# Bilancio di Sostenibilità 2023

PFGROUP
FACILITY MANAGEMENT

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

## 2023

PF GROUP
FACILITY MANAGEMENT

# La lettera del C.d.A.

# La lettera del C.d.A.

*GRI Standard 2 – 22 / 23 / 24*

Dopo oltre quarant'anni di attività, il nostro sguardo è fermamente orientato al futuro. La solidità e i valori che ci hanno guidato fino ad oggi si rafforzano e si evolvono, adattandosi a un mondo in cui il nostro impegno per la sostenibilità e la responsabilità sociale diventa sempre più centrale.

Le **persone**, il cuore pulsante della nostra organizzazione, rimangono il nostro focus. In un contesto sempre più sfidante, in cui il reclutamento di risorse affidabili rappresenta una difficoltà crescente, abbiamo scelto di investire ulteriormente nello sviluppo di strumenti e metodologie per attrarre, formare e trattenere talenti.

Consapevoli che il capitale umano è la risorsa più preziosa, aumentiamo costantemente il nostro impegno per garantire il benessere delle persone, affinché ogni ambiente di lavoro sia il luogo ideale per crescere e collaborare.

Ci impegniamo a valorizzare ogni collaboratore: crediamo che sostenere le persone, incoraggiandone il potenziale e riconoscendone il valore, sia essenziale per garantire continuità, qualità ed eccellenza nel nostro lavoro.

Sul piano delle **risorse materiali**, abbiamo completato l'installazione del nostro impianto fotovoltaico, un passo importante verso una maggiore autonomia energetica e consapevolezza nei consumi. Promuoviamo inoltre una cultura aziendale attenta alla sostenibilità, educando i nostri collaboratori a ridurre gli sprechi e a mettere in pratica comportamenti responsabili. Stiamo lavorando costantemente per aggiornare tecnologie, software e strumenti di uso quotidiano, con un forte impegno verso l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento delle performance, per garantire strumenti sempre più avanzati e competitivi.

Proseguiamo nel nostro impegno per ottenere e rinnovare **certificazioni di qualità, ambientali e sociali**, a testimonianza della serietà del nostro operato. Allo stesso tempo, utilizziamo sempre più prodotti di pulizia ecocompatibili e sostenibili, per garantire un approccio responsabile in ogni aspetto delle nostre attività.

Il controllo di gestione, attento e strategico, ci permette di mantenere l'**equilibrio economico e finanziario**, un obiettivo che perseguiamo con responsabilità, concentrandoci su efficienza e conservazione dei beni aziendali.

Con questa nuova edizione del Bilancio di Sostenibilità vogliamo raccontare come la nostra visione si stia concretizzando, unendo **tradizione e innovazione**, con la certezza che questi passi contribuiranno alla crescita e alla longevità della nostra azienda.

Siamo pronti a continuare questo percorso con l'impegno e la determinazione che ci hanno sempre contraddistinto.

*Per il C.d.A.*
*Matteo e Michele Di Giusto*

PULITECNICA FRIULANA
PFGROUP
FACILITY MANAGEMENT

# Sommario


**1. Il Gruppo** 9

1.1 La nostra storia e la nostra cultura 12

**2. PF Group** 15

2.1 Company Profile 15
2.2 Governance 17
2.3 L'etica e la relazione con il territorio 19
2.4 La Qualità e le Certificazioni 22
2.5 Rilevanza degli impatti e logiche di intervento 23
2.6 Rapporto con i portatori di interessi 28

**3. La performance economica dell'azienda** 35

3.1 Valore Generato - Valore Distribuito - Valore Trattenuto 36
3.2 Investimenti e impegni per la sostenibilità 40
3.3 Sovvenzioni 41

**4. Rispettare l'ambiente** 43

4.1 Energia ed emissioni 43
4.2 La gestione dei rifiuti 47
4.3 Obiettivi futuri 47

**5. Il valore delle nostre persone** 49

5.1 Sviluppo e crescita professionale 49
5.2 Salute e sicurezza sul lavoro 56
5.3 Pari opportunità e non discriminazione 56

**6. Nota metodologica** 61

**7. Indice dei riferimenti GRI** 65

**8. Contatti** 71

# Il Gruppo

# 1. Il Gruppo

*GRI Standard 2 – 23*

PF Group (il Gruppo) declina la propria strategia per tutte le realtà che ne fanno parte. Alcune azioni sono gestite direttamente dal Gruppo a beneficio delle controllate.

La tensione verso il risparmio, la salute e il benessere permea ogni scelta di PF Group a tutti i livelli, dalla strategia all'operatività.
Con l'idea di tutelare la forza lavoro, i clienti e, in generale, tutti i portatori di interessi coinvolti nelle proprie attività, PF Group ricerca continuamente soluzioni tecniche e tecnologiche sostenibili e più salubri.

Continua a investire risorse in innovazione e infrastrutture con una duplice finalità: da una parte perseguendo la ricerca del contenimento dei costi variabili e l'incremento della marginalità, dall'altra impegnandosi per la sostenibilità. Ultimamente queste due prospettive si sono allineate; oggi, essere sostenibili significa curare le risorse sulle quali si fa affidamento: persone, macchinari, beni di consumo, energia.

Nell'acquisizione di macchinari il top management è attento al "nuovo": oltre a parametri di ordine economico considera sempre come uno dei punti principali l'efficienza energetica (e il conseguente contenimento delle emissioni) e quella inerente all'eventuale consumo di sostanze. Vengono presi in esame, per questo, i consumi di carburanti o di energia, ma anche la qualità e le caratteristiche dei prodotti (ad es.: detergenti, se possibile "naturali") nonché dei capi di vestiario tecnico (anch'essi, ove possibile, in tessuto naturale).

In sintesi, tutti i beni di consumo sono realizzati o acquisiti tenendo conto della loro sostenibilità. Questa scelta si è trasformata in una opportunità di business con il lancio di una linea di propri prodotti per la pulizia e la sanificazione.

Il top management ha scelto, inoltre, un percorso orientato all'autonomia energetica. Un grande impianto fotovoltaico è stato realizzato sulle superfici di copertura degli stabilimenti aziendali.
Questa iniziativa va considerata correlata al risparmio energetico.

Sapendo che l'ordine e lo spreco sono due spinte divergenti, PF Group si impegna in una gestione dei rifiuti che permetta il recupero, il riciclo e, in ultima analisi, il risparmio.

In relazione alle risorse umane, a livello generale, attribuisce grande importanza alla gestione delle competenze del proprio personale. Per il personale operativo, questa attitudine viene declinata nello svolgimento di tutte le attività inerenti alla formazione sulla sicurezza, condotte con particolare cura, e nella formazione tecnica strutturata con modalità particolarmente moderne.

Annualmente vengono individuati i fabbisogni formativi individuali e di Gruppo per lo sviluppo di competenze tecniche e trasversali (soft skills), definendo percorsi di crescita dedicati all'incremento e al consolidamento delle competenze.

Oltre alla metodologia tradizionale viene applicata quella coaching ovvero della formazione per affiancamento in campo. Questa metodologia prevede che l'apprendimento, dopo una fase teorica, continui durante il processo di lavoro anche con l'aiuto di un tutor.
Le attività di coaching sono svolte frequentemente da personale senior e da responsabili di funzione.
Per ogni attività operativa è previsto venga definito, per ogni unità di personale, nel tempo, un livello di competenza e di autonomia nella gestione dei compiti assegnati. Tutte le attività e il progresso di ogni persona sono registrati.

Il knowledge management e la formazione continua, quindi, sono i "titoli" che contraddistinguono la gestione del personale.

L'impegno continuo dell'Organizzazione in merito alla formazione dedicata alla sicurezza e all'operatività è il riflesso di quanto essa creda nella crescita professionale. Questa modalità di gestione contribuisce al benessere dei dipendenti e dà fidatezza nel poter garantire la preparazione del Gruppo per le sfide future che lo attendono. Gli ottimi risultati hanno consentito alle Organizzazioni del Gruppo di crescere ed espandersi. Un altro risultato non certo secondario riguarda il basso tasso di infortuni, tutti non gravi.

*"Il knowledge management e la formazione continua, quindi, sono i "titoli" che contraddistinguono la gestione del personale"*

Il Gruppo conta complessivamente **2.278,75 dipendenti** ripartiti tra le sue varie aziende come riportato di seguito.

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

### Pulitecnica Friulana srl

PULITECNICA FRIULANA
Industria di pulizie e manutenzione

Pulitecnica Friulana S.r.l. nasce nel 1984, 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 **1.686 unità** di personale. La sede operativa ed amministrativa è a Udine in Via Croazia, n. 8.
L'azienda serve il mercato italiano.

### Onda srl

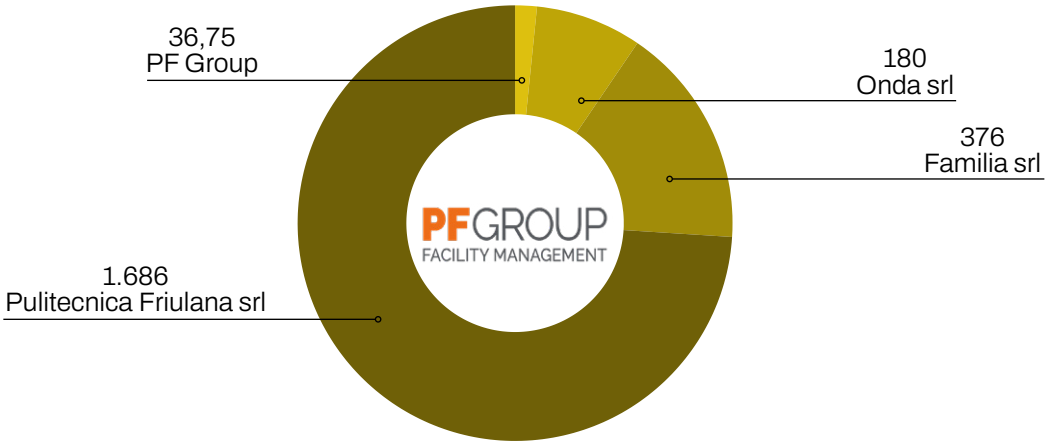
onda

La Società è stata fondata nel 2008, ed è specializzata nelle opere di lavorazioni metalliche di carpenteria e nei servizi in ambito industriale.
Ha **180 unità** di personale. La sede operativa ed amministrativa è a Udine in Via Croazia, n. 8.
L'azienda serve mercati italiani, principalmente cantieri, metalmeccanici e navali.

### Familia srl

FAMILIA srl

Famila S.r.l. nasce nel 2002, è un'azienda specializzata nei servizi di ristorazione e in ambito civile e lavorazioni soft industriali e logistica.
Ha **376 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...




*1.1 Personale del Gruppo appartenente alle varie aziende*

## 1.1 Le tappe della nostra storia e la nostra cultura

**1983** — Nasce la prima azienda: Pulitecnica Friulana a Pasian 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** — Entrano in azienda i figli Michele e Matteo, dando nuova linfa all'azienda

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

**2010** — Nasce il Gruppo. PF Group è la capogruppo 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

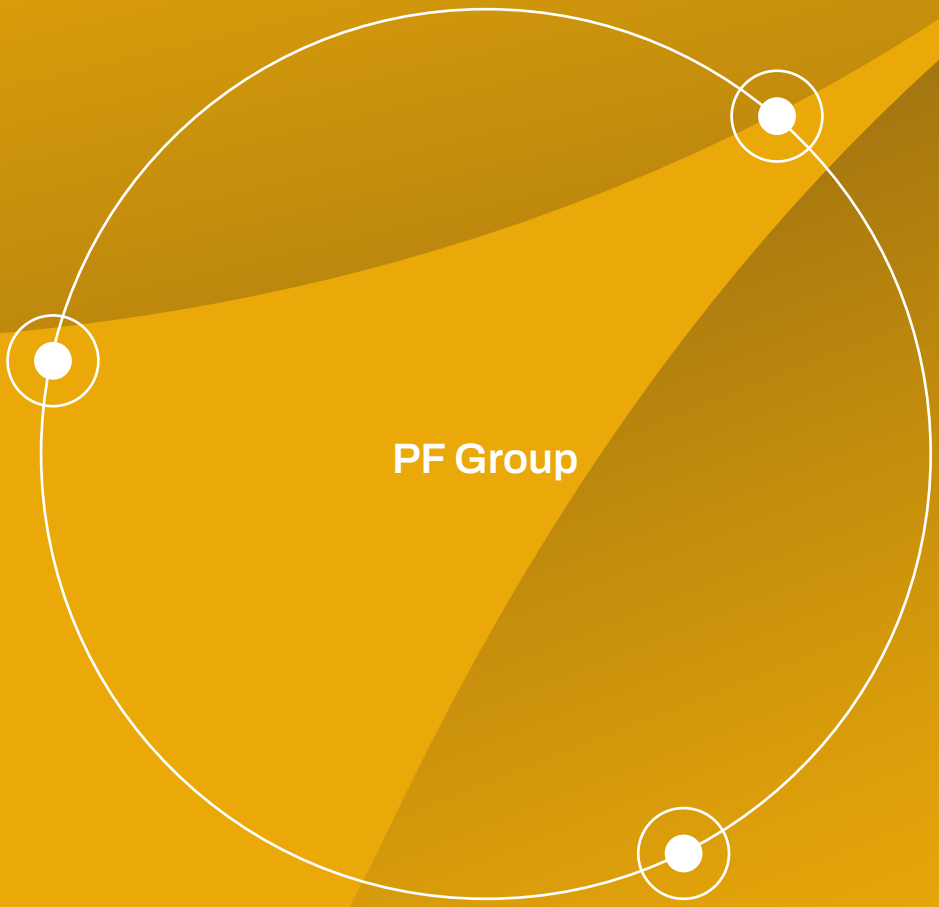
**2017** — Nasce il servizio di ristorazione collettiva all'interno di scuole, comunità ed aziende

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

**2021** — Si apre il servizio di Carpenteria metallica al servizio delle aziende

**2023** — Pulitecnica Friulana festeggia i primi 40 anni di attività

*2023: Pulitecnica Friulana festeggia i primi 40 anni di attività*


PF Group

# 2. PF Group

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

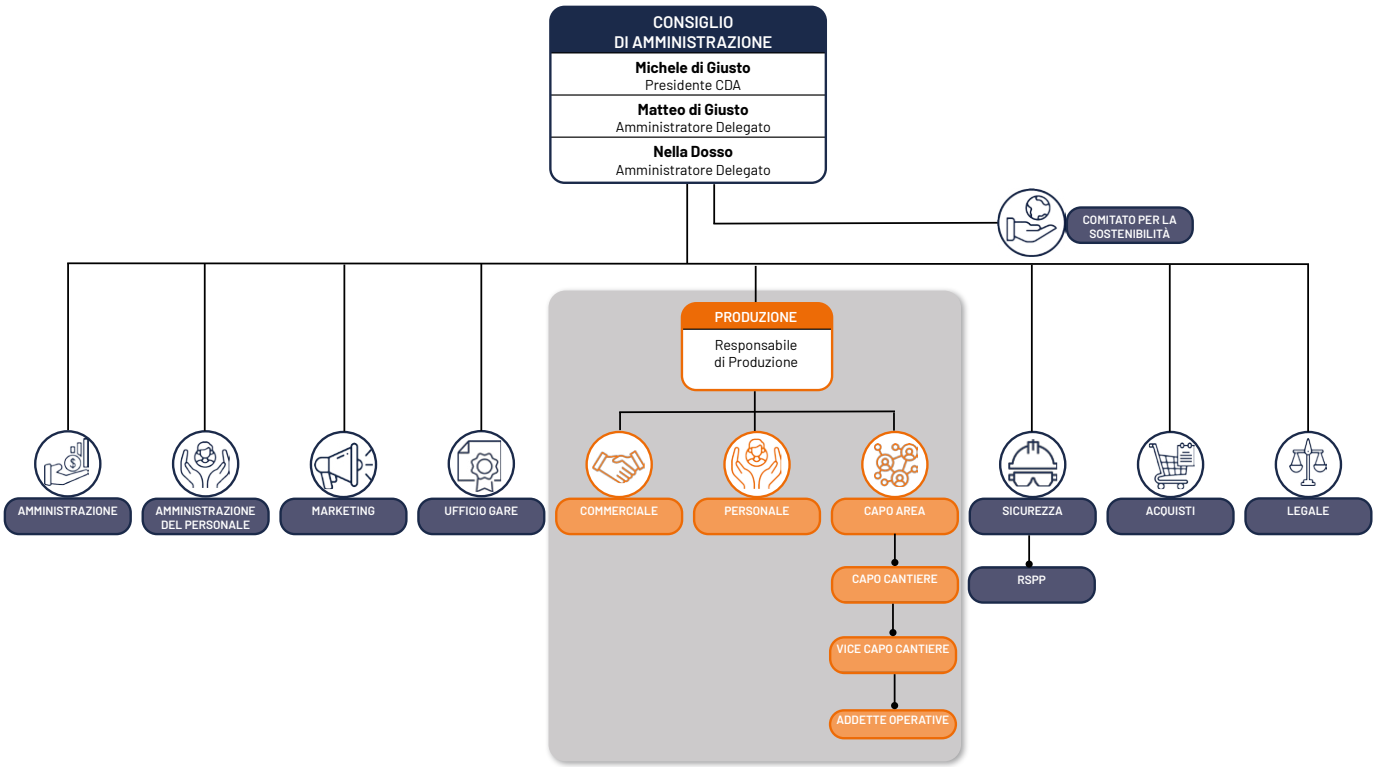
## 2.1 Company Profile

PF Group è una Società Consortile a Responsabilità Limitata fondata nel 2010 allo scopo di fornire servizi amministrativi alle imprese del Gruppo. Ha 36,75 dipendenti (di cui uno interinale), la sede operativa ed amministrativa è a Udine in Via Croazia, n. 8.

Il fatturato aziendale 2021 è di € 34.176.358,00, quello del 2022 è di 35.062.907 €, in aumento del 2,6%.

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

Il Bilancio di Sostenibilità è riferito a questa azienda.




*2.1 Organigramma PF Group*

La Società ha scopo consortile poiché realizza un'organizzazione comune per lo svolgimento di determinate fasi dell'attività di imprese consorziate per migliorarne la produttività e l'efficienza ed assicurarne le migliori condizioni sul mercato attraverso una riduzione dei costi.

In particolare, la società consortile, per conto e tramite le imprese socie, 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; è anche specializzata nelle opere di lavorazioni metalliche di carpenteria e nei servizi in ambito industriale, oltre che nei servizi di ristorazione e in ambito civile e lavorazioni soft industriali e di logistica principalmente in mense aziendali, asili, istituti ...

> *"La società consortile, per conto e tramite le imprese socie, opera nei servizi di Facility Management integrando molteplici operatività di servizi a supporto delle aziende"*

## 2.2 Governance

Il sistema di Governance adottato da PF Group contribuisce significativamente alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, sia per la proprietà che per gli stakeholder, nel rispetto dei princìpi di responsabilità sociale cui l'Organizzazione ha deciso di aderire in modo consapevole e volontario.

Il modello di Governance attuale è quello tradizionale, conforme alle disposizioni normative e regolamentari, prevede un **Consiglio di Amministrazione composto 3 membri** (di cui uno è rappresentato dal genere femminile, tutti espressione della famiglia) a cui sono affidati tutti i poteri per la gestione dell'azienda, ed un **Collegio Sindacale**, composto da un amministratore unico, i cui compiti sono stabiliti dal Codice Civile e che vigila sulla corretta amministrazione della società, sia nei rapporti con il personale dipendente, che verso tutti gli altri portatori di interessi.

PF Group ha adottato il sistema di amministrazione e controllo tradizionale (artt. 2380-bis e seguenti del Codice Civile) nell'ambito del quale al Consiglio di Amministrazione viene affidata la gestione Aziendale e al Collegio Sindacale le funzioni di controllo e vigilanza anche in merito alla Sostenibilità, per la gestione degli impatti (soprattutto quelli negativi) e in ordine alla loro rendicontazione, compresa la supervisione sulla due diligence per la determinazione dei temi materiali e per la corretta individuazione degli stakeholder.

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.

Il Collegio Sindacale vigila, tra l'altro, (i) sull'osservanza della legge e dello statuto nonché sul rispetto dei princìpi 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., dai consulenti esterni e dall'Amministratore Delegato che svolge il ruolo di Presidente del Comitato. 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".**

| PF Group Governance al 31.12.2023 | |
|---|---|
| **Composizione del Consiglio di Amministrazione** | Michele Di Giusto - Presidente<br>Matteo Di Giusto – Consigliere<br>Nella Dosso – Consigliere |
| **Organismo di Vigilanza** | Avv. Roberto Mete |
| **Collegio Sindacale** | Organismo monocratico – sindaco<br>Dott. Luca Lunelli |
| **Società di Revisione** | Revisore legale<br>Dott. Luca Lunelli |
| **Delegato del datore di lavoro per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** | Ing. Fabio Gallignani |
| **Procuratori speciali** | Elena Dorbolò<br>*Area Contabilità e Finanza*<br><br>Ester Tavano<br>*Gestione Risorse Umane*<br><br>Fabio Gallignani<br>*Sicurezza sul Lavoro* |

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

## 2.3 L'etica e la relazione con il territorio

Correttezza, concretezza, rapporto con il territorio, valorizzazione e rispetto delle persone e dell'ambiente e crescita professionale sono i pilastri valoriali del Gruppo.

PF Group supporta alcune attività sul territorio per testimoniare l'attenzione e la vicinanza alle famiglie e alle persone.

PF Group ha definito nel suo **Codice Etico** i principi e le linee guida che costituiscono la base delle decisioni del vertice aziendale e lo stile di direzione e di conduzione delle operatività aziendali. Tali principi sono alla base dei comportamenti delle persone che operano in azienda, siano essi Amministratori, Dirigenti, o Dipendenti; inoltre, le responsabilità e le correlate competenze e funzioni attribuite, ad ogni livello, consentono alla proprietà di mantenere sotto controllo il modus operandi aziendale e di prevenire i rischi di commissione di illeciti e reati, quali quelli contemplati dal **Decreto legislativo 231/2001**.

PF Group ha definito il proprio il **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

La gestione conforme al **Modello 231/01** comporta la sensibilizzazione sulla necessità di comportamenti profondamente corretti di tutti i soggetti che, in qualsiasi modo, hanno a che fare con l'Azienda anche attraverso la diffusione del suddetto Codice Etico nel momento in cui viene emanato.

La realizzazione di un sistema di gestione conforme al Modello 231/01 contribuisce a garantire la correttezza delle prassi aziendali anche in tema di anticorruzione. Il Decreto Legislativo 231/01 ha introdotto nel nostro ordinamento la previsione di una responsabilità personale e diretta dell'ente collettivo (enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica) per la commissione di una serie di reati da parte delle persone fisiche ad esso legate, che abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Il Decreto Legislativo 231/01 stabilisce le responsabilità del datore di lavoro e dell'Azienda in caso di illeciti compiuti dai propri dipendenti. In tali casi il datore di lavoro può tutelarsi da azioni legali se può dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel 2023 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.**

## L’impegno di PF Group verso la Comunità e il Territorio

Gli impegni dell’azienda sono rivolti ad Associazioni sportive e di volontariato. Di seguito vengono indicate le principali iniziative cui PF Group dedica, da molti anni, impegno, risorse e attenzione.

### Staffetta Telethon 24x1h - Partner

Un evento unico nel suo genere in Italia, pensato per sostenere la ricerca scientifica contro le malattie genetiche rare, grazie all’impegno del Comitato Udinese Staffette Telethon, dell’Amministrazione Comunale di Udine e degli sponsor che sostengono l’iniziativa. Negli anni, la staffetta è cresciuta sempre più, fino a coinvolgere, nell’edizione 2023, 690 squadre per un totale di oltre 18 mila podisti, tra i quali agonisti e semplici amatori, che scendono in pista per l’occasione e 1800 studenti delle Scuole Primarie e Secondario del territorio. La manifestazione devolve il ricavato a favore della ricerca scientifica sostenendo la Fondazione Telethon.

*PF Group da anni è partner dell’evento partecipando con una propria squadra di atleti e con lo staff di volontari che supportano l’organizzazione.*

### Comune di Udine
### Ripristino Monumenti Cittadini

Gli eventi turistici eno-gastronomici che si svolgono all’interno del territorio cittadino sono diventati un indispensabile strumento di promozione dell’economia e del territorio. L’afflusso massivo di partecipanti e pubblico richiede alla città uno sforzo aggiuntivo per mantenere il decoro e la pulizia.

*PF Group partecipa all’azione sul territorio con interventi mirati su monumenti e spazi pubblici del centro storico cittadino.*

### Associazione La Nostra Famiglia

L’Associazione la Nostra Famiglia si dedica alla cura e alla riabilitazione delle persone con disabilità, soprattutto in età evolutiva. Attraverso una vasta rete di strutture di riabilitazione (in Italia e grazie, all’Organismo di Volontariato per la Cooperazione Internazionale, in 5 Paesi del mondo) si prende cura di bambini e ragazzi, sia con quadri patologici di estrema gravità (come gli stati vegetativi e le pluriminorazioni), sia con situazioni meno gravi, a rischio psicopatologico o di svantaggio sociale.

*PF Group sostiene l’Associazione attraverso donazioni che permettono di partecipare alla costruzione di strutture in Italia e Africa e l’organizzazione di eventi culturali per promuovere la raccolta fondi.*

## Sci Club Sappada

Lo Sci Club Sappada è un'associazione sportiva dilettantistica che si impegna nell'avvicinare gli individui alla pratica dello sci, sia a livello amatoriale che agonistico, si dedica altresì ad educare i suoi membri in merito all'importanza dell'attività di gruppo e del rispetto reciproco.

*Il contributo a questa associazione riflette la condivisione dei valori promossi dall'Associazione e l'impegno nel sostenere iniziative che favoriscono la formazione e la crescita psico-fisica degli atleti in un ambiente inclusivo e stimolante e promuove lo sviluppo personale oltre che il benessere collettivo.*

## White Sox Buttrio

I White Sox Buttrio Baseball sono un'associazione sportiva dilettantistica che rappresenta l'eccellenza nel panorama del baseball locale. Con sette squadre nelle diverse categorie e fasce d'età, tra cui la prima squadra militante in Serie B, i White Sox Buttrio Baseball incarnano lo spirito competitivo e di squadra e l'impegno nello sviluppo degli atleti.

*Attraverso il sostegno di PF Group a questa associazione, l'azienda si impegna a promuovere non solo lo sport del baseball, ma anche i valori di impegno, disciplina e Team work che lo accompagnano. I White SOX Buttrio Baseball offrono ai giovani atleti un ambiente formativo stimolante, dove possono sviluppare le proprie abilità sportive e personali, apprendere l'importanza della lealtà e del gioco di squadra.*

## Udinese Calcio

L'azienda, con l'obiettivo di essere non solo un semplice fornitore, ma vero e proprio partner dei suoi clienti, anche per il 2023 ha collaborato come partner locale con Udinese Calcio, simbolo di eccellenza sportiva e di orgoglio per la nostra città.

*Attraverso questa partnership locale, PF Group sostiene lo sport e si impegna a costruire legami solidi e duraturi con la comunità locale e a promuovere i valori di competizione, impegno e determinazione che caratterizzano Udinese Calcio. PF Group crede che promuovere l'eccellenza nello sport sia fondamentale per ispirare le generazioni future e per alimentare un senso di orgoglio e appartenenza nel suo territorio e nella sua Città.*

## Hellas Verona Women

La partnership con Hellas Verona Women, squadra di calcio femminile militante in serie B, non è solo un'opportunità per promuovere lo sport, ma anche un impegno tangibile nel supportare la parità di genere e l'inclusione.

*Oltre al rapporto di fornitura, attraverso questa sponsorizzazione PF Group ha avuto modo di condividere valori comuni come l'equità, il rispetto e l'opportunità per tutti e di sostenere l'aspirazione delle donne a eccellere nello sport e in ogni ambito della vita. L'azienda riconosce l'importanza di promuovere la parità di genere non solo nel mondo dello sport, ma anche sul luogo di lavoro, ponendosi come esempio con oltre il 70% di dipendenti donne assunte.*

## 2.4 La Qualità e le Certificazioni

Tutte le attività svolte da PF Group si svolgono 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 ausiliarato, logistica facchinaggio e movimentazione, gestione del verde, portierato e vigilanza non armata, minuta manutenzione per strutture sanitarie, ospedaliere, socio assistenziali, scolastiche, sportive, industriali, commerciali, mezzi di trasporto, servizi di ristorazione collettiva.

La conformità agli Standard **UNI ISO 45001:2018 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 gestione e controllo delle infestazioni** permette l'erogazione tramite aziende consorziate di servizi di disinfestazione e derattizzazione "certificati".

> *"La conformità agli Standard UNI ISO 45001:2018 e SA 8000:2014 garantiscono una gestione etica di tutte le prassi inerenti alle condizioni dei lavoratori"*

## 2.5 Rilevanza degli impatti e logiche di intervento

Le priorità negli interventi tengono conto dell'importanza, dell'urgenza, dell'estensione temporale degli stessi e della disponibilità di risorse finanziarie nel tempo. Così il consolidamento delle misure sulla salute e sicurezza e la sostituzione dei mezzi con altri più moderni rappresentano misure importanti e da attuare al più presto, ma la prima ha un orizzonte temporale di un anno la seconda di trenta; la prima richiede impegni economici contenuti, la seconda molto ingenti.

### Principio della doppia rilevanza

Con l'approvazione e pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Direttiva CSRD 2022/2464 che ha reso obbligatoria la pubblicazione della Rendicontazione di Sostenibilità per le aziende (in tempi definiti), viene inserito il principio della "doppia rilevanza" per l'identificazione dei temi materiali. Le aziende devono, quindi, comunicare non solo gli impatti che l'azienda genera verso l'ambiente e la società, ma anche come l'azienda viene influenzata dagli impatti che provengono dal contesto sociale, ambientale ed economico: cambiamenti climatici, stress idrico, aumenti dei costi delle materie prime, ecc... e capire come l'azienda si attrezza per far fronte alle varie situazioni. Questi impatti hanno sempre una rilevanza Finanziaria.

**Per quanto riguarda la rendicontazione, PF Group S. cons. a r.l. si assume la responsabilità di rendicontare secondo gli Standard GRI tutti gli impatti che si riferiscono alle aree d'impatto rilevanti descritte di seguito.**

Il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Sostenibilità, con l'eventuale concorso di esperti, attuano i processi di due diligence almeno annualmente. Grazie a questa attività vengono aggiornati: il quadro degli impatti e la sua estensione lungo la catena del valore, le politiche e la strategia sulla sostenibilità. Si fissano altresì obiettivi per il futuro. Possono essere presi in considerazione nuovi indicatori (metriche).

Gli **impatti negativi** dell'azienda, **effettivi e potenziali**, sono stati definiti a fronte:

- dei processi e delle attività aziendali comprese quelle connesse attraverso la catena del valore,
- della normativa vigente che indica aree critiche nella gestione delle attività industriali,
- di un confronto con competitor e realtà analoghe (benchmark).

Vengono valutati, in ogni caso anche gli **impatti positivi, effettivi o potenziali** (ovvero le **opportunità**).

Il **Comitato per la sostenibilità** ha valutato la rilevanza degli impatti, effettivi e potenziali, generati dall'azienda, classificandone la priorità con soglie numeriche codificate in A (alta rilevanza) M (media rilevanza), B (bassa rilevanza), sulla base di una valutazione semi-quantitativa. Vengono presi in considerazione anche i fattori che dall'esterno possono avere effetti sull'azienda come i costi economici di beni e servizi.

Di seguito viene presentata una matrice che rappresenta: i) le aree di impatto, ii) gli standard GRI utilizzati come fonte per la rendicontazione, iii) loro rilevanza.

Nella tabella si indica solo lo standard GRI senza specificare l'informativa o il requisito. Le varie specifiche sono descritte nell'Indice dei riferimenti GRI e all'inizio delle sezioni dedicate riassunte sempre all'interno dello stesso indice.

| Aree d'impatto | Fonte | Rilevanza |
|---|---|---|
| **Performance economiche** | GRI 201 | A |
| **Etica e anticorruzione** | GRI 205<br>GRI 2 / 27<br>GRI 2 / 15 | M |
| **Energia** | GRI 302 | A |
| **Emissioni** | GRI 305 | M |
| **Gestione dei rifiuti** | GRI 306 | B |
| **Gestione della forza lavoro (occupazione e welfare)** | GRI 401<br>GRI 2 – 7 / 8 | A |
| **Salute e sicurezza sul lavoro** | GRI 403 | A |
| **Formazione e sviluppo professionale** | GRI 404 | A |
| **Diversità e pari opportunità** | GRI 405 | M |
| **Non discriminazione** | GRI 406 | M |
| **Libertà di associazione e contrattazione collettiva** | GRI 407<br>GRI 2 / 30 | M |

*2.3 Aree d'impatto, standard GRI utilizzati per la rendicontazione e loro rilevanza*

## 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 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 |

*2.4 Impatti, urgenza di intervento e rilevanza*

Se l'impatto è potenziale, il calcolo è stato eseguendo in questo modo: il valore della rilevanza, già ottenuta col calcolo precedente, è trasformato in questo modo: 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 analogamente classificati:
1 e 2 = bassa (B)
3 e 4 = media (M)
6 e 9 alta (A).

Gli impatti rilevanti vengono 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 anche questi ultimi vengono 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.

## L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Con l'intento di considerare gli impatti delle azioni umane in una prospettiva di lungo termine, il Gruppo promuove un modello di attività che rispetti la società e l'ambiente in linea con gli **Obiettivi dell'Agenda 2030**.

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile, (in inglese Sustainable Development Goals, SDG), sono una serie di 17 obiettivi, definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite come strategia "per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti". Sono conosciuti anche come Agenda 2030, dal nome del documento che porta per titolo **Trasformare il nostro mondo**. L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile riconosce lo stretto legame tra il benessere umano, la salute dei sistemi naturali e la presenza di sfide comuni per tutti i paesi.

Gli obiettivi per la sostenibilità riguardano gli impatti prodotti dall'attività umana.

Un'azienda genera impatti che derivano da scelte e orientamenti presi nel tempo. Quelle meno recenti creano lo stato di fatto; quelli attuali dovrebbero concorrere a migliorare il quadro.

Di seguito la relazione tra aree d'impatto prese in considerazione e obiettivi dell'Agenda 2030.

Si fa riferimento al documento pubblicato da GRI dal titolo **Linking the SDGs and the GRI Standards** e reperibile al link:

https://www.globalreporting.org/search/?query=Linking+the+SDGs+and+the+GRI+Standards sul sito https://www.globalreporting.org.

| | |
|---|---|
| | Gestione della forza lavoro (occupazione e welfare) (GRI 401)<br>Salute e sicurezza sul lavoro (GRI 403)<br>Emissioni (GRI 305) |
| | Formazione e sviluppo professionale (GRI 404) |
| | Politiche e interventi per le pari opportunità, diversità e anti-discriminazione (GRI 405 – GRI 406)<br>Gestione della forza lavoro (occupazione e welfare) (GRI 401)<br>Formazione e sviluppo professionale (GRI 404) |
| | Gestione dei rifiuti (GRI 306) |
| | Energia (GRI 302) |
| | Gestione della forza lavoro (occupazione e welfare) (GRI 401)<br>Formazione e sviluppo professionale (GRI 404)<br>Salute e sicurezza sul lavoro (GRI 403)<br>Energia (GRI 302)<br>Libertà di associazione e contrattazione collettiva (GRI 407) |
| | Performance economiche (GRI 201) |
| | Politiche e interventi per le pari opportunità, diversità e anti-discriminazione (GRI 405 – GRI 406)<br>Gestione della forza lavoro (occupazione e welfare) (GRI 401)<br>Formazione e sviluppo professionale (GRI 404) |
| | Gestione dei rifiuti (GRI 306)<br>Energia (GRI 302)<br>Emissioni (GRI 305) |
| | Performance economiche (GRI 201)<br>Energia (GRI 302)<br>Emissioni (GRI 305) |

*2.5 Obiettivi Agenda 2030 in relazione alle aree d'impatto e relativi Standard GRI*

## 2.6 Il rapporto con i portatori di interessi

*GRI Standard 2 – 29*
*GRI Standard 3 – 1 / 2*

PF Group ha definito i propri criteri per le relazioni con i portatori di interessi che sono Istituti bancari, fornitori e clienti.

Le opinioni dei differenti portatori di interessi possono riguardare impatti generati dall'Azienda o cui l'Azienda deve far fronte .

Gli scopi principali dell'attività di coinvolgimento dei portatori di interessi sono:

- la creazione di un dialogo proficuo sulla sostenibilità anche in previsione dell'applicazione della normativa ESRS emanata da EFRAG;
- la verifica della rilevanza degli impatti delle aziende del Gruppo.

Il Consiglio Europeo nel novembre 2022 ha approvato la Direttiva n. 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità, che si innesta nel più ampio piano delle politiche dell'UE in materia di questioni ambientali, sociali e di governance.
EFRAG - European Financial Reporting Advisory Group
ESRS - European Sustainability Reporting Standards

*"PF Group ha definito i propri criteri per le relazioni con i portatori di interessi che sono Istituti bancari, fornitori e clienti."*

Nel 2023 si è proceduto alla somministrazione di un sondaggio per tutti i portatori di interessi individuati. È stato predisposto per determinare la scelta, tra le varie aree d'impatto, di quelle maggiormente rilevanti.

| Aree di impatto ambito "SOCIALE" |
|---|
| Salute e sicurezza sul lavoro |
| Formazione e competenze; sviluppo professionale |
| Valorizzazione delle diversità di genere, pari opportunità, e welfare |
| Non discriminazione |
| Valutazione "sociale" dei fornitori (come vengono selezionati i fornitori sulla base di criteri sociali: non discriminazione, salari, salute e sicurezza ...) |
| Salvaguardia della salute dell'utente attraverso una gestione curata e moderna dei rifiuti |

| Aree di impatto ambito "AMBIENTALE" |
|---|
| Gestione dell'acqua |
| Razionalizzazione dei consumi energetici |
| Riduzione delle emissioni |
| Utilizzo di materiali riciclati |
| Gestione corretta dei rifiuti generati dall'azienda |
| Valutazione ambientale dei fornitori (prassi per il rispetto dell'ambiente; gestione energia ed emissioni dei rifiuti e della risorsa idrica, ecc.) |

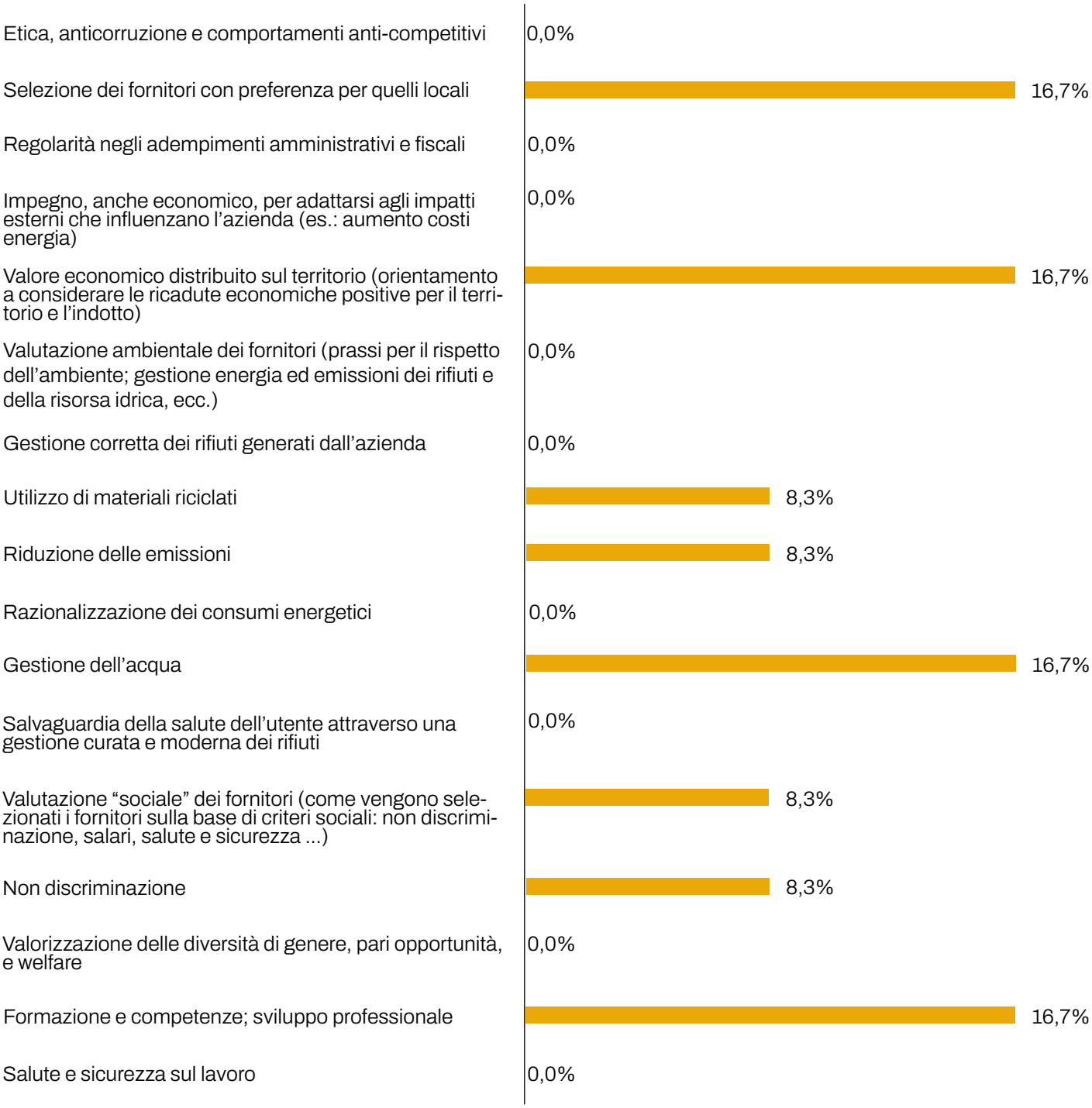
| Aree di impatto ambito "ECONOMICA E DI GOVERNANCE" |
|---|
| Valore economico distribuito sul territorio (orientamento a considerare le ricadute economiche positive per il territorio e l'indotto) |
| Impegno, anche economico, per adattarsi agli impatti esterni che influenzano l'azienda (es.: aumento costi energia) |
| Regolarità negli adempimenti amministrativi e fiscali |
| Selezione dei fornitori con preferenza per quelli locali |
| Etica, anticorruzione e comportamenti anti-competitivi |

Di seguito i risultati in forma tabellare:

## Clienti

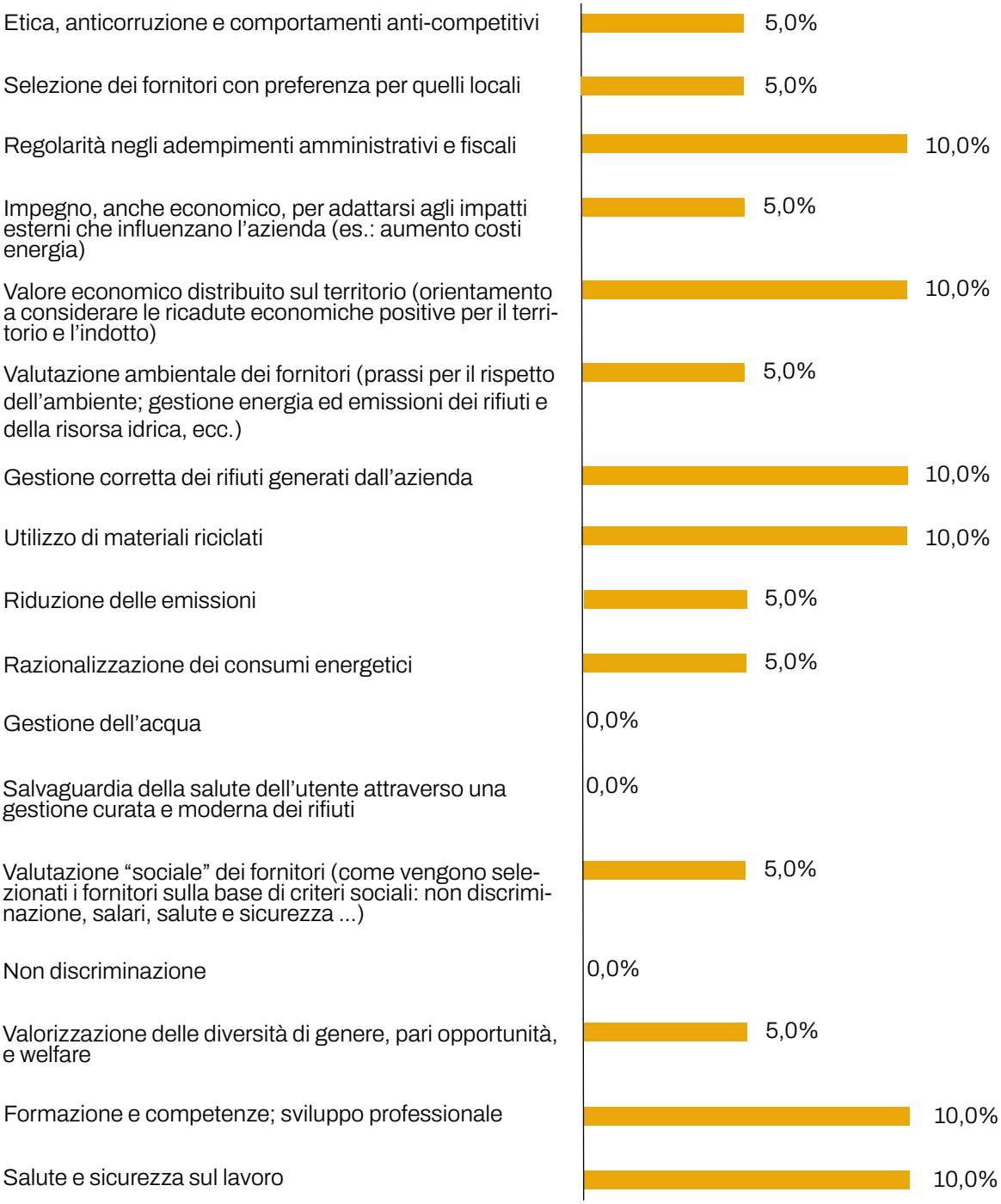
*2.6 Risultati del sondaggio a campione di Clienti*

## Fornitori



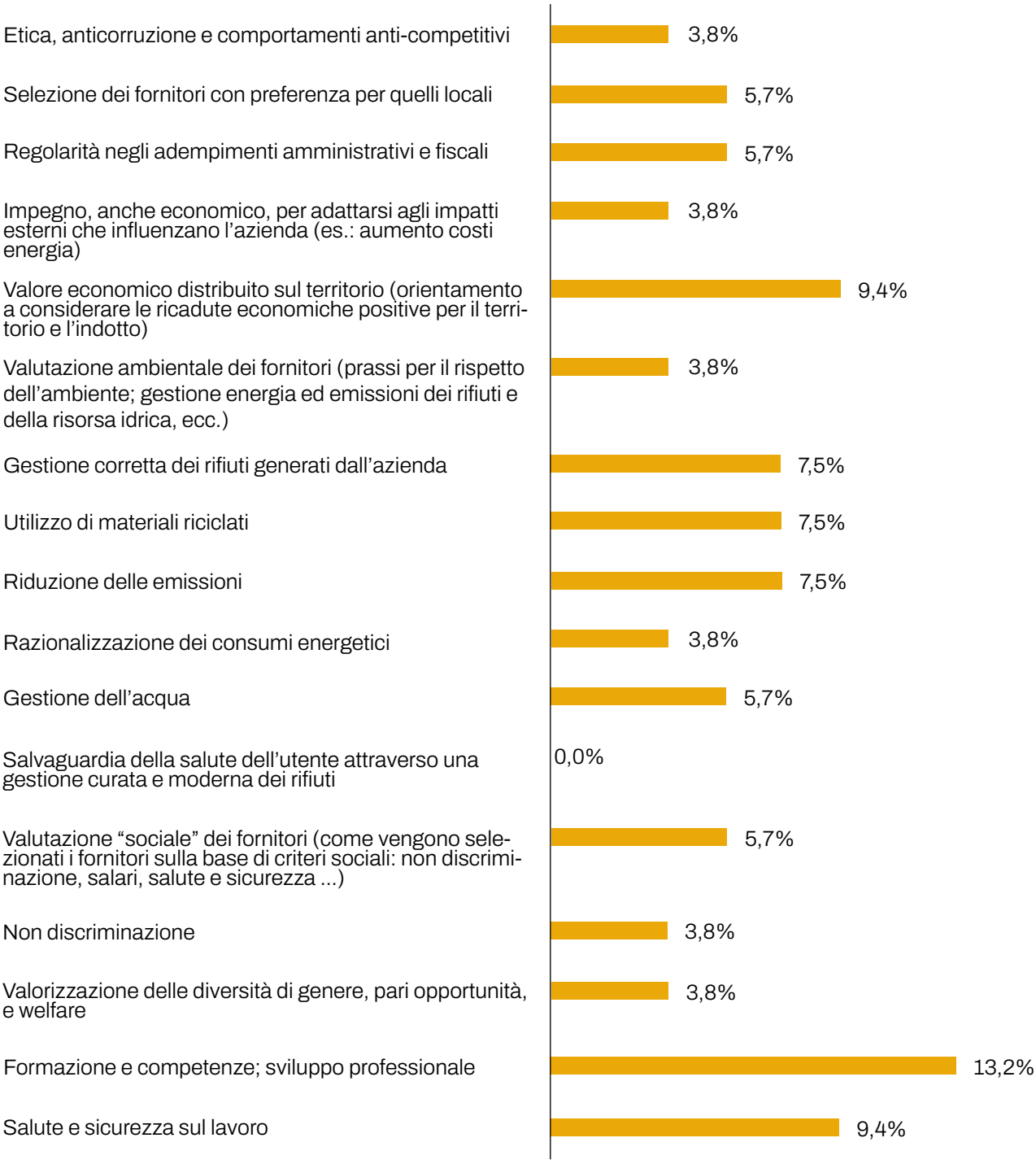

*2.7 Risultati del sondaggio a campione di Fornitori*

## Clienti




*2.8 Risultati del sondaggio a campione di Istituti di Credito*

## Totali




*2.9 Risultati totali del sondaggio*

Il grafico dei dati aggregati evidenzia la Formazione quale interesse primario da parte dei portatori di interessi, seguito da Salute e Sicurezza sul Lavoro e valore economico distribuito sul territorio.

# La performance economica dell’azienda

# 3. La performance economica dell'azienda

*GRI Standard 201 – 1 / 4*

PF Group ha scopo consortile in considerazione del fatto che realizza un'organizzazione comune per lo svolgimento di determinate fasi dell'attività di imprese consorziate per migliorarne la produttività e l'efficienza ed assicurare ad esse migliori condizioni sul mercato attraverso una riduzione dei costi.

Ciò avviene, in particolare, coordinando, integrando e unificando le offerte dei servizi che le imprese socie offrono sul mercato.

## Situazione economica generale

L'economia del nostro paese nel 2023 ha registrato una crescita dello 0,9% (in calo rispetto allo scorso anno che indicava un + 4% - dati ISTAT). La produzione industriale è diminuita del 2,5% rispetto al lieve incremento registrato nell'anno precedente (+ 0,5%).

Nel corso dell'anno l'evoluzione è stata caratterizzata da cali congiunturali ad eccezione di un lieve recupero avvenuto verso la fine dell'anno. I prezzi al consumo sono aumentati in media del 5,7% (in rallentamento rispetto all'8,1% del 2022); tale andamento ha risentito principalmente del venir meno delle tensioni sui prezzi dei beni energetici (+1,2%, da +50,9% del 2022).

Nel 2023 il tasso d'inflazione nell'area dell'euro si è attestato intorno al 5,4%, mentre nel 2022 è stato del 9,2%, (con una differenza tra i vari Paesi europei), per questo motivo la BCE (Banca Centrale Europea) ha deciso di mantenere inalterata la politica di contrasto all'aumento dei prezzi. Permane tutt'ora una situazione di incertezza sia dal punto economico che politico (permanere della guerra Russia Ucraina e conflitti in Medioriente).

## Il contesto economico di PF Group

Per PF Group l'esercizio 2023 è da considerarsi positivo, ha manifestato un incremento dei ricavi di circa il 7,3% e un risultato economico positivo. Lo scopo della Società Consortile non è produrre utili, ma procurare contratti di servizi a favore delle consorziate in funzione delle loro peculiarità, coordinando il loro intervento presso i clienti finali. La Società si occupa, inoltre, di erogare servizi alle consorziate.

Il fatturato di PF Group deriva dai contratti direttamente sottoscritti con la clientela, la cui esecuzione viene di volta in volta affidata a una o più delle società consorziate, che fatturano, in seguito, le prestazioni loro assegnate a PF Group e sono obbligate a coprirne tutti i costi di funzionamento.

La Società opera nel Nord Italia conseguentemente si considera sotto controllo il rischio di mercato e la stabilità dei prezzi nel medio periodo. Tuttavia, per poter mantenere condizioni contrattuali costanti per la clientela, contenimento dei costi d'esercizio e assicurare alle consociate le migliori condizioni di mercato e un efficace

coordinamento tra le varie attività, viene attuato dalla dirigenza un costante monitoraggio della situazione economica e contrattuale.

Come preventivato nel bilancio precedente, PF Group nel 2023 è stata in grado di mantenere ed ampliare le quote di mercato raggiunte nell'anno precedente.

**Nel corso dell'esercizio 2023 non si sono verificati danni all'ambiente, né sono state comminate alla Società sanzioni o condanne penali per danni ambientali, grazie al costante controllo che l'azienda effettua in modo puntuale.**

PF Group ha conseguito nel 2022 un fatturato netto pari a 35.062.907 €, in aumento del 2,6% rispetto al 2021; nel 2023 il fatturato netto ammonta a 37.625.338 € in aumento del 7,3% rispetto al 2022. Sono aumentate anche le spese per il personale che passano da 1.712.859 € a 1.927.546 € con un + 12,53%; e l'utile netto evidenzia un+ 105,04 %, da 13.932,00 a 28.567,00 €.

## 3.1 Valore Generato - Valore Distribuito - Valore Trattenuto

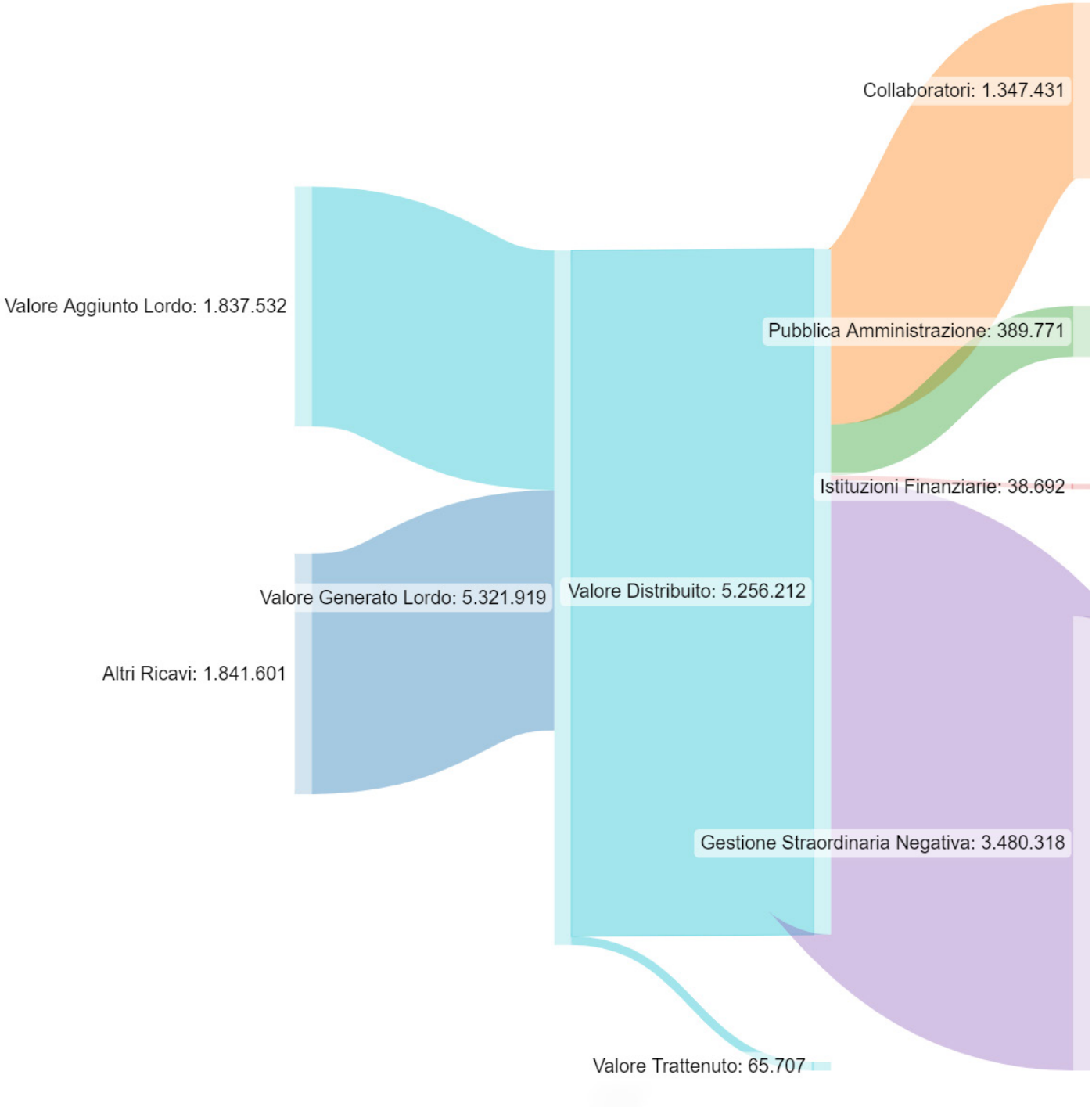
Il Valore Aggiunto è la misura della ricchezza che un'entità economica realizza attraverso l'impiego dei fattori produttivi e di come lo stesso viene distribuito tra i principali soggetti portatori di interessi. Nel presente documento non vengono riportati i rendiconti economici e patrimoniali già elaborati e presenti nel fascicolo allegato al Bilancio di Esercizio 2023.

Vengono altresì descritti il Valore Economico Generato (Valore Aggiunto Lordo generato dall'impresa) ed il Valore Economico Distribuito (Valore Aggiunto Distribuito) ai portatori di interesse. Il Valore Trattenuto si ottiene sottraendo il Valore Distribuito dal Valore Generato.

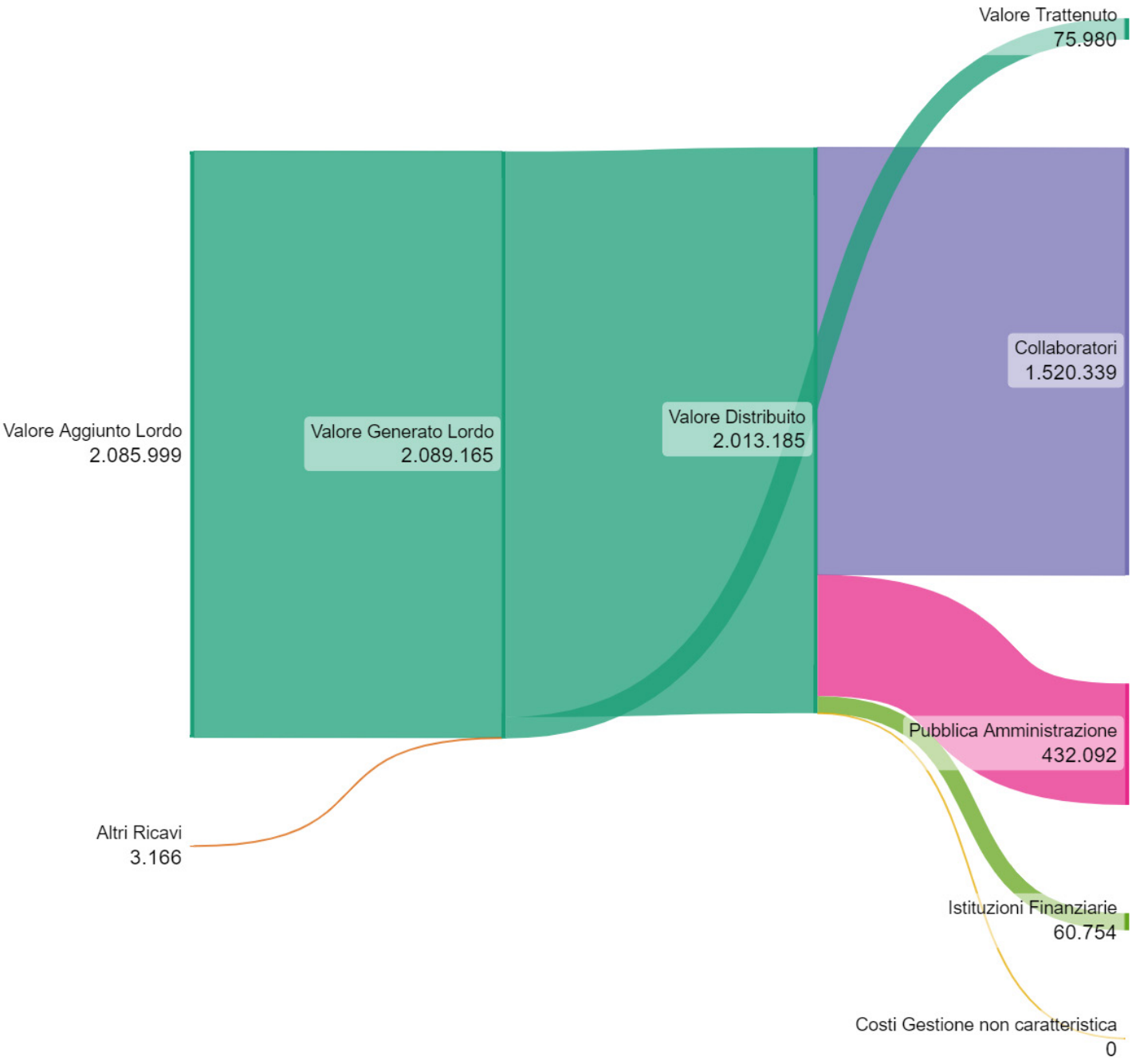
| | Anno 2023 | Anno 2022 | Anno 2021 |
|---|---|---|---|
| Ricavi Gestione Caratteristica | 37.625.338,00 | 35.062.907,00 | 34.176.358,00 |
| Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Altri Ricavi | 332.577,00 | 306.329,00 | 313.629,00 |
| **Valore della produzione** | **37.957.915,00** | **35.369.236,00** | **34.489.987,00** |
| Acquisti Materie Prime e Servizi | 35.580.066,00 | 33.284.294,00 | 32.444.076,00 |
| Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Altri Costi | 291.850,00 | 247.410,00 | 201.212,00 |
| **Costi legati al Valore della Produzione** | **35.871.916,00** | **33.531.704,00** | **32.645.288,00** |
| **Valore Aggiunto Lordo Generato dall'Impresa** | **2.085.999,00** | **1.837.532,00** | **1.844.699,00** |
| Ricavi da Gestione finanziaria | 3.166,00 | 4.069,00 | 3.595,00 |
| Gestione straordinaria positiva | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| **Valore Generato Lordo** | **2.089.165,00** | **1.841.601,00** | **1.848.294,00** |
| Collaboratori | 1.520.339,00 | 1.347.431,00 | 1.408.663,00 |
| Pubblica Amministrazione | 432.092,00 | 389.771,00 | 351.060,00 |
| Stockholders | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Istituzioni Finanziarie | 60.754,00 | 38.692,00 | 32.544,00 |
| Liberalità e Utilità sociali | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Gestione straordinaria negativa | 3.480.318,00 | 3.480.318,00 | 0,00 |
| **Valore Aggiunto Distribuito** | **5.493.503,00** | **5.256.212,00** | **1.792.267,00** |
| **Valore Trattenuto** | **75.980,00** | **65.707,00** | **56.027,00** |

*3.1 Determinazione del Valore Aggiunto - Valore Distribuito -Valore Trattenuto*

Nei diagrammi di Sankey che seguono sono rappresentati, per il 2022 e il 2023, i flussi di risorse in entrata, in uscita e la parte trattenuta nell'anno.




*3.2 Diagramma di Sankey - Anno 2022*




*3.3 Diagramma di Sankey - Anno 2023*

## 3.2 Investimenti e impegni per la sostenibilità

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

Gli altri investimenti di PF Group vengono rappresentati di seguito.

| Descrizione | Dettaglio |
|---|---|
| Distributori acqua per uffici | Abbattimento del consumo della plastica negli uffici |
| Impianto fotovoltaico | Installazione di un impianto fotovoltaico con diminuzione dei costi di energia elettrica e di emissione di CO2 |
| Stampa dei cataloghi su carta FSC | Dal 2022 PF Group inizia a stampare i cataloghi solo su carta proveniente da foreste gestite in modo responsabile |
| Stampa su carta FSC Ecolabel e plastic Free | Dal 2022 PF Group inizia a stampare internamente solo su carta proveniente da foreste gestite in modo responsabile |
| Applichiamo la sottoscrizione digitale a tutti gli atti amministrativi e a tutti i contratti di lavoro | Risparmio carta, stampa e inchiostro.<br>La produzione di un singolo foglio di carta comporta l'emissione di 3,4 gr. di CO2. Una risma 1,7 kg * |
| Utilizzo di prodotti EcoLabel per le pulizie ordinarie nel 65% dei cantieri di PF Group | Utilizzo di prodotti EcoLabel per le pulizie ordinarie nel 65% dei cantieri |

* https://www.assocarta.it/it/sala-stampa/comunicati-stampa/177-lo-sapevi-che-la-carta-contribuisce-al-contenimento-delle-emissioni-di-co2-in-quanto-prodotto-naturale-rinnovabile-e-riciclabile.html

*3.4 Investimenti per la sostenibilità*

**Gli impegni dell'azienda sono rivolti anche ad Associazioni di volontariato. Di seguito vengono indicate le principali iniziative relative all'Ambito Sociale cui PF Group dedica, da molti anni, impegno, risorse e attenzione.**

### Telethon

PF Group partecipa attivamente alla staffetta 24 x 1 ora di Telethon, un evento straordinario che unisce la comunità in un gesto di solidarietà e sostegno alle persone con malattie genetiche rare. L'azienda, in qualità di fornitore e partecipante, si impegniamo pienamente a sostenere la missione di Telethon di promuovere la ricerca scientifica e migliorare la vita di chiunque sia colpito da queste malattie.

La presenza dell'azienda in questa staffetta non è solo un atto di generosità, ma un segno tangibile dell'impegno a fare la differenza nelle vite di coloro che sono più vulnerabili, offrendo sostegno e risorse per continuare a sostenere la ricerca e offrire soluzioni concrete per coloro che ne hanno bisogno.

## La Nostra Famiglia

L'Associazione La Nostra Famiglia è un'organizzazione che opera in Italia e in 5 paesi esteri attraverso una vasta rete di strutture di riabilitazione, impegnata nel fornire cura e assistenza alle persone (soprattutto in età evolutiva) con disabilità. La collaborazione di PF Group con questa preziosa associazione si manifesta attraverso una serie di iniziative, tra cui donazioni finanziarie dirette e l'acquisto di panettoni e colombe da omaggiare ai dipendenti durante le festività, il cui ricavato viene utilizzato dall'Associazione per sostenere le diverse iniziative.

| Destinatari | Descrizione |
|---|---|
| Biglietti tribuna centrale partite in casa Udinese Calcio ai dipendenti | 8 biglietti in tribuna centrale sud come welfare ai dipendenti |
| La Nostra Famiglia | Acquisto di 54 colombe e 102 panettoni per supportare le attività dell'Associazione – L'associazione La Nostra Famiglia si dedica alla cura e alla riabilitazione delle persone con disabilità, soprattutto in età evolutiva |
| Telethon 2023 | Contributo a sostegno di Telethon. 33 dipendenti PF Group hanno operato a turno gratuitamente a supporto dell'iniziative nelle diverse mansioni: corridori, supporto allo stand PF Group e pulizia dei servizi e delle aree comuni |
| Sponsorizzazione squadra giovanile Baseball Buttrio | Sponsorizzazione a supporto del settore giovanile |
| Sponsorizzazione ASD Club Sappada | Sponsorizzazione a supporto dell'associazione e in particolare del settore giovanile |
| Hellas Woman Football | Sponsorizzazione a supporto del settore femminile |

*3.5 Quadro di sintesi delle iniziative in ambito sociale*

## 3.3 Sovvenzioni

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

# Rispettare l’ambiente

# 4. Rispettare l'ambiente

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

La valutazione della rilevanza degli impatti ha messo in luce come le sfide di PF Group riguardino soprattutto i consumi energetici e le emissioni.

I consumi energetici hanno una non trascurabile rilevanza finanziaria.
In effetti, non vi è un utilizzo della risorsa idrica diversa da quello civile.
Anche la gestione dei rifiuti è omologata a quella dedicata agli "usi civili".
Non vi sono particolari influenze derivanti dalle relazioni lungo la catena del valore.
L'attività aziendale in sé non impatta in alcun modo sul territorio.
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 2023 i **consumi totali di energia** si sono **ridotti del 27%** netto.

Nello stesso anno l'Organizzazione ha potuto usufruire di **energia elettrica rinnovabile autoprodotta** grazie ad un impianto fotovoltaico installato sul tetto dei locali aziendali. L'impianto, la cui produzione è condivisa con altre realtà del gruppo, ha funzionato negli ultimi due mesi dello scorso anno e ha contribuito per l'**1,60%** del totale dell'energia elettrica di PF Group. Si può prevedere che il contributo annuo possa attestarsi attorno all'11%.

Le emissioni di gas a effetto serra (GHGs) si sono ridotte soprattutto a fronte del calo dei consumi. Incide anche il fatto che uno degli automezzi aziendali attivi nel 2022 non è stato utilizzato nel 2023. In minima parte influisce anche il contributo di energia elettrica rinnovabile derivata da fotovoltaico.

Anche le **intensità energetica ed emissiva sono diminuite**: del **25,03% l'intensità energetica** e di **25,58% quella emissiva.**
I due valori inerenti all'"intensità" sono calcolati in rapporto alle persone che operano in azienda.

**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.**

**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 suddivisi 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.

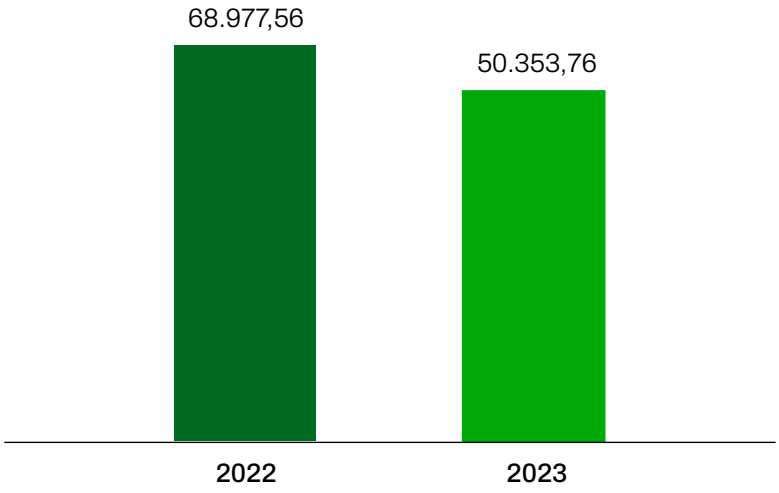
Di seguito sono presentati i dati e le rappresentazioni grafiche dell'andamento degli indicatori nel biennio 2022 – 2023.

| Fonte | U.M. | Quantità | Energia in kWh | Energia in MJ | $tCO_2eq$ |
|---|---|---|---|---|---|
| Gas naturale (metano) | $sm^3$ | 1.580 | 15.557,45 | 56.006,81 | 3,17 |
| Gasolio da autotrazione veicolo 1 (benzina) | l | 1.006 | 9.223,21 | 33.212,85 | 1,77 |
| Gasolio da autotrazione | l | 2.945 | 27.807,99 | 100.136,80 | 4,64 |
| Energia elettrica da rete (calcolo emissioni location based) | kWh | 16.388,92 | | 59.000,09 | 4,97 |
| Energia elettrica da rete (calcolo emissioni market based) | kWh | | | | 7,49 |
| **Totale energia** | | | **68.977,56** | **248.319,22** | |
| **Totale emissioni location** | | | | | **14,54** |
| **Totale emissioni market based** | | | | | **17,06** |
| **Intensità energetica** | 1,82 | | | **Numero di persone impiegate: 38** | |
| **Intensità emissiva** | 0,38 | | | | |

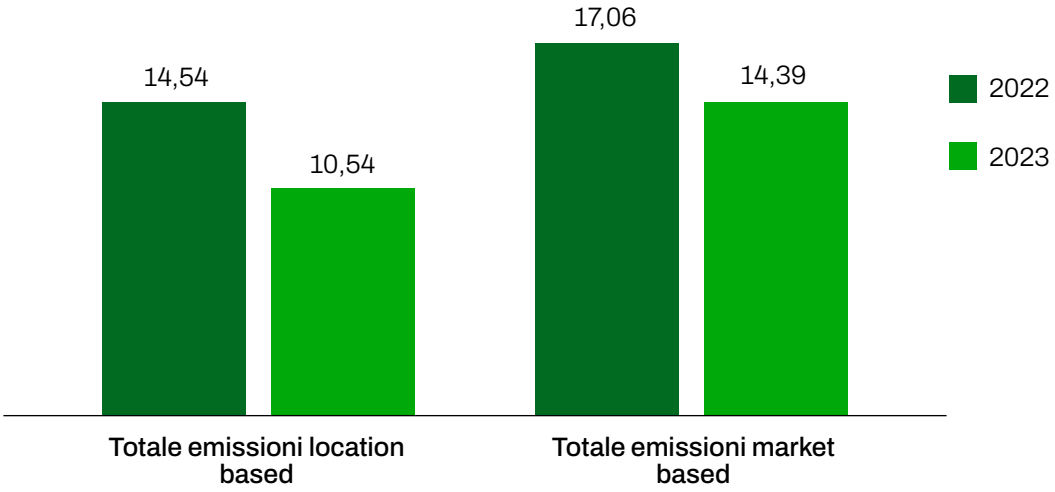
*4.1 Indicatori anno 2022*

| Fonte | U.M. | Quantità | Energia in kWh | Energia in MJ | $tCO_2eq$ |
|---|---|---|---|---|---|
| Gas naturale (metano) | $sm^3$ | 1.261 | 12.421,03 | 44.715,70 | 2,53 |
| Gasolio da autotrazione | l | 2.288 | 21.598,40 | 77.776,02 | 3,81 |
| Energia elettrica da rete (calcolo emissioni location based) | kWh | 16.072,34 | | 57.860,42 | 4,20 |
| Energia elettrica da rete (calcolo emissioni market based) | kWh | | | | 8,05 |
| Energia elettrica rinnovabile (tutta consumata) | kWh | 261,99 | | 943,16 | 0 |
| **Totale energia** | | | **50.353,76** | **181.273,53** | |
| **Totale emissioni location** | | | | | **10,54** |
| **Totale emissioni market based** | | | | | **14,39** |
| **Intensità energetica** | 1,36 | | | **Numero di persone impiegate: 37** | |
| **Intensità emissiva** | 0,28 | | | | |

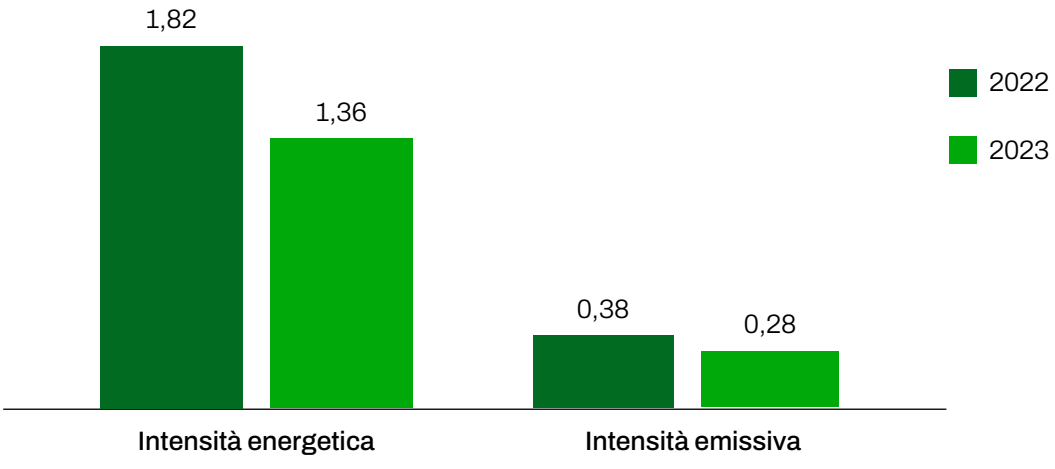
*4.2 Indicatori anno 2023*




*4.3 Consumi di energia in kWh*




*4.4 Emissioni di $CO_2eq$*




*4.5 Intensità energetica ed emissiva*

## 4.2 La gestione dei rifiuti

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

In ogni caso PF Group prosegue con le 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.

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.

É 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).

## 4.3 Gli obiettivi futuri

Per il futuro si proseguirà con le iniziative già descritte in tema di gestione dei rifiuti, diminuzione dell'uso della carta e utilizzo di prodotti non nocivi per l'ambiente

# Il valore delle nostre persone

# 5. Il valore delle nostre persone

*GRI Standard 2 – 7 / 8 / 30*
*GRI Standard 401*
*GRI Standard 403 - 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 8 / 9 / 10*
*GRI Standard 404 – 1 / 2a / 3*
*GRI Standard 405*
*GRI Standard 406*
*GRI Standard 407 – 1a*

## 5.1 Sviluppo e crescita professionale

L'attrattività di un'azienda dipende dalla sua reputazione e i collaboratori, con le loro opinioni, il comportamento e l'operato sono i primi ambasciatori della sua immagine.

Questo è uno dei motivi per cui è necessario investire, per valorizzare i propri dipendenti attraverso il miglioramento continuo delle professionalità e del loro benessere, generando così anche Valore Economico e Sociale.

Le relazioni sindacali di PF Group sono improntate al dialogo, alla trasparenza e al confronto costruttivo, salvaguardando i ruoli di ognuno.

Per l'azienda il rispetto dei diritti fondamentali è parte fondamentale dei propri principi e viene salvaguardato in tutte le operazioni aziendali. L'azienda adotta misure di contrasto alle pratiche discriminatorie e allo sfruttamento della forza lavoro.

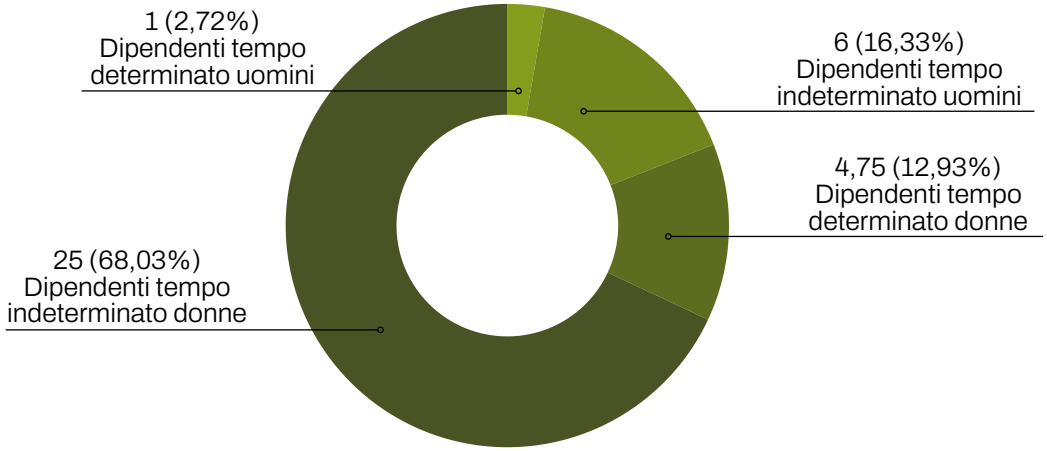
Al 31.12.2023 PF Group ha **36,75** dipendenti Full Time Equivalent, nessun dipendente ha un contratto di somministrazione.

FTE (Full Time Equivalent) definisce la forza lavoro complessiva descritta nei termini di "persone impiegate a tempo pieno" (ad esempio 2 persone in part time al 50% = 1 persona FTE).

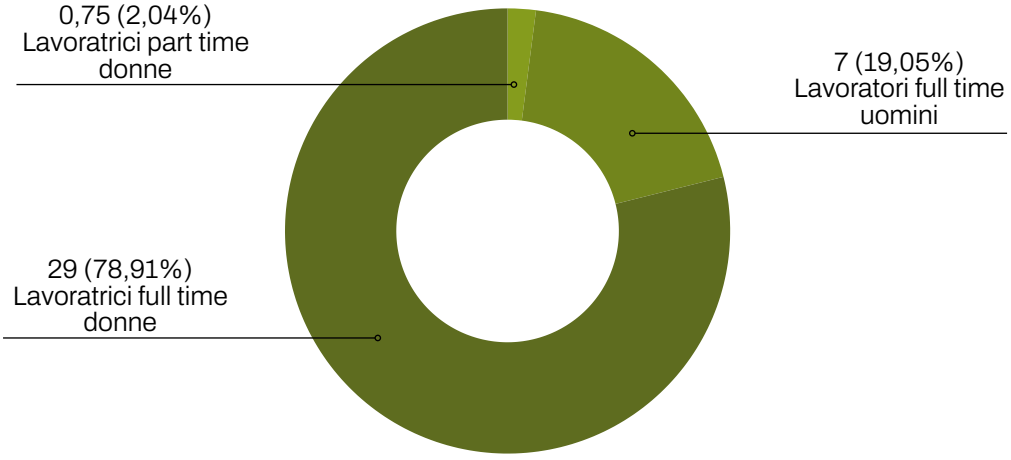
| | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| **Totale dipendenti FTE** | **6** | **31** | **38** | **7** | **29,75** | **36,75** |
| Dipendenti a tempo determinato FTE | 2 | 12 | 14 | 1 | 4,75 | **5,75** |
| Dipendenti a tempo indeterminato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

*5.1 Dettaglio dipendenti PF Group*

L'**80,95%** della forza lavoro è rappresentata da **donne** e il **19,05%** da **uomini**.
L'**84,75%** dei dipendenti ha un contratto a tempo **indeterminato**, il **97,96%** in **full time**.




*5.2 Tipologia di contratto*




*5.3 Part time - full time*

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

## Turnover

Il Turnover è il flusso di personale che entra a far parte o lascia un'azienda in una data unità di tempo. È fisiologico quando il susseguirsi di assunzioni, licenziamenti e pensionamenti garantisce la giusta flessibilità all'organizzazione e idonee opportunità ai lavoratori; è patologico quando l'andirivieni di personale è determinato da malfunzionamenti aziendali che causano prima l'insoddisfazione e poi l'abbandono delle risorse, limitando le possibilità di crescita e la competitività dell'impresa. La tabella sottostante rappresenta il flusso in entrata e uscita dei dipendenti.

Nel **2023** ci sono state **8,75** (FTE) **assunzioni** e **9 esodi**, a fronte delle **24 assunzioni** e **19 esodi** del **2022**.

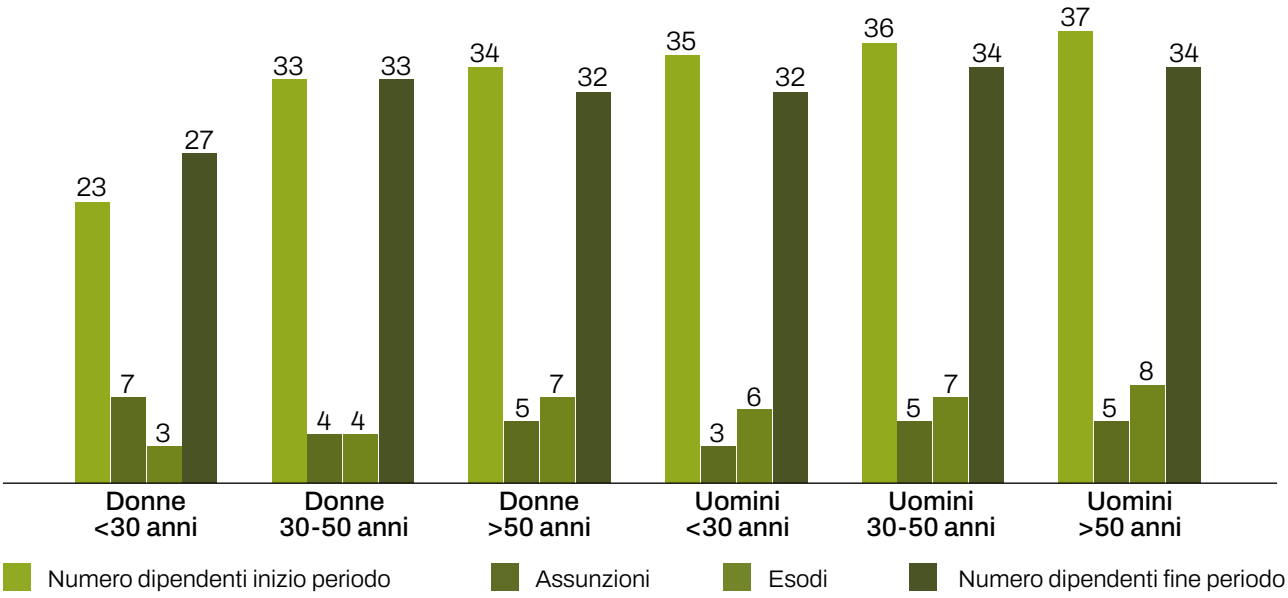
| | 2022 | | | | 2023 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Numero inizio periodo | Numero fine periodo | Assunzioni | Esodi | Numero inizio periodo | Numero fine periodo | Assunzioni | Esodi |
| **< 30 donne** | 8 | 11 | 10 | 7 | **8** | **9,00** | **4** | **3** |
| **< 30 uomini** | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** | **1,00** | **0** | **0** |
| **30 - 50 donne** | 18 | 17 | 8 | 9 | **19** | **16,75** | **3,75** | **6** |
| **30 - 50 uomini** | 5 | 6 | 4 | 3 | **4** | **5,00** | **1** | **0** |
| **> 50 donne** | 2 | 4 | 2 | 0 | **4** | **4,00** | **0** | **0** |
| **> 50 uomini** | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** | **1,00** | **0** | **0** |
| **Totale** | **33** | **38** | **24** | **19** | **37** | **36,75** | **8,75** | **9** |

*5.4 Assunzioni ed esodi 2022 vs 2023*

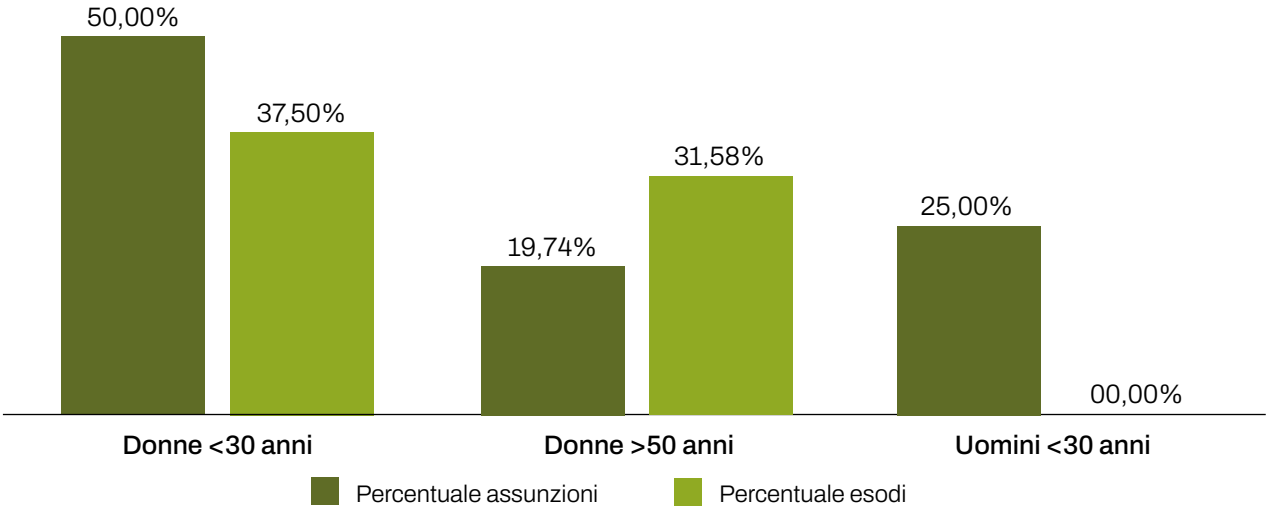
Nel settore del facility management, un alto livello di turnover è da considerarsi fisiologico, data la natura delle mansioni svolte. Questo fenomeno è in parte dovuto alla tipologia di attività, che può generare nel tempo una naturale esigenza di rotazione del personale, specie in un contesto di continua evoluzione delle competenze richieste.

Nonostante ciò, l'azienda ha registrato una diminuzione del turnover dal 2022 al 2023, evidenziando i risultati positivi delle azioni intraprese per ottimizzare le condizioni di lavoro. Tra queste, si annoverano interventi mirati al benessere organizzativo, al miglioramento degli ambienti lavorativi, e all'implementazione di programmi di sviluppo professionale. Queste iniziative hanno contribuito a rafforzare il coinvolgimento dei dipendenti e a migliorare la qualità complessiva dell'ambiente di lavoro, favorendo una maggiore fidelizzazione del personale.

Il calo del turnover rappresenta quindi un segnale tangibile dell'impegno verso il miglioramento continuo delle relazioni con il personale e della capacità dell'azienda di rispondere attivamente ai bisogni del proprio team.




*5.5 Variazioni del personale*




*5.6 Variazioni del personale in % del 2023*

## Congedo parentale

In Italia, il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali, è rivolto a lavoratrici e lavoratori dipendenti. Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a dieci mesi, elevabili a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

| | |
|---|---|
| **Dipendenti uomini che hanno avuto diritto al CP** | **1** |
| **Dipendenti donne che hanno avuto diritto al CP** | **2** |

Nel corso del 2023 in azienda un dipendente uomo e due dipendenti donne hanno avuto diritto al congedo parentale, ne hanno usufruito un uomo e una donna che sono poi rientrati regolarmente al lavoro a conclusione del periodo di congedo.

## Formazione

PF Group crede che un lavoratore formato e motivato sia la chiave per il successo collettivo e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'azienda riconosce che il successo e la crescita continua dei risultati aziendali dipendono dalla competenza e dall'impegno dei propri collaboratori. Pertanto, si impegna a fornire opportunità di formazione e sviluppo puntando alla valorizzazione e alla crescita professionale degli stessi fin dal momento della loro assunzione e per tutta la loro vita lavorativa.

Ritiene che la strategia migliore per crescere e per raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi sia quella di puntare sulle potenzialità e sulle caratteristiche specifiche di ogni persona: per questo investe tempo e risorse nella formazione e nello sviluppo delle competenze.

Investire nella formazione del personale non è solo una strategia aziendale, ma un valore fondamentale della cultura organizzativa dell'azienda.

## Obiettivi della Formazione dei lavoratori di PF Group

1. **Sviluppo delle Competenze**: l'azienda punta a promuovere il miglioramento delle competenze professionali necessarie per il lavoro attuale e per future opportunità di carriera dei propri dipendenti.

2. **Adattamento ai Cambiamenti**: l'azienda vuole garantire ai propri dipendenti tutti gli aggiornamenti sulle nuove tecnologie, metodologie e normative del settore.

3. **Fidelizzazione del Personale**: l'azienda ha come obiettivo quello di investire nella formazione per aumentare la soddisfazione e la motivazione dei dipendenti, contribuendo a ridurre il turnover.

4. **Miglioramento delle Prestazioni**: l'azienda intende ottenere un incremento dell'efficacia e dell'efficienza operativa attraverso la formazione continua.

5. **Cultura dell'Apprendimento**: l'azienda mira a creare un ambiente di lavoro favorevole all'apprendimento continuo e alla condivisione delle conoscenze.*

## Strategie di Formazione dei lavoratori

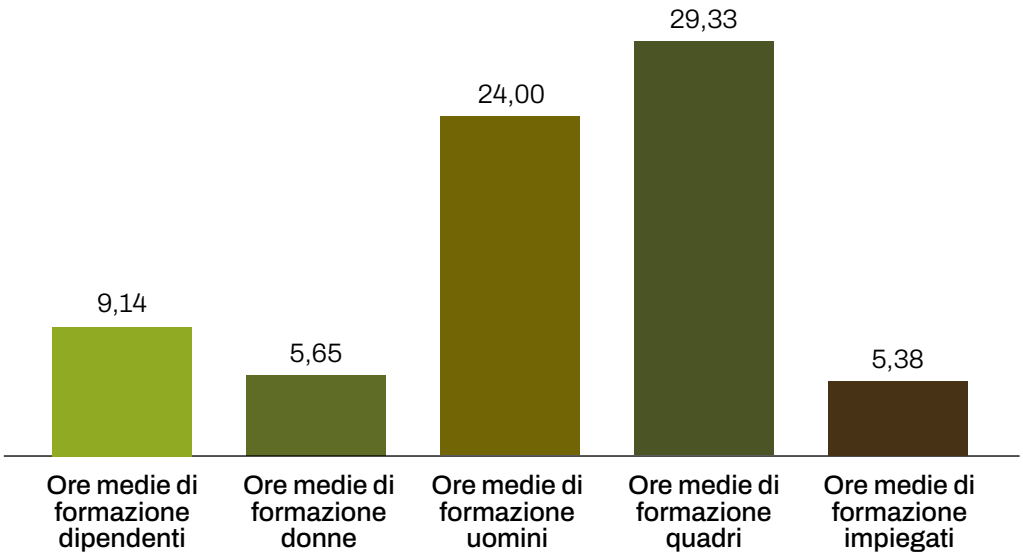
1. Identificare dei bisogni formativi.

2. Elaborare e somministrare Programmi di Formazione Specifici che consentano di sviluppare le peculiari necessità di sviluppo attraverso la realizzazione di esclusivi percorsi, ad esempio:
   - sviluppare corsi interni ed esterni,
   - effettuare Workshop e seminari,
   - realizzare E-learning e formazione a distanza,
   - attuare forme di mentoring e coaching.

3. Erogare Piani di Sviluppo Individuale: ciò consente di sviluppare Piani di Formazione personalizzati che riflettono le potenzialità professionali del singolo e le esigenze aziendali.

4. Garantire che tutte le aree e i livelli organizzativi possano accedere a opportunità formative.

Nel 2023 il Gruppo ha **erogato 336 ore di formazione**, tuttavia, tenendo conto dell'affiancamento, della supervisione, del mentoring, ecc. le ore sono state complessivamente **1.450**.




*5.7 Ore medie di formazione totali e per categoria e genere*

Il totale delle ore di formazione d'aula nel 2023 è stato di poco inferiore rispetto al 2022 (425 rispetto a 336) in quanto l'anno precedente si sono tenuti dei corsi specifici sulla sicurezza legati specificamente alla Formazione di 1 ASSP, inoltre si sono tenuti corsi di aggiornamento per 1 RSPP e 2 ASPP oltre alla Formazione del delegato dal datore di lavoro per la sicurezza.

| | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| **Tipologia dei corsi di formazione** | **Ore** | **N. frequentanti** | **Ore** | **N. frequentanti** |
| Formazione Tecnica | 72 | 8 | 84 | 6 |
| Formazione Amministrativa e Commerciale | 48 | 2 | 104 | 7 |
| Formazione Salute e Sicurezza | 305 | 25 | 148 | 10 |
| **Totale** | **24** | **19** | **37** | **36,75** |

*5.8 Formazione suddivisa per tipologia dei corsi*

| | |
|---|---|
| **2023** | **Investimento complessivo in formazione € 20.800,00** |
| **2022** | **Investimento complessivo in formazione € 22.650,00** |

*5.9 Investimenti in Formazione*

Nel 2023 l'azienda ha investito in formazione 20.800 €.

**PF Group non gestisce programmi di assistenza alla transizione al fine di agevolare la continuità lavorativa e la gestione della fine del percorso lavorativo dopo il pensionamento o conclusione del rapporto di lavoro.**

**PF Group non adotta sistemi di valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale.**

## 5.2 Salute e sicurezza sul lavoro

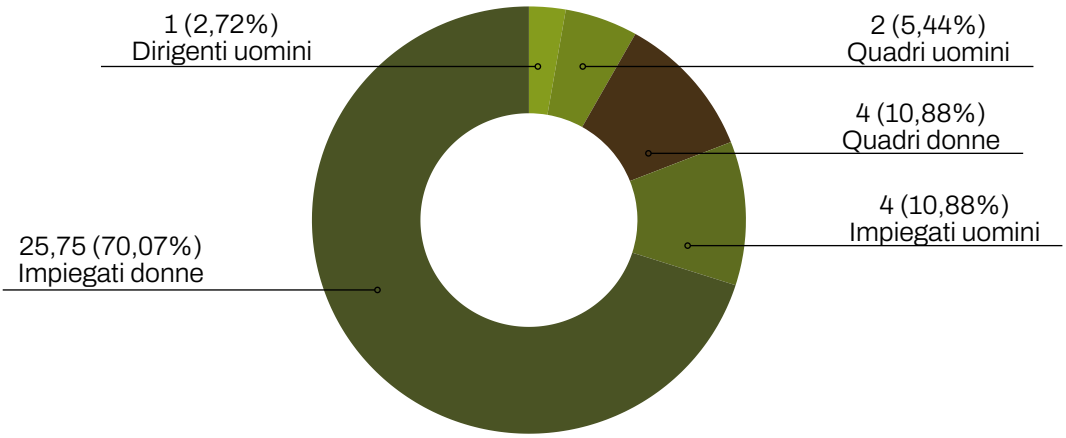
Il sistema di gestione sulla salute e sicurezza dei lavoratori conforme allo Standard UNI ISO 45001:2018 e certificato garantisce che tutti i rischi siano identificati, anche con la collaborazione dei lavoratori, i quali vengono formati e informati sui rischi e sui servizi a loro dedicati. Copre tutte le persone che si ritrovano ad operare nel suo ambito.

PF Group non ha registrato nel 2021, 2022 e 2023 alcun infortunio sul lavoro.
**Non si ravvisano e non si ha notizia di ipotesi di malattie professionali.**

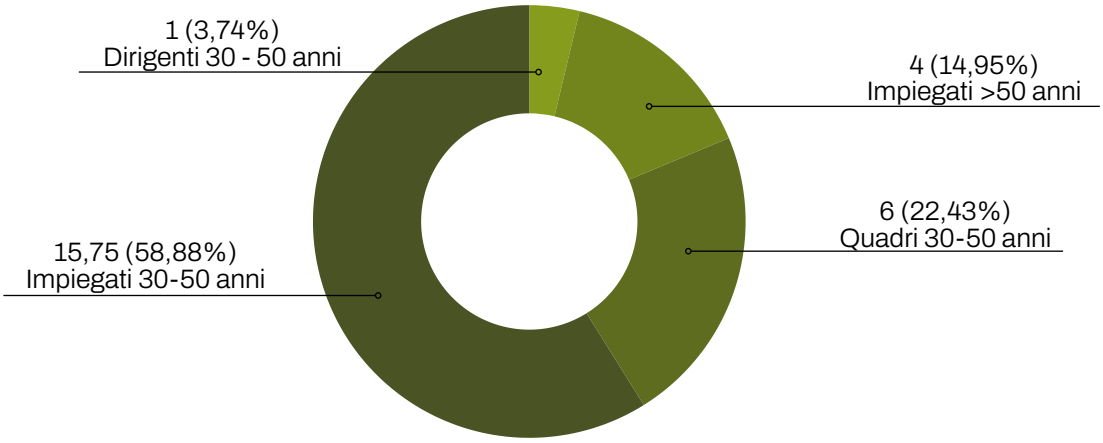
## 5.3 Pari Opportunità e Welfare - Non Discriminazione e Libertà di Associazione

PF Group offre e riconosce a tutti i suoi dipendenti "le Pari Opportunità", sostiene lo sviluppo delle professionalità ed elimina ogni genere di differenza discriminante nell'accesso e nella partecipazione alla dimensione sociale, economica e politica della vita in azienda.

PF Group con una rappresentanza di donne vicino all'81%, oltre che attraverso una generale politica di inclusione, è ampiamente rappresentata dal genere femminile in azienda, anche per le tipologie di attività erogate.




*5.10 Personale per qualifica e genere in percentuale*




*5.11 Personale per qualifica e età in percentuale*

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.

> *Il sistema di gestione sulla salute e sicurezza dei lavoratori (...) copre tutte le persone che si ritrovano ad operare nel suo ambito*

## Welfare di PF Group

PF Group è attenta alle politiche di Welfare, consapevole che queste hanno un impatto significativo sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per questo è necessario tener conto delle così dette esigenze di conciliazione tra lavoro e famiglia.

**Benessere e produttività sono le parole chiave che caratterizzano le soluzioni di welfare aziendale volte a rafforzare il clima in azienda e aumentare le performance.**

**PF Group adotta un insieme di iniziative di welfare per i propri dipendenti e collaboratori che vengono qui descritte:**

### Flessibilità Oraria

Nel quarto trimestre del 2023, l'azienda ha testato un programma di flessibilità oraria per i dipendenti della sede, con l'obiettivo di migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavoro. Considerato l'esito positivo dell'iniziativa, questa è stata confermata in via definitiva a partire dal 1° gennaio 2024.

### Fondo ASIM

I dipendenti hanno accesso al Fondo ASIM (Assistenza Sanitaria Integrativa Multiservizi), che offre piano di assistenza sanitaria integrativa gratuita rispetto a quella fornita dal sistema sanitario nazionale.

### Convenzioni

PF Group ha stipulato diverse convenzioni a favore dei dipendenti, tra cui un accordo con il portale "**Corporate Benefit**", che offre una ricca proposta di convenzioni, sconti e offerte dedicate su un'ampia gamma di prodotti e servizi dei più prestigiosi marchi e delle migliori aziende. Inoltre, ha stipulato convenzioni con **partner locali** che prevedono l'applicazione di condizioni vantaggiose sulla prenotazione di viaggi e vacanze.

### Progetto Sala break

Nel 2023 l'azienda ha avviato un progetto per la realizzazione di una nuova Sala break, che prevede l'allestimento di una cucina moderna e attrezzata. Questa nuova area permetterà ai dipendenti di pranzare comodamente e di trascorrere momenti di relax durante le pause.

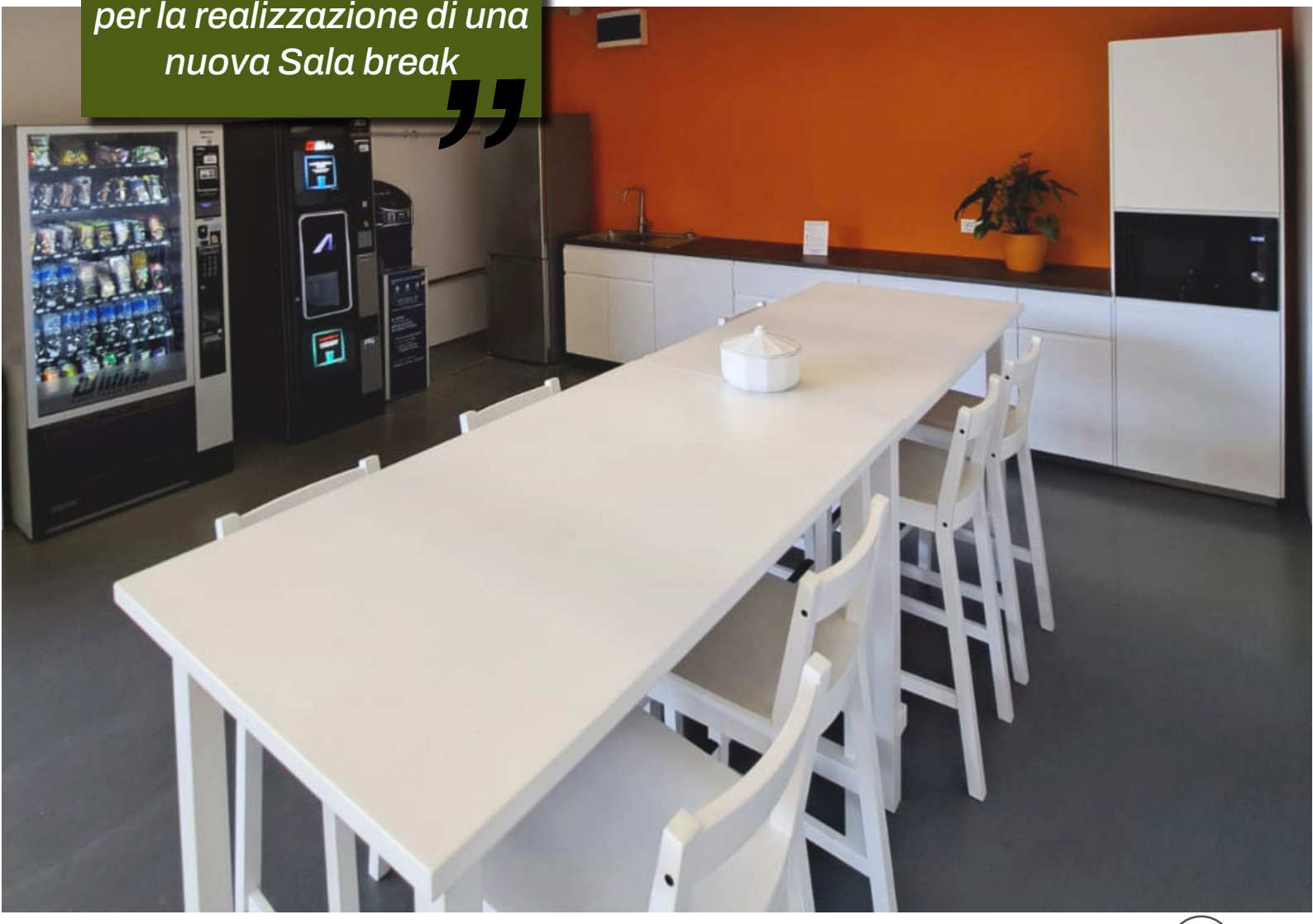
## Non Discriminazione

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.

*"Nel 2023 l'azienda ha avviato un progetto per la realizzazione di una nuova Sala break"*



# Nota metodologica

# 6. Nota metodologica

*GRI Standard 1*
*GRI Standard 2 – 3 / 4 / 5 / 15*

Il Presente Bilancio di Sostenibilità, versione del 20.10.2024, relativo al periodo di rendicontazione 2023, è predisposto e redatto in conformità con i Consolidated Set of the GRI Standards. È il secondo bilancio di PF Group S. Cons. a r.l..

Non viene sottoposto ad Assurance.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative, ivi incluse quelle di carattere economico e finanziario, contenuti/e nel Bilancio di Sostenibilità si riferisce specificamente alle performance dell'azienda per il periodo di rendicontazione anno 2023 (01.01.2023 – 31.12.2023). A fini comparativi sono presentati i dati dell'esercizio 2022 ove disponibili e verificati.

La predisposizione, la redazione e la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità rappresentano attività volontarie ed hanno regolare cadenza annuale. Il periodo per il bilancio è l'anno, definito come "anno solare".

Per tutte le aree d'impatto l'Organizzazione definisce gli obiettivi nel quadro della propria strategia sulla sostenibilità, nonché i rischi e le opportunità per la sua declinazione e applicazione.

Tutte le informazioni forniscono un quadro coerente inerente agli "impatti"; vengono considerati e riferiti sia gli effetti positivi sia quelli negativi. L'enfasi sui vari temi del bilancio riflette la loro priorità relativa.

Per ciascuna azienda il 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.

Il presente documento contiene un indice di riepilogo delle informazioni relative ai diversi ambiti trattati (GRI Content Index) e rendicontati secondo i GRI Standard 2021 in modo tale da consentire 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.

Altri documenti cartacei o digitali possono riportare i dati, le informazioni e i contenuti del Bilancio di Sostenibilità anche in forma sintetica. Ogni documento di cui sopra riporta le informazioni per poter fruire della versione integrale.

Per lo Standard GRI – 305 Emissions – 2016, il Bilancio di Sostenibilità combina, in parte, le Disclosure 305 - 1 e 305 - 2.

Il C.d.A. dell'Organizzazione è responsabile delle revisioni e dell'approvazione delle informazioni rendicontate, compresi le aree d'impatto rilevanti nonché di tutte le decisioni assunte in merito alla sostenibilità.

Il Comitato per la sostenibilità si riunisce almeno con periodicità mensile e laddove necessario, con maggiore frequenza. In quella sede è possibile per i responsabili di funzione e per il Comitato per la sostenibilità, 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. Per questo motivo risultano prevenuti i conflitti di interesse.

Il Comitato per la sostenibilità è composto da RdF e da Consulenti esterni. I Dipendenti appartengono all'area Tecnica, all'area Marketing, e all'Amministrazione e Controllo. Una Società di consulenza cura gli aspetti di compliance normativa.

Le performance per la sostenibilità del massimo organo di governo si valutano in relazione al raggiungimento degli obiettivi per la sostenibilità.

Per ciò che concerne le informazioni inerenti ai temi ambientali, i fattori di emissione per il calcolo delle emissioni dirette (ambito 1) da combustione fissa dell'azienda e i fattori per il calcolo dei consumi di energia (PCI) sono stati acquisiti dalla Tabella Parametri Standard Nazionali per l'anno 2023 "... inventario nazionale UNFCCC", reperibili al link: EU ETS - Italia :: News (minambiente.it).
Per le emissioni degli automezzi aziendali ci si è riferiti ai dati del libretto di circolazione.
Per il calcolo delle emissioni da consumi di energia elettrica ci si è riferiti ai dati del European Residual Mixes, Association of Issuing Bodies.

| 2022 | 2023 |
|---|---|
| https://www.aib-net.org/sites/default/files/assets/facts/residual-mix/2022/AIB_2022_Residual_Mix_Results_.pdf | https://www.aib-net.org/sites/default/files/assets/AIB_2023_Residual_Mix_FINALResults.pdf |
| **Table 2** | **Table 2** |
| 457,15 g CO2eq / kWh | 500,57 g CO2eq / kWh |

Per il calcolo di tipo "location based" delle emissioni da consumi di energia elettrica è stato utilizzato il fattore di emissione fornito da ISPRA - Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia del 22.05.2024:
https://emissioni.sina.isprambiente.it/wp-content/uploads/2024/05/FE_energia_elettrica_2023-V2.xlsx

| 2022 | 2023 |
|---|---|
| 307,28 g CO2eq / kWh | 261,14 g CO2eq / kWh * |

**stima preliminare*

pfgroupitalia.it
PFGROUP
FACILITY MANAGEMENT
pfgroupitalia.it

# Indice dei riferimenti GRI

# 7. Indice dei riferimenti GRI

Edizione del bilancio: 20.10.2024

| | |
|---|---|
| **Dichiarazione d'uso** | PF Group S.cons.a r.l. rendiconta le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI 2021 per il periodo 01.01.2023 – 31.01.2023 con riferimento ai Consolidated set of GRI Standards 2021. |
| **Utilizzato GRI 1** | **GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021** |

Per l'Organizzazione che rendiconta sono presenti i GRI Standard di settore.

| 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 | 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 |
| | 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 | 5 |
| 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 |

| Aree d'impatto rendicontate | Fonte (Standard GRI) | Informative | Capitoli |
|---|---|---|---|
| Performance economiche | GRI 201 | 1 / 4 | 3 |
| Etica e anticorruzione | GRI 205 | Tutte | 2 |
| | GRI 2 / 15 | - | |
| | GRI 2 / 27 | - | |
| Energia | GRI 302 | 1 / 2 / 3 / 4 | 4 |
| Emissioni | GRI 305 | Tutte | 4 |
| Gestione della forza lavoro (occupazione e welfare) | GRI 401 | Tutte | 5 |
| | GRI 2 – 7 | - | |
| | GRI 2 – 8 | - | |
| | GRI 2 – 30 | - | |
| Salute e sicurezza sul lavoro | GRI 403 | 1/ 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 8 / 9 / 10 | 5, 2 |
| Formazione e sviluppo professionale | GRI 404 | 1, 2a, 3 | 5 |
| Diversità e pari opportunità | GRI 405 | Tutte | 5 |
| Non discriminazione | GRI 406 | Tutte | 5 |
| Libertà di associazione e contrattazione collettiva | GRI 2 / 30 | Tutte | 5 |
| | GRI 407 | 1 a | 5 |

## Omissioni

| Requisiti omessi | Motivi | Spiegazione |
|---|---|---|
| Informativa 2-19<br>Politiche di remunerazione | Riservatezza | |
| Informativa 2-20<br>Processo per determinare la remunerazione | Riservatezza | |
| Informativa 2-21<br>Rapporto di retribuzione totale annua | Riservatezza | |
| Informativa 201-2<br>Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico | Informazioni non disponibili / incomplete | PF Group non ha completato un'analisi sulle conseguenze del cambiamento climatico |
| Informativa 201-3<br>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 |
| Informativa 302-5<br>Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi | Non applicabile | PF Group eroga servizi non realizza prodotti |
| Informativa 403-7<br>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 detiene queste informazioni al momento |
| Informativa 404-2<br>Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione<br>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 | PF Group non gestisce programmi come quelli descritti nel requisito |
| Informativa 407-1a<br>Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio<br>*... fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio* | Informazioni non disponibili/incomplete | PF Group non detiene queste informazioni sui fornitori |
| Informativa 407-1 b<br>Misure intraprese dall'organizzazione durante il periodo di rendicontazione per supportare i diritti di esercitare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva. | Informazioni non disponibili/incomplete | PF Group non gestisce non ha messo in campo particolari iniziative, soprattutto nei confronti dei fornitori |

PFGROUP
FACILITY MANAGEMENT

# Contatti

# 8. Contatti

*GRI Standard 1*
*GRI Standard 2 - 3*

**PF GROUP**
**Società Consortile a Responsabilità Limitata**

Via Croazia, 8
33100 Udine
tel.: (+39) 0432 602502
mail: info@pfgroupitalia.it
pec: pfgroup@italia-pec.it

Il presente bilancio è consultabile in forma digitale al link:
http://www.pfgroupitalia.it/wp-content/uploads/PFG_bilancio-di-sostenibilita-2023_A4_web.pdf

Predisposto e redatto in collaborazione con **AllAround srl**

PF GROUP
FACILITY MANAGEMENT