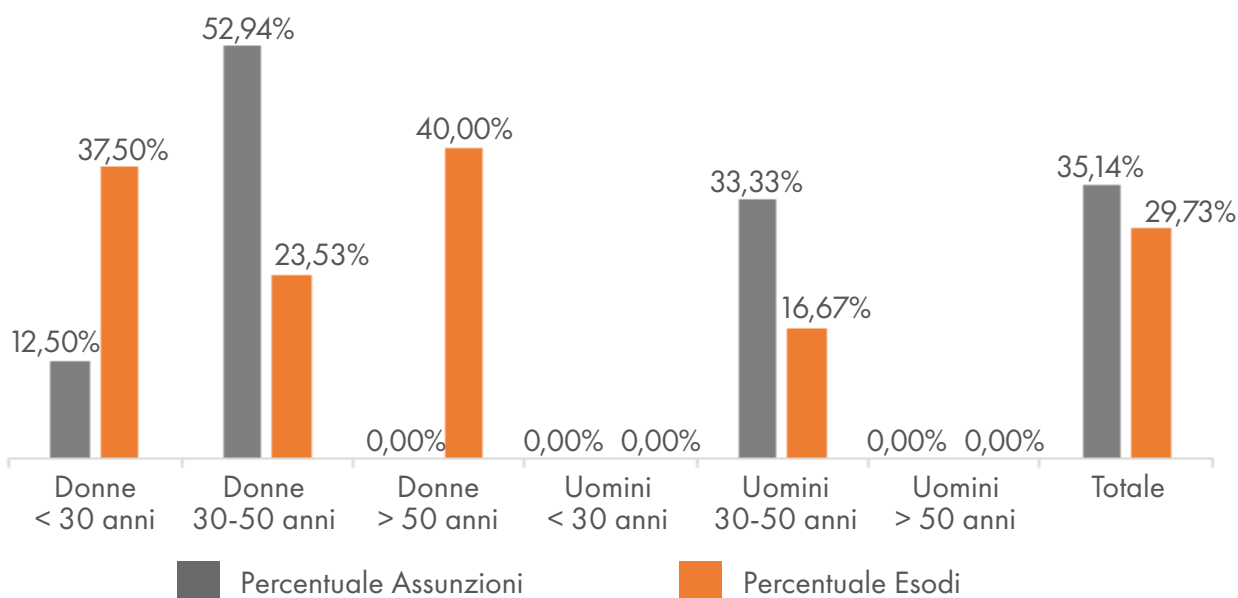
Nel complesso, PF Group mostra un turnover moderato, gestito e coerente con le modalità operative del settore. Le oscillazioni del triennio non evidenziano criticità strutturali ma riflettono il naturale alternarsi dei cicli produttivi, delle esigenze delle imprese consorziate e del contesto del mercato del lavoro.

La capacità dell'azienda di mantenere un equilibrio tra nuove assunzioni e uscite conferma una buona solidità organizzativa e un presidio efficace delle risorse umane.

Variazioni del personale nel periodo



Variazioni del personale in % nel periodo



Congedo Familiare

ESRS Standard S1-6

Ai sensi della normativa nazionale e in coerenza con i principi previsti dagli Standard ESRS in materia pari opportunità e condizioni di lavoro, PF Group garantisce ai propri dipendenti il diritto di accesso ai congedi per motivi familiari, che comprendono: il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale e il congedo per i prestatori di assistenza.

In particolare, il **congedo di maternità** è un periodo di assenza, prima e dopo il parto durante il quale il posto di lavoro delle donne occupate è tutelato; il **congedo di paternità** è riferito ad un periodo di assenza dal lavoro riconosciuto al padre o, laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale, per un secondo genitore equivalente, da fruirsi in occasione della nascita di un figlio allo scopo di fornire assistenza; il **congedo parentale** è riferito ad un periodo di assenza dal lavoro riconosciuto ai genitori a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura, secondo la definizione di ciascuno Stato membro. Infine, il **congedo per i prestatori di assistenza** riguarda la possibilità per i lavoratori di prestare assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare e necessita di cure o sostegno significativi a causa di una grave condizione medica, secondo la definizione di ciascuno Stato membro. Possono godere del diritto a un congedo per motivi familiari i lavoratori soggetti a disposizioni regolamentari, politiche organizzative, accordi, contratti o contratti collettivi che lo contemplano e che hanno dichiarato il loro diritto all'impresa.

Di seguito i dati riferiti alle richieste di congedi familiari ed i riscontri in percentuale dell'Azienda:

Congedo Familiare - Sintesi dei Dati

39 Dipendenti Totali


8 Uomini


31 Donne

Aventi diritto al Congedo Familiare

 **1 Su 8**

pari al

12,5%

sul totale
dei dipendenti

 **5 Su 31**

pari al

16,1%

sul totale
dei dipendenti

100% UTILIZZO CONGEDO

 **1 Su 1**

 **5 Su 31**

Congedo Parentale

ESRS Standard S1 - 11

PF Group garantisce il pieno rispetto del diritto al Congedo Parentale (C.P.), istituto che consente alla lavoratrice e al lavoratore di astenersi facoltativamente dall'attività lavorativa nei primi anni di vita del figlio. Tale diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, senza distinzione di genere.

1



Dipendenti uomini che hanno avuto diritto al congedo parentale

5



Dipendenti donne che hanno avuto diritto al congedo parentale

Negli ultimi mesi ci sono state novità importanti sul congedo parentale grazie alla Legge di Bilancio 2025 e alle circolari INPS conseguenti. Le modifiche principali riguardano l'indennità riconosciuta ai genitori lavoratori dipendenti:

- *L'indennità del congedo parentale sale fino all'80% della retribuzione per un periodo massimo di tre mesi. In dettaglio:*
 1. **il primo mese** resta già indennizzato all'80% (era già previsto);
 2. **il secondo mese** passa da un'indennità del 60% a 80%;
 3. **il terzo mese**, che in precedenza era retribuito al 30%, viene elevato anch'esso all'80%.
- *Questi tre mesi "potenziati" devono essere fruiti entro il sesto anno di vita del bambino (o entro sei anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).*
- *Le modalità di fruizione rimangono molto flessibili: il congedo può essere preso in forma continuativa ma anche frazionata (a mesi, giorni o ore) e può essere diviso tra i due genitori, anche simultaneamente.*
- *L'aumento, però, non aggiunge mesi nuovi di congedo obbligatorio: sono sempre tre mesi indennizzati all'80%, dopo i quali eventuali altri mesi continuano ad essere pagati con indennità inferiori, secondo le regole vigenti.*
- *La domanda va presentata telematicamente tramite il portale INPS, il Contact Center o tramite patronato. In sostanza, le ultime modifiche rappresentano un rafforzamento del sostegno economico per i genitori che scelgono di prendersi del tempo per i figli, rendendo più vantaggioso il congedo parentale nei primi anni di vita.*

ESRS Standard S1 - 11

Rappresentanza sindacale in azienda

Non vi sono lavoratori rappresentati dal sindacato in azienda presso la sede di Udine.

Tasso di remunerazione

*Il tasso di remunerazione totale annua, ovvero il rapporto tra la remunerazione più alta esclusa la maggiore e quella mediana, è **2,55**.*

Divario retributivo

*La media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti uomini rispetto alle donne è del **16,22%**.*

Formazione



PF Group considera la formazione un elemento centrale della propria identità aziendale e uno strumento imprescindibile per garantire competitività, qualità del servizio e innovazione continua. Alla base della filosofia aziendale vi è la convinzione che un lavoratore preparato, consapevole e motivato rappresenti non solo un valore aggiunto, ma la condizione fondamentale per il successo condiviso. La crescita dei risultati aziendali è strettamente legata alla crescita delle persone: per questo PF Group investe costantemente in iniziative formative mirate, progettate per valorizzare i talenti, sviluppare competenze e garantire

opportunità reali di avanzamento professionale.

Sin dal momento dell'entrata in azienda, ogni collaboratore viene accompagnato in un percorso strutturato che lo mette nella condizione di esprimere al meglio le proprie capacità e di contribuire in modo significativo agli obiettivi aziendali. L'impegno nella formazione prosegue in ogni fase della vita lavorativa, attraverso programmi continuativi capaci di rispondere alle evoluzioni del mercato, alle trasformazioni tecnologiche e alle esigenze emergenti dell'organizzazione.

PF Group crede fermamente che ogni persona possieda potenzialità uniche e che il ruolo dell'azienda sia quello di riconoscerle, coltivarle e trasformarle in competenze solide. La formazione non è quindi soltanto una strategia per migliorare le performance, ma un vero e proprio valore culturale che guida le scelte manageriali e definisce l'identità dell'impresa.

Obiettivi della Formazione in PF Group

◦ Sviluppo delle Competenze

La formazione ha l'obiettivo di rafforzare sia le competenze tecniche sia le soft skills, fornendo ai collaboratori strumenti concretamente utili per eccellere nel proprio ruolo e per affrontare nuove sfide professionali.

◦ Adattamento ai Cambiamenti

In un contesto in continua evoluzione, PF Group assicura aggiornamenti costanti sulle nuove tecnologie, sulle metodologie operative più avanzate e sulle normative di settore, favorendo una preparazione sempre allineata agli standard più attuali.

◦ Fidelizzazione del Personale

Investire nella crescita dei dipendenti significa aumentare il loro senso di appartenenza e la loro soddisfazione professionale. PF Group mira a creare un ambiente motivante, capace di ridurre il turnover e valorizzare la continuità del capitale umano.

◦ Miglioramento delle Prestazioni

La formazione continua favorisce l'ottimizzazione dei processi e il miglioramento dell'efficienza organizzativa, contribuendo direttamente al raggiungimento di risultati concreti e misurabili.

◦ **Promozione della cultura dell'Apprendimento**

L'azienda intende diffondere una vera e propria mentalità dell'apprendimento continuo, in cui la condivisione del sapere, il confronto tra colleghi e la curiosità professionale siano incoraggiati e sostenuti.

Strategie Formative di PF Group

1

Analisi dei bisogni formativi

La formazione ha l'obiettivo di rafforzare sia le competenze tecniche sia le soft skills, fornendo ai collaboratori strumenti concretamente utili per eccellere nel proprio ruolo e per affrontare nuove sfide professionali.

2

Programmi di formazione specifici e diversificati

PF Group progetta e realizza percorsi formativi su misura, utilizzando metodologie differenti per rispondere a diverse esigenze di apprendimento, tra cui:

- corsi interni ed esterni tenuti da formatori specializzati,
- workshop interattivi e seminari tematici,
- piattaforme digitali di e-learning e percorsi a distanza,
- programmi di mentoring individuale e coaching professionale.

Questa varietà consente a ogni collaboratore di apprendere attraverso modalità coinvolgenti, flessibili e in linea con le proprie caratteristiche personali.

3

Piani di sviluppo individuale (PDI)

Per valorizzare pienamente le potenzialità dei singoli lavoratori, l'azienda predispone piani di crescita personalizzati che mettono in relazione le aspirazioni individuali con le necessità organizzative. Ogni PDI diventa così uno strumento strategico per costruire percorsi di carriera e consolidare le competenze distintive.

4

Accessibilità alle opportunità formative

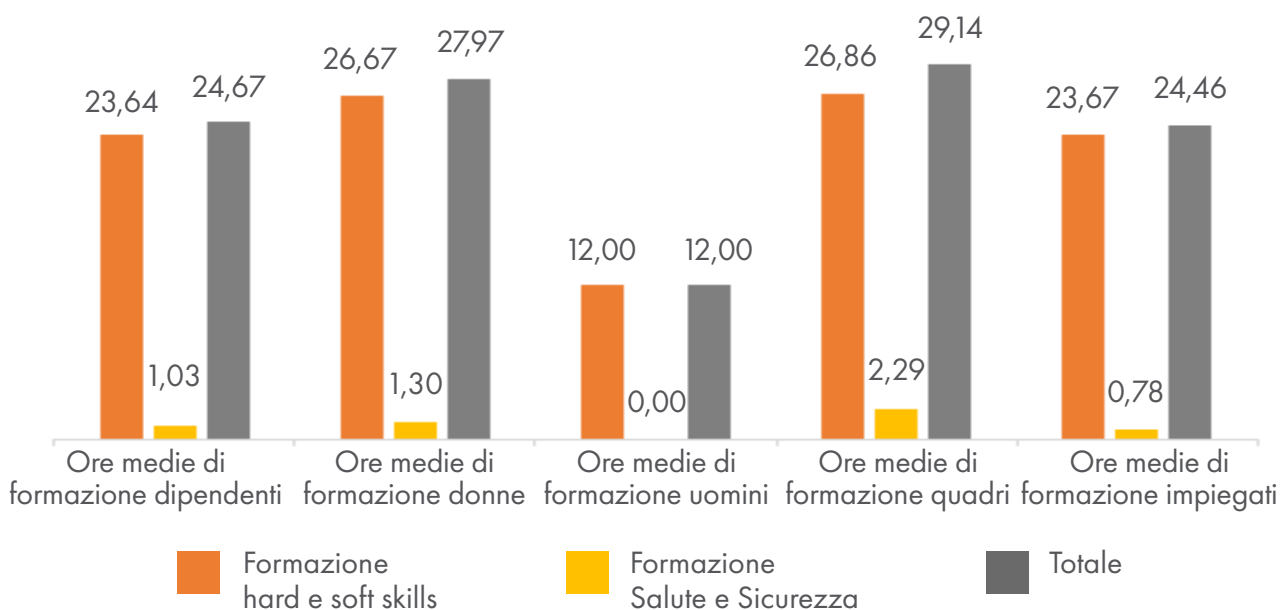
PF Group si impegna a garantire un'equa distribuzione delle opportunità, offrendo percorsi di sviluppo a tutte le aree e ai diversi livelli organizzativi. L'obiettivo è assicurare che nessun talento resti inesplorato e che ogni collaboratore possa accedere agli strumenti utili per crescere.

Conclusione

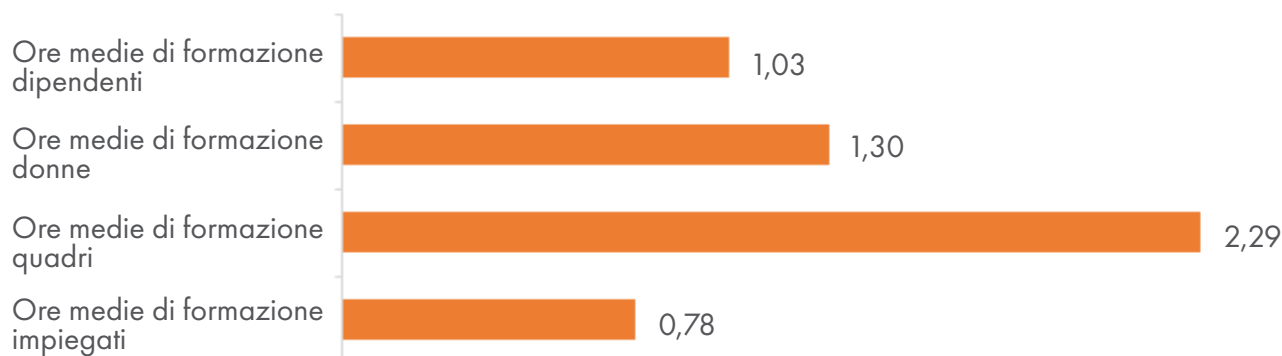
La formazione in PF Group non rappresenta un'attività occasionale, ma una leva strategica attraverso cui l'azienda costruisce il proprio futuro. Investire nelle persone significa investire nel progresso, nell'innovazione e nella qualità del servizio. Grazie a un approccio strutturato e orientato al miglioramento continuo, PF Group promuove un ambiente dinamico, proattivo e capace di trasformare il potenziale dei dipendenti in un valore concreto per tutta l'organizzazione.



Ore medie di formazione per tipologia e totali



Formazione Salute e Sicurezza



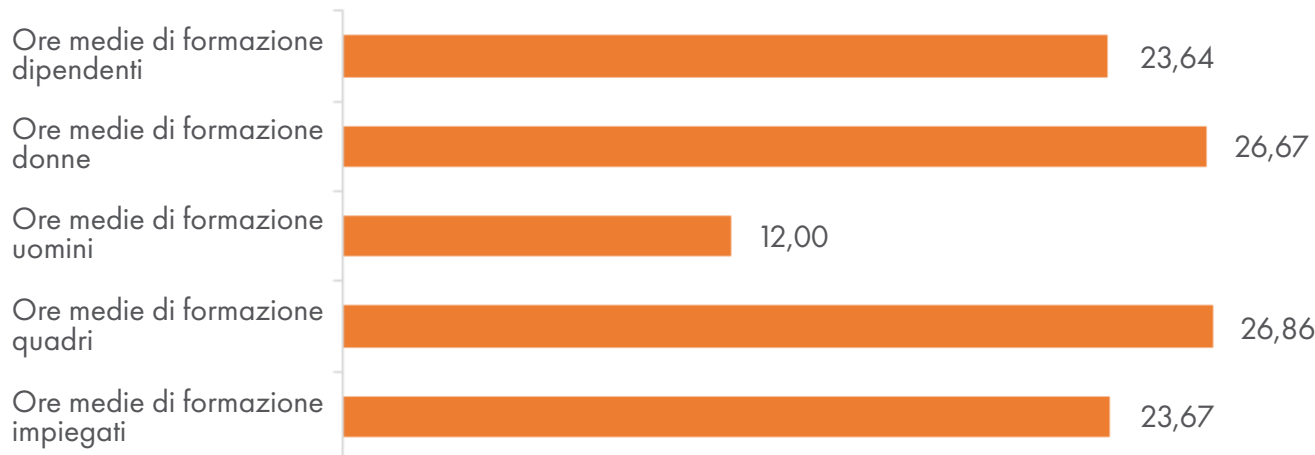
Nel triennio 2022–2024 PF Group mostra un’evoluzione molto significativa nell’investimento sulla formazione del personale, elemento strategico soprattutto in un’azienda multiservizi, dove competenze aggiornate e trasversali rappresentano un fattore decisivo di qualità ed efficienza.

Dopo una lieve flessione nel 2023, nel 2024 si registra un deciso incremento, con un balzo di oltre **+184,52%** rispetto all’anno precedente. Si tratta di un aumento molto rilevante che segnala un cambiamento di approccio e una strategia molto strutturata basata sulla valorizzazione delle competenze interne.

Considerando l’alta presenza di personale femminile in azienda, l’investimento in formazione rappresenta anche un importante strumento di valorizzazione, inclusione e crescita professionale, contribuendo a ridurre il gap di competenze e a rafforzare il ruolo delle donne nei processi organizzativi.

Il 2024 segna un punto di svolta per PF Group: il notevole aumento delle ore di formazione non è solo un dato quantitativo, ma il segnale di un **investimento strategico sul capitale umano**, indispensabile per un’azienda che basa la propria competitività su efficienza, professionalità e qualità del servizio. Mantenuto nel tempo, questo trend potrà consolidare ulteriormente l’affidabilità e la crescita della società consortile.

Formazione hard e soft skills



Formazione suddivisa per tipologia dei corsi

Tipologia dei corsi di formazione	2022		2023		2024	
	Ore	Numero frequentanti	Ore	Numero frequentanti	Ore	Numero frequentanti
Formazione Tecnica	72	8	84	6	748	34
Formazione Amministrativa e Commerciale	48	2	104	7	168	12
Formazione Salute e Sicurezza	305	25	148	10	68	9
Totale	425	35	336	23	984	55

Investimenti complessivi in formazione



5.2 Salute e Sicurezza sul lavoro

PF Group considera la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori un valore imprescindibile e un principio fondante della propria cultura aziendale. La protezione delle persone non è soltanto un obbligo normativo, ma una scelta strategica che guida quotidianamente l'organizzazione, orientando comportamenti, processi e decisioni operative.

In quest'ottica, l'azienda ha implementato un **Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro** conforme allo standard UNI ISO 45001:2018, riconosciuto e certificato da enti terzi accreditati. Tale sistema costituisce un modello strutturato, rigoroso e costantemente monitorato, che consente di:

- identificare, valutare e controllare tutti i rischi potenzialmente presenti nelle attività aziendali;
- coinvolgere attivamente i lavoratori nelle fasi di analisi e gestione dei pericoli, favorendo un dialogo aperto e una partecipazione consapevole;
- informare e formare tutto il personale, garantendo un aggiornamento costante su procedure, misure preventive, comportamenti sicuri e servizi dedicati al benessere lavorativo;
- monitorare in modo continuo la conformità legislativa, le performance di sicurezza e l'efficacia delle misure adottate.

Il sistema di gestione abbraccia tutte le persone che operano nell'ambito organizzativo di PF Group, inclusi dipendenti, collaboratori esterni e partner che, a vario titolo, interagiscono con le attività aziendali. Questa visione inclusiva permette di promuovere una **cultura della prevenzione diffusa e omogenea**, nella quale ogni individuo è responsabilizzato e messo nelle condizioni di contribuire alla sicurezza collettiva.

Risultati e performance in materia di sicurezza

L'adozione di un approccio integrato e proattivo alla salute e alla sicurezza ha portato a risultati di assoluto rilievo. PF Group **non ha registrato alcun infortunio** sul lavoro negli anni 2021, 2022, 2023 e 2024, un dato che testimonia l'efficacia delle misure preventive adottate e la maturità del sistema di gestione.

Allo stesso modo, non si ravvisano né sono state segnalate ipotesi di malattie professionali nello stesso periodo, confermando il livello di attenzione costante verso la tutela del personale e l'assenza di esposizioni a rischi tali da generare patologie correlate all'attività lavorativa.

Quest'anno è stato installato un **defibrillatore semiautomatico (DAE) presso la sede aziendale**, come misura di tutela della salute e sicurezza delle persone.

L'azienda ha una cultura della prevenzione orientata al **miglioramento continuo**.

PF Group considera il risultato raggiunto non come un punto d'arrivo, ma come uno stimolo a migliorare ulteriormente.

L'azienda lavora costantemente per:

- rafforzare la formazione e la sensibilizzazione del personale;
- aggiornare procedure e strumenti in funzione dell'evoluzione normativa e tecnologica;
- promuovere comportamenti responsabili e consapevoli;

- migliorare gli ambienti di lavoro, rendendoli sempre più sicuri e confortevoli.

Questo impegno quotidiano contribuisce a creare un ambiente di lavoro sereno, protetto e orientato al benessere della persona, in cui ogni lavoratore può operare con fiducia, consapevolezza e piena sicurezza.

5.3 Pari Opportunità e Non Discriminazione

PF Group considera la promozione delle pari opportunità un elemento centrale della propria identità aziendale e un principio fondamentale che orienta ogni decisione nella gestione delle risorse umane. L'azienda riconosce che il valore di un'organizzazione risiede nella diversità delle persone che la compongono e nel contributo unico che ciascuno può offrire attraverso competenze, esperienze e prospettive differenti.

In questo contesto, PF Group si distingue per una **presenza femminile significativa e altamente qualificata**: il 79,35% della forza lavoro è costituito da donne. Questo dato non rappresenta solo una caratteristica demografica, ma testimonia la capacità dell'azienda di creare un ambiente professionale in cui il talento femminile è accolto, supportato e valorizzato in ogni fase del percorso lavorativo.

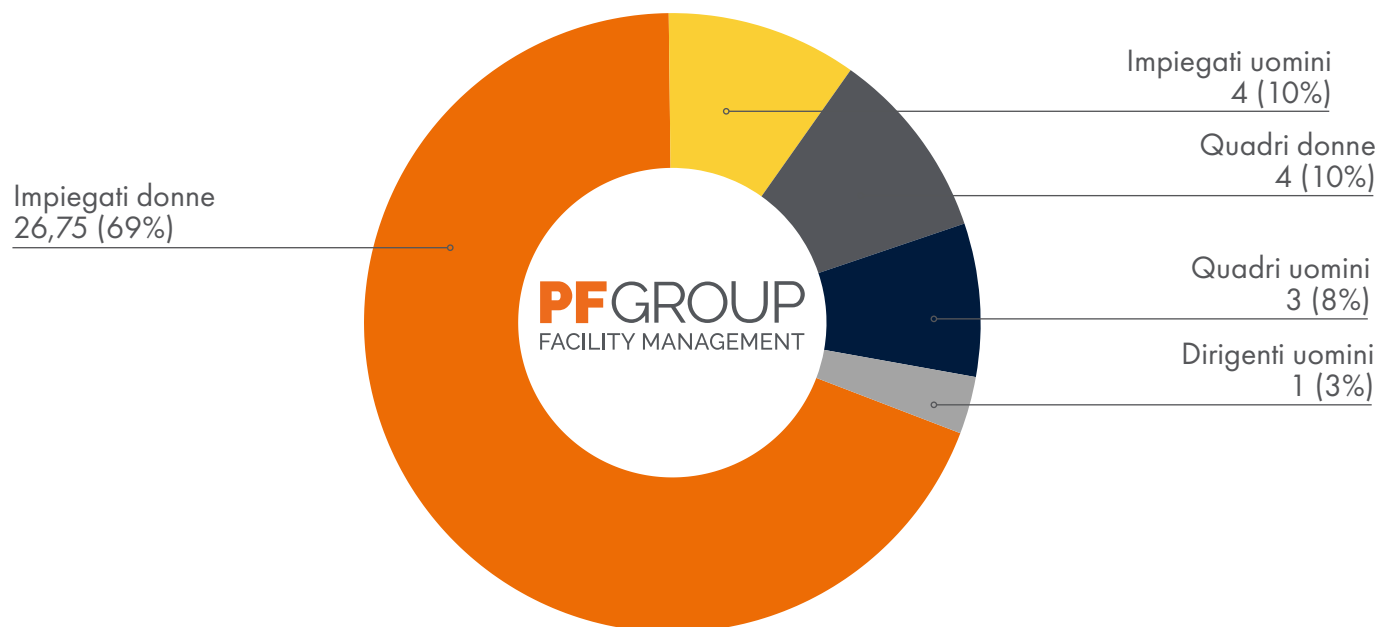
PF Group promuove attivamente una cultura aziendale basata sul rispetto, sull'equità e sull'assenza di discriminazioni. L'azienda si impegna a:

- garantire **pari accesso alle opportunità professionali**, in termini di formazione, sviluppo e avanzamento di carriera;
- assicurare **processi di selezione e valutazione trasparenti**, imparziali e fondati esclusivamente su competenze e merito;
- favorire la **conciliazione tra vita professionale e vita personale**, attraverso soluzioni organizzative flessibili e attenzione ai bisogni individuali;
- sostenere la leadership femminile, promuovendo un **modello di gestione inclusivo** e attento alla valorizzazione delle competenze trasversali;
- **prevenire ogni forma di discriminazione**, molestia o comportamento inappropriato, attraverso politiche chiare e azioni di sensibilizzazione.

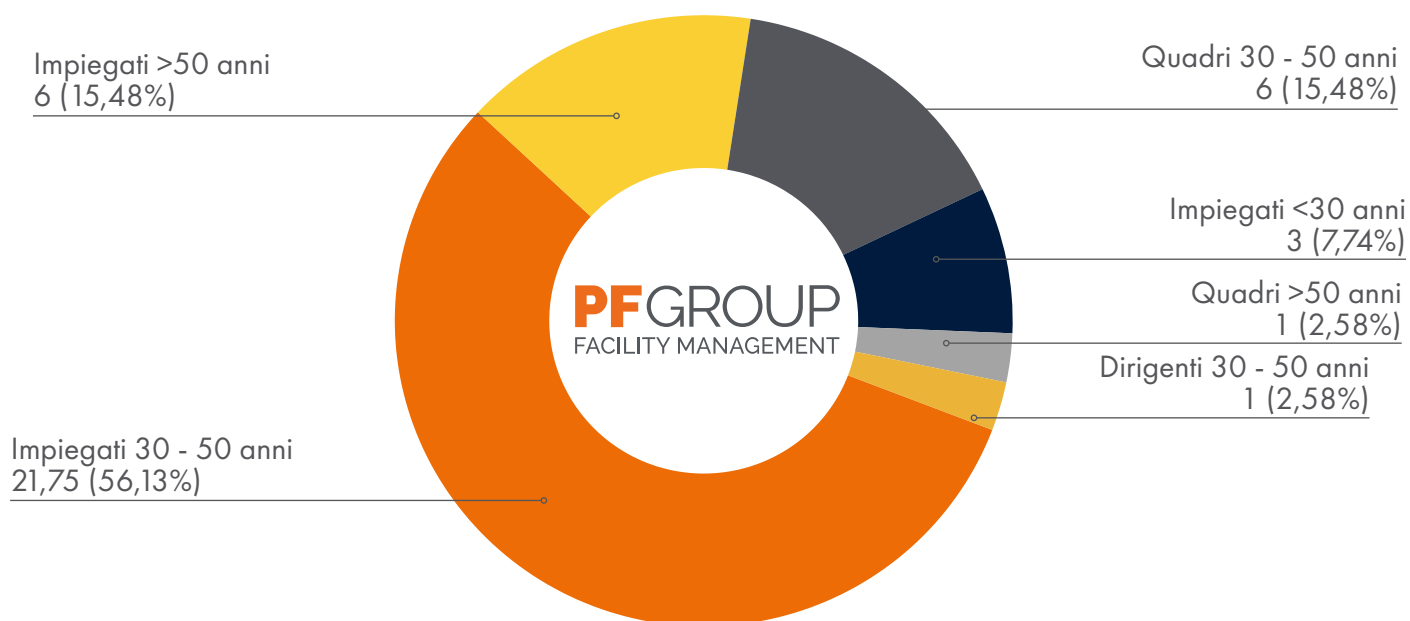
La forte presenza femminile all'interno di PF Group è una risorsa strategica che contribuisce a creare un ambiente dinamico, collaborativo e orientato alla qualità. La diversità di approcci e sensibilità favorisce il miglioramento continuo, l'innovazione e una maggiore attenzione ai bisogni dei clienti e degli stakeholder.

PF Group continuerà a promuovere iniziative mirate alla valorizzazione delle persone, alla riduzione delle disparità e allo sviluppo di una cultura aziendale inclusiva, convinta che l'equità e la partecipazione siano fondamentali per una crescita sostenibile e per un futuro più giusto e responsabile.

Percentuale per qualifica e genere in percentuale nell'anno 2024



Percentuali dei lavoratori dipendenti e non dipendenti nell'anno 2024



Le remunerazioni di tutte le persone assunte in azienda fanno riferimento a contratto collettivo nazionale di categoria. Eventuali altre forme di remunerazione non risentono di criteri quali il genere o l'età.

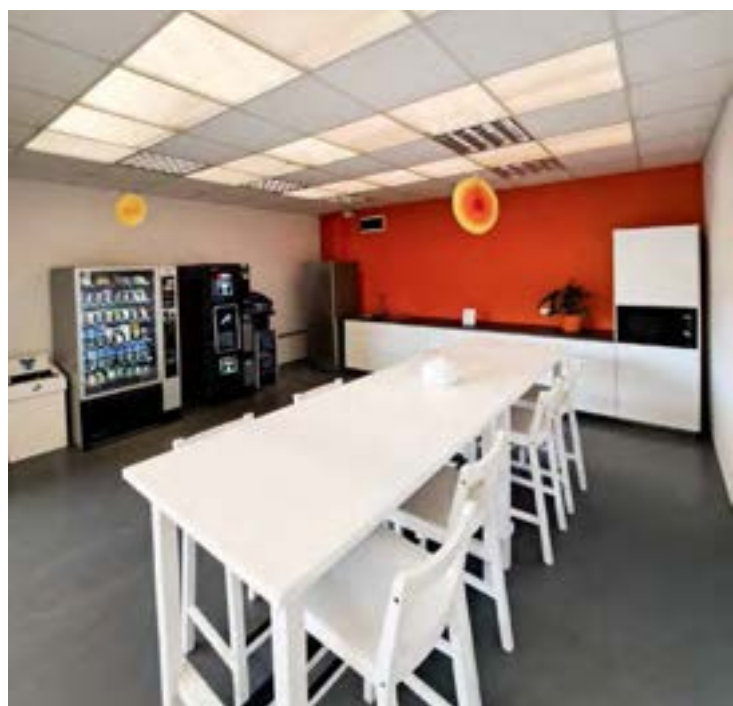
Welfare di PF Group

Nel 2024 PF Group ha rafforzato il proprio impegno nel Welfare aziendale attraverso un insieme articolato di programmi e interventi pensati per migliorare in modo concreto la qualità della vita delle persone in azienda.

Cucina aziendale

Nel corso della primavera 2024 è stata realizzata una nuova area refettorio a disposizione di tutte le persone che lavorano in azienda, con l'obiettivo di migliorare il benessere negli spazi comuni e favorire momenti di pausa più confortevoli. L'area è stata progettata per risultare accogliente e funzionale, offrendo un luogo dedicato alla consumazione dei pasti e alla socializzazione.

Lo spazio è dotato di distributori automatici, un erogatore d'acqua gratuito e una cucina attrezzata con lavello, lavastoviglie, forno a microonde, frigorifero con freezer e tavolo con sedute. Questo intervento rientra nel percorso di miglioramento continuo degli ambienti di lavoro, volto a garantire condizioni più confortevoli, inclusive e attente al benessere quotidiano delle persone.



Caffè e acqua

Per rendere le pause ancora più piacevoli, nel 2024 PF Group ha introdotto una macchina del caffè in ogni ufficio, permettendo a tutte le persone di prepararsi gratuitamente caffè e bevande calde in qualsiasi momento della giornata. A questo si affianca il mantenimento degli erogatori di acqua fresca e frizzante, un servizio che promuove corretti stili di idratazione e riduce l'uso di plastica monouso, rafforzando l'attenzione dell'azienda verso la sostenibilità ambientale.

L'iniziativa nasce con l'obiettivo di rendere più piacevoli i momenti di pausa, favorire la socializzazione tra colleghi e contribuire a creare un ambiente di lavoro accogliente, attento alle esigenze quotidiane delle persone.

Adesione al Fondo ASIM

I dipendenti PF Group possono usufruire dei servizi del Fondo ASIM, il fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore. Attraverso il Fondo, i dipendenti possono beneficiare di una copertura sanitaria aggiuntiva rispetto al Servizio Sanitario Nazionale, con accesso a prestazioni mediche, visite specialistiche, esami diagnostici e rimborsi per cure odontoiatriche. Questa misura rappresenta un importante supporto al benessere delle persone, poiché consente di tutelare la salute in modo più ampio e tempestivo, facilitando l'accesso ai servizi sanitari e contribuendo alla prevenzione. Un supporto concreto al benessere, che migliora la qualità della vita sia in azienda sia fuori.



Orari flessibili e permessi estivi

Nel 2024 è stato rafforzato l'impegno dell'azienda nel favorire un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, introducendo una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro. È stata prevista la possibilità di gestire in modo flessibile l'orario di ingresso e di uscita, consentendo a ciascun dipendente di adattare la propria presenza in azienda alle esigenze personali, nel rispetto delle necessità operative dei reparti. Durante il periodo estivo, inoltre, è stata data la possibilità di usufruire di permessi preautorizzati il venerdì pomeriggio, favorendo un migliore benessere psicofisico e contribuendo a rendere più equilibrata la gestione del tempo libero.

Convenzioni aziendali e agevolazioni per i dipendenti

Nel corso del 2024 sono state confermate numerose convenzioni che permettono ai dipendenti di accedere a condizioni agevolate per l'acquisto di beni e servizi: viaggi, tecnologia, tempo libero, mobilità, arredamento e molto altro. Un insieme di agevolazioni pensate per migliorare il benessere economico delle persone e offrire vantaggi concreti nella vita di ogni giorno.



Ospitalità stagisti

L'azienda ha continuato a investire nei giovani ospitando studenti e studentesse provenienti da istituti scolastici e percorsi formativi del territorio con l'obiettivo di favorire il loro inserimento nel mondo del lavoro e contribuire alla loro crescita professionale. L'azienda si impegna da tempo a mettere a disposizione competenze, affiancamento e occasioni di apprendimento concreto, offrendo ai giovani la possibilità di confrontarsi con attività operative e con le dinamiche reali dell'organizzazione.

L'ospitalità degli stagisti rappresenta per l'azienda un'opportunità di dialogo e collaborazione con la scuola e con le agenzie formative, oltre che un investimento sul futuro, capace di valorizzare i talenti emergenti e di rafforzare il legame con il territorio.



Giornata per dipendenti e famiglie

Grazie alla collaborazione tra Udinese Calcio e PF Group, 100 persone tra collaboratori e familiari sono state invitate ad assistere gratuitamente all'incontro Udinese – Monza presso lo stadio Bluenergy di Udine. L'iniziativa ha rappresentato un'occasione significativa per rafforzare le relazioni interne, promuovere un clima aziendale positivo e riconoscere l'importanza del contributo quotidiano delle persone che lavorano in PF Group.

Welcome kit per i nuovi assunti

Anche nel 2024 è stato confermato il Welcome Kit dedicato ai nuovi ingressi in azienda, un gesto di accoglienza pensato per favorire fin dal primo giorno un senso di appartenenza e integrazione. Il kit comprende materiale informativo utile per orientarsi all'interno dell'organizzazione e gadget aziendali, quale segno di benvenuto e riconoscimento dell'ingresso nel team.



Servizio di supporto domestico per le figure apicali

Viene fornito un servizio di supporto domestico dedicato alle figure apicali, con l'obiettivo di alleggerire il carico di incombenze personali e favorire un migliore equilibrio tra vita privata e responsabilità professionali. La presenza di personale di supporto per attività domestiche consente di ottimizzare la gestione del tempo e di concentrare le energie sulle attività strategiche e di coordinamento organizzativo, in un'ottica di benessere complessivo e sostenibilità dei carichi lavorativi.



Installazione di un defibrillatore aziendale

Nel 2024 è stato installato un defibrillatore semiautomatico (DAE) presso la sede aziendale, come misura di tutela della salute e sicurezza delle persone. La presenza del dispositivo consente di intervenire tempestivamente in caso di emergenza cardiaca, aumentando le possibilità di un intervento efficace nei primi minuti, fondamentali per la sopravvivenza.

Sponsorizzazioni ed erogazioni liberali

PF Group è da molti anni attiva nel campo dello sport con sponsorizzazioni ad alcune società sportive: Udinese calcio S.p.A., Women Hellas Verona S.S.D.A.R.L., A.S.D. Ancona Lumignacco, White Sox Buttrio Baseball A.S.D., Sci Club Sappada e A.S.D. Academy Ancona.

L'azienda, inoltre, si occupa di elargire erogazioni liberali ad una serie di Associazioni ed Istituzioni quali: la Nostra Famiglia di Pasian di Prato, l'Associazione Sudin Onlus, e al Collegio Pio X di Treviso.

Non Discriminazione

PF Group dichiara che non si sono verificati e non sono stati segnalati episodi di discriminazione basati su razza, colore, sesso, religione, opinione politica ... o altre forme di discriminazione che abbiano coinvolto portatori di interessi interni e/o esterni nelle operazioni avvenute durante il periodo di rendicontazione.

Libertà di Associazione e contrattazione collettiva

PF Group non ha notizia di alcuna situazione (attività o fornitore) che veda l'azienda coinvolta nella quale i diritti dei lavoratori di esercitare la libertà di associazione o la contrattazione collettiva sia stata violata o ritenuta a rischio.

06

NOTA METODOLOGICA

GRI Standard 1
GRI Standard 2 – 2 / 3 / 4

Il Presente Bilancio di Sostenibilità, versione del 20.10.2025, relativo al periodo di rendicontazione 2024, è predisposto e redatto in conformità con i Consolidated Set of the GRI Standards. È il terzo bilancio di PF Group S.cons.ar.l..

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative contenuti nel Bilancio di Sostenibilità si riferisce specificamente alle performance dell'azienda per il **periodo di rendicontazione: 01.01.2024 – 31.12.2024**. A fini comparativi (ove disponibili) sono presentati i dati dei periodi precedenti.

La predisposizione, la redazione e la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità rappresentano attività volontarie e hanno regolare **cadenza annuale** con riferimento all'anno come **“anno solare”**.

Il bilancio di sostenibilità 2024 non è stato sottoposto ad Assurance di parte terza.

Nella sezione 2.5 sono descritti i temi rilevanti ovvero le aree d'impatto. I temi risultano inoltre prioritizzati; la pianificazione degli interventi per la sostenibilità e l'enfasi nella rendicontazione sono correlate alle priorità definite.

L'Organizzazione ha definito e descritto gli obiettivi nel quadro della propria strategia sulla sostenibilità, nonché i rischi e le opportunità per la sua declinazione e applicazione.

Questo Bilancio di Sostenibilità descrive puntualmente i dati con le rispettive unità di misura, definendo le relative basi e le possibilità di consultazione e verifica; stabilisce, inoltre, ciò che i dati descritti vogliono dimostrare.

È possibile pubblicare i dati, le informazioni e i contenuti sulla sostenibilità su altri documenti cartacei o digitali, anche in forma sintetica purché riportino le informazioni per poter fruire della versione integrale. La descrizione degli impatti e della loro rilevanza è inserita all'inizio dei capitoli dedicati ad ogni ESG.

IL CdA è responsabile delle revisioni e dell'approvazione delle informazioni rendicontate, comprese le aree d'impatto rilevanti nonché di tutte le decisioni assunte in merito alla sostenibilità.

Il presente documento contiene un indice di riepilogo delle informazioni relative ai diversi ambiti trattati e rendicontati: GRI Content Index. È permessa in questo modo la tracciabilità degli indicatori e delle altre informazioni quantitative e qualitative presentate all'interno del Bilancio di Sostenibilità. Sono illustrate altresì le eventuali tecniche e gli strumenti specifici utilizzati.

Il comitato per la sostenibilità è un organismo di Governance aziendale composto dai RdF e da alcuni esperti; si riunisce almeno con periodicità semestrale e, laddove necessario, con maggiore frequenza. In quella sede è possibile per i responsabili di funzione chiedere supporto e sollevare quesiti.

Il comitato per la sostenibilità comunica le criticità, e acquisisce informazioni e conoscenze; orienta altresì le scelte e le attività per la sostenibilità dell'azienda.

Come viene attribuito il valore di rilevanza (A - alta), (M - media), (B - bassa).

Per ogni impatto negativo, effettivo o potenziale, si è valutata anche l'urgenza inerente ai possibili interventi.

Ad ogni **impatto effettivo** è stato assegnato un valore (da 1 a 3) inerente all'urgenza e la stessa cosa è stata fatta per l'importanza.

I due valori, relativi all'urgenza e all'importanza, sono stati moltiplicati l'uno per l'altro. Ai risultati dei prodotti è stato assegnato un valore non numerico: bassa (B), media (M) e alta (A), come esposto nella tabella presentata di seguito.

Valore rilevanza intrinseca	Valore urgenza	Valore rilevanza (prodotto)	Determinazione della rilevanza (A, M, B)
1	1	1	B
1	2	2	B
2	1	2	B
1	3	3	M
3	1	3	M
2	2	4	M
3	2	6	A
2	3	6	A
3	3	9	A

Se l'impatto è potenziale, il calcolo è stato eseguito in questo modo: ai valori della rilevanza, determinati con il calcolo precedente, sono stati assegnati dei valori numerici: B = 1, M = 2, A = 3.

Alla probabilità che l'impatto si verifichi, parimenti, è stato assegnato un valore: 1, 2, 3.

Si è poi applicato lo stesso procedimento utilizzato per la valutazione della rilevanza per gli impatti effettivi, ottenendo ancora uno dei seguenti valori: 1, 2, 3, 4, 6, 9. Questi ultimi sono stati riclassificati: 1 e 2 = bassa (B), 3 e 4 = media (M), 6 e 9 alta (A).

Gli impatti rilevanti sono stati quindi analizzati per determinare i rischi e le opportunità a livello finanziario in ragione di possibili ulteriori impatti connessi.

Per porre a confronto la rappresentazione della rilevanza degli impatti dell'Organizzazione con quella dei portatori di interessi, questi ultimi sono stati consultati con un sondaggio che presuppone l'attribuzione della stessa scala di valori; le **priorità** vengono anche qui definite **A = alta**, **M = media**, **B = bassa**. L'approccio al dialogo con i portatori di interessi è descritto nel capitolo dedicato.

Procedura di calcolo dei consumi energetici e delle emissioni di GES ambito 1 e 2

Energia elettrica

Per ottenere il dato in MJ il dato dei consumi in kWh viene moltiplicato * 3,6; per il passaggio da kWh a MJ il dato viene moltiplicato * 0,2778; questo sulla base della tabella ENEA (reperibile al link <https://www.energiaenergetica.enea.it/glossario-efficienza-energetica/lettera-c/conversione-fattori-di.html>).

Per ciò che concerne le emissioni **“location based”**, il valore dell’energia acquisita dalla rete viene moltiplicato per i coefficienti definiti da ISPRA e presenti nel file excel reperibile al link <https://emissioni.sina.isprambiente.it/inventario-nazionale/#Report>.

Per il 2022 il valore è 307,279933799885; per il 2023 il valore è 261,141638388509. Per il 2024 il valore è 215,9 (dato preliminare) presente nel documento Le emissioni di CO₂ nel settore elettrico nazionale e regionale pubblicato da ISPRA e reperibile al sito https://emissioni.sina.isprambiente.it/wp-content/uploads/2025/05/Le-emissioni-di-CO2-nel-settore-elettrico_r413-2025_def.pdf a p. 22.

Per i valori **“market based”** i consumi in kWh dell’energia acquisita dalla rete vengono moltiplicati per i coefficienti presenti nel sito di AIB e reperibili al link <https://www.aib-net.org/facts/european-residual-mix>: 457,148717548325 valido per il 2022, 500,565640640157 valido per il 2023, e 441,195346885547 per il 2024.

Gas naturale

Il **valore dell’energia in sm³** viene moltiplicato per il coefficiente 35,337 per il 2022, valore presente nella Tabella parametri standard nazionali (inventario nazionale UFFCC) reperibile al link <https://www.ets.minambiente.it/News#272-pubblicazione-parametri-standard-nazionali-anno-2022>, 35,457, valido per il 2023, valore presente nella Tabella parametri standard nazionali (inventario nazionale UFFCC) reperibile al link <https://www.ets.minambiente.it/News#427-pubblicazione-parametri-standard-nazionali-anno-2023>; 35,584 per il 2024, valore presente nella Tabella parametri standard nazionali (inventario nazionale UFFCC) reperibile al link <https://www.ets.minambiente.it/News#459-pubblicazione-parametri-standard-nazionali-anno-2024>.

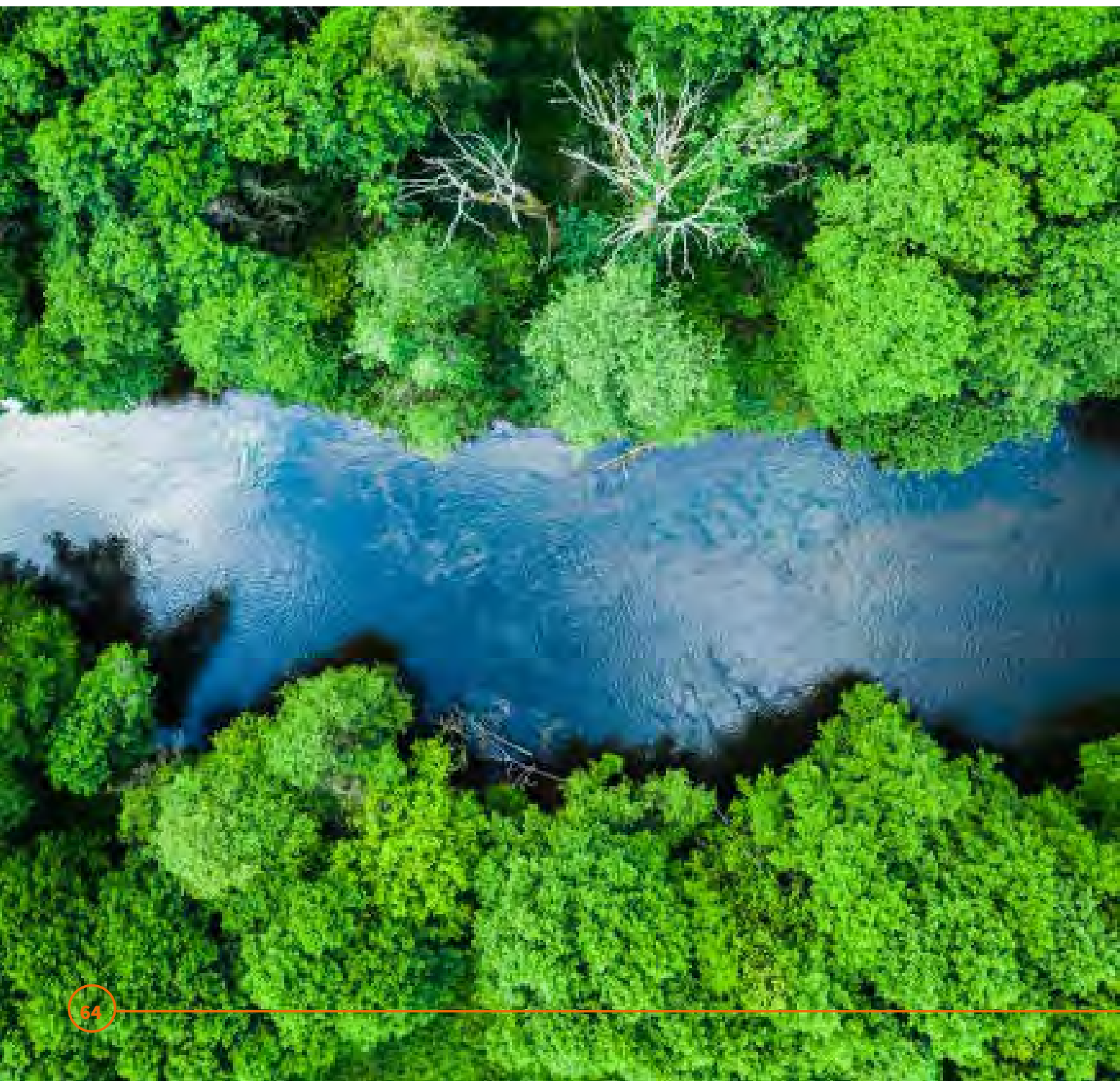
Il **valore delle emissioni di GES** è calcolato a partire dal valore dei 1.000 sm³ * il valore 1,991 valido per il 2022 presente nella Tabella parametri standard nazionali (inventario nazionale UFFCC) reperibile al link <https://www.ets.minambiente.it/News#272-pubblicazione-parametri-standard-nazionali-anno-2022>, 2,004 valido per il 2023 presente nella Tabella parametri standard nazionali (inventario nazionale UFFCC) reperibile al sito <https://www.ets.minambiente.it/News#427-pubblicazione-parametri-standard-nazionali-anno-2023>, mentre per il 2024 il coefficiente è 2,019 sempre presente nella Tabella parametri standard nazionali (inventario nazionale UFFCC) reperibile al sito <https://www.ets.minambiente.it/News#459-pubblicazione-parametri-standard-nazionali-anno-2024>.

Per ottenere il valore in kWh si è moltiplicato il valore in MJ * 0,2778, coefficiente presente nella tabella ENEA (reperibile al link <https://www.energiaenergetica.enea.it/glossario-efficienza-energetica/lettera-c/conversione-fattori-di.html>)

Gasolio

Per i carburanti normalmente utilizzati per autotrazione i valori dell'energia vengono calcolati in MJ sulla base del documento Allegato v - Contenuto energetico dei combustibili pubblicata in Gazzetta Ufficiale e reperibile al link <https://www.normattiva.it/do/atto/caricaPdf?cdimg=21G0021400500010110001&num=0001&dgu=2021-11-30>. Il coefficiente per il gasolio è pari a 36 MJ / l.

Per le emissioni di GES si è proceduto a calcolare i valori a partire dai dati del veicolo descritti nel libretto di circolazione avendo disponibili le informazioni inerenti ai consumi in l e ai km percorsi.



07

INDICE DEI RIFERIMENTI GRI (Edizione del bilancio: 18.10.2024)

GRI Standard 1 - 7
ESRS Standard 1

Dichiarazione d'uso	PF Group Soc. Cons. a r.l. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI 2021 per il periodo 01.01.2024 – 31.12.2024 in accordance ai Consolidated set of GRI Standards 2021.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

Per le attività svolte dall'Organizzazione non sono presenti i GRI Standard di settore.

Nell'indice presentato di seguito viene descritta la relazione tra ambiti di impatti rilevanti e standard di rendicontazione.

GRI standard Index

GRI Standard / altra fonte	Informativa	Capitoli / sezioni
GRI 2 Informative generali 2021	2-1 Dettagli dell'organizzazione	2
	2-2 Entità incluse nel reporting di sostenibilità dell'organizzazione	2.6, 6
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	6
	2-4 Revisione di informazioni	6
	2-5 Assurance esterna	-
	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	2.1
	2-7 Dipendenti	2.1, 5
	2-8 Lavoratori non dipendenti	5
	2-9 Struttura e composizione della governance	2.1
	2-10 Nomina e selezione del più alto organo di governance	6
	2-11 Presidente del più alto organo di governance	2.1
	2-12 Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	6
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	6
	2-14 Ruolo del più alto organo di governance nella rendicontazione di sostenibilità	6
	2-15 Conflitti di interesse	2.2, 6

GRI Standard / altra fonte	Informativa	Capitoli / sezioni
GRI 2 Informative generali 2021	2-16 Comunicazione di criticità	6
	2-17 Consapevolezza collettiva del più alto organo di governance	6
	2-18 Valutazione della performance del più alto organo di governance	6
	2-19 Politiche di remunerazione	Omessa
	2-20 Processo per determinare la remunerazione	Omessa
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annua	Omessa
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera del C.d.A.
	2-23 Impegni inerenti alla politica	Lettera del C.d.A.
	2-24 Integrazione degli impegni della politica	Lettera del C.d.A., 2,5
	2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi	3, 4, 5
	2-26 Meccanismi per chiedere supporto e sollevare quesiti	6
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.3, 3
	2-28 Appartenenza ad associazioni	2.3
	2-29 Metodologia per il coinvolgimento degli stakeholder	
	2-30 Contratti collettivi	52.2, 6
GRI 3 Temi materiali 2021	3.1 Processo per determinare i temi materiali	2.5, 7
	3.2 Elenco dei temi materiali	2.5, 7
	3.3 Gestione dei temi materiali	3, 4, 5

Tema rilevante	GRI Standard informative trattate	Capitolo
Performance economiche	GRI 201 - Performance economiche - 2016** Informativa 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito Informativa 201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	2
Etica e anticorruzione	GRI 205 Anticorruzione – 2016 Informativa 205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione Informativa 205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione Informativa 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate GRI 2 - 15 Conflitti d’interesse 2021 GRI 2 - 27 Conformità a leggi e regolamenti – 2021	1
Energia	GRI 302 Energia** - 2016 Informativa 302-1 Consumo di energia interno all’organizzazione Informativa 302-2 Consumo di energia esterno all’organizzazione Informativa 302-3 Intensità energetica	3
Emissioni	GRI 305 Emissioni – 2016 Informativa 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) Informativa 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) Informativa 305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) Informativa 305-5 Riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) Informativa 305-6 Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS) Informativa 305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell’aria rilevanti	3
Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403 Salute e Sicurezza sul Lavoro – 2018 Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro Informativa 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti Informativa 403-3 Servizi per la salute professionale Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori Informativa 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro Informativa 403-10 Malattia professionale	4

Tema rilevante	GRI Standard informative trattate	Capitolo
Formazione e sviluppo professionale	GRI 404 Formazione e Istruzione – 2016** Informativa 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente Informativa 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione <i>(solo requisito a)</i>	4
Gestione della forza lavoro (occupazione e welfare)	GRI 401 Occupazione – 2016 Informativa 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti Informativa 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time Informativa 401-3 Congedo parentale GRI 2 – 7 Dipendenti 2021	4
	GRI 405 Diversità e pari opportunità – 2016 Informativa 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti Informativa 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	4
	GRI 406 Non discriminazione – 2016 Informativa 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4

** vedi tabella "Informative GRI Standard non applicabili"

Omissioni

Requisiti omessi	Motivi	Spiegazione
Informativa 2-19 Politiche di remunerazione	Riservatezza	
Informativa 2-20 Processo per determinare la remunerazione	Riservatezza	
Informativa 2-21 Rapporto di retribuzione totale annua	Riservatezza	
Informativa 201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	Non applicabile	PF Group non predispone piani pensionistici poiché il tale trattamento è a carico delle Istituzioni nazionali; l'Organizzazione non può in alcun modo operare all'interno di questo contesto
Informativa 302-5 Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	Non applicabile	PF Group non realizza prodotti e quindi non può prevedere questa tipologia di obiettivi
Informativa 302-4 Riduzione del consumo di energia	Non applicabile	PF Group ha messo in campo azioni specifiche per la riduzione dei consumi energetici
Informativa 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione b. programmi di assistenza alla transizione per agevolare l'occupabilità e la gestione della fine del percorso lavorativo per motivi di pensionamento o conclusione del rapporto	Non applicabile	Specificamente in relazione al punto b. dell'informativa si chiarisce che, a causa della gestione virtuosa del personale di PF Group, quest'ultima non ha mai dovuto gestire programmi come quelli descritti nel requisito, peraltro tipici di altri contesti nazionali differenti da quello italiano
Informativa 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Non applicabile	Al momento PF Group non gestisce sistemi di competenze sofisticati al di là di una corretta gestione delle attività di reclutamento, selezione, inserimento, formazione e rewarding del personale
Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Informazioni non disponibili / incomplete	PF Group non gestisce relazioni che le permettono di valutare questo aspetto presso Organizzazioni altre



08 **CONTATTI**

*GRI Standard 1
GRI Standard 2 - 3*

PF Group Soc. Cons. a r.l.

Via Croazia 8
33100 Udine

tel: (+39) 0432 602502

mail: info@pfgroupitalia.it

Il presente bilancio è consultabile in forma digitale al link: http://www.pfgroupitalia.it/wp-content/uploads/B_PFG_Bilancio-sostenibilita-2024_A4_completo.pdf

Predisposto e redatto in collaborazione con AllAround.