

Bilancio
di Sostenibilità
2022

**Bilancio
di Sostenibilità
2022**





PF GROUP
FACILITY MANAGEMENT

■ La lettera del Presidente

GRI Standard 2 – 22

1983 – 2023. La nostra realtà compie quarant'anni proprio in questi giorni, ci sentiamo orgogliosi della nostra storia e del nostro passato. E riflettendo sul nostro percorso abbiamo capito che per continuare ad avere successo dobbiamo confermare i nostri valori e le nostre scelte così come le stiamo declinando anche oggi.

Con l'esperienza maturata abbiamo compreso come una corretta gestione di tutte le risorse cui attingiamo quotidianamente è un caposaldo del nostro modo di essere ed operare.

Per i prossimi tre anni sono già state pianificate delle azioni in tal senso e quanto segue afferisce a tutte le aziende del Gruppo.

La risorsa più importante sono le nostre persone. Continueremo ad applicare i nostri metodi avanzati di reclutamento, selezione e formazione del personale basati anche sul coaching e sul mentoring. Lo faremo per completare il set di competenze previste per ogni ruolo aziendale. Cureremo in modo altrettanto sistematico la salute e la sicurezza, anche qui analizzando e lavorando in maniera mirata tenendo conto delle attività svolte dal Gruppo.

Investiremo anche nelle risorse materiali. Nell'anno in corso completeremo un impianto fotovoltaico che ci renderà più autonomi per ciò che concerne il fabbisogno di energia elettrica. Continueremo a cercare di ottimizzare i consumi dei macchinari, per i quali considereremo anche parametri inerenti alla sostenibilità, durante il processo di rinnovo del parco mezzi.

Continuando sulla linea della sostenibilità, ci applicheremo con ancora maggiore impegno, per una gestione dei rifiuti che privilegi il riciclo. Utilizzeremo materiali, prodotti e abbigliamento tecnico "sostenibile". In particolare, daremo impulso all'attività di realizzazione di prodotti per la pulizia certificati. Continueremo il cammino intrapreso del controllo di gestione, sempre più attento ed oculato, al fine di perseguire la sostenibilità economica e finanziaria, con attenzione agli sprechi e gestendo nel modo migliore possibile tutti i beni aziendali. Siamo ben coscienti che la nostra azienda è anche una comunità che va tutelata e conservata. Siamo certi che queste nostre scelte e attitudini ci permetteranno di espanderci pur rimanendo in linea con la nostra attitudine al controllo finanziario e di ottenere eccellenti successi anche sotto il profilo economico.

Con questo primo Bilancio di Sostenibilità 2022, quindi, vogliamo raccontare il nostro passato, nello specifico quello più recente, dal quale ha origine, come da una fonte, il nostro futuro.

Con questi pensieri, nella mente e nel cuore vogliamo ringraziare tutti i dipendenti di ieri e di oggi e anche i nostri genitori, Nella e Stenio, che hanno creato un'azienda solida e di grande valore con principi sani come quelli della nostra famiglia.

I Presidenti

Matteo e Michele Di Giusto



PFGROUP
AWP

pfgroupitalia.it

PFGROUP

PFGROUP

pfgroupitalia.it

26

■ Sommario

1. Il Gruppo	9	4. Opportunità e problematiche legate ai cambiamenti climatici	45
1.1 La nostra storia e la nostra cultura	12	4.1 La gestione dell'energia e delle emissioni	46
2. PF Group	15	4.2 La gestione dei rifiuti	47
2.1 Company profile	15	4.3 Obiettivi futuri	47
2.2 Governance aziendale	17	5. La cura delle nostre persone	51
2.3 Aspetti etici e relazione con il territorio	19	5.1 Sviluppo e crescita professionale	51
2.4 La gestione della Qualità e le Certificazioni	26	5.2 Salute e Sicurezza sul Lavoro	58
2.5 Strategie per la sostenibilità	26	5.3 Pari Opportunità e Non Discriminazione	60
2.6 Due Diligence	29	6. Indice dei riferimenti GRI	63
2.7 Dialogo e rapporto con gli stakeholder	30	7. Nota metodologica	67
3. La posizione economica dell'azienda	39	8. Contatti	71
3.1 Valore Generato - Valore Distribuito Valore Trattenuto	39		
3.2 Investimenti e Sovvenzioni	42		

■ 1. Il Gruppo

La storia del Gruppo è anche la storia di una famiglia friulana, dei suoi valori e dei suoi progressi nel corso degli anni.

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.

PF Group continua a investire una parte consistente dei propri utili in innovazione e infrastrutture con una duplice finalità: da una parte perseguendo la ricerca del contenimento dei costi variabili e l'attenzione alla sostenibilità economica; dall'altra impegnandosi per la sostenibilità a trecentosessantasei gradi. 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.

Con l'idea di tutelare la forza lavoro, i clienti e, in generale, tutti gli stakeholder, PF Group ricerca continuamente soluzioni tecniche e tecnologiche sostenibili e più salubri.

Nell'acquisizione di macchinari il top management è attento al rinnovamento; oltre a parametri di ordine economico considera sempre come uno dei punti principali l'efficienza energetica (e il conseguente contenimento delle emissioni) e 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.

La lungimiranza della proprietà e del top management ha avuto un riflesso anche nella scelta di un percorso orientato all'autonomia energetica. Un grande impianto fotovoltaico sarà realizzato sulle superfici di copertura degli stabilimenti aziendali entro l'anno in corso. Questo, al netto di tutte le iniziative correlate al risparmio energetico.

La tensione verso il risparmio, la salute e il benessere permea ogni scelta di PF Group a tutti i livelli, dalla strategia all'operatività.

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 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 del coaching (tutoraggio) e del training on the job (formazione sul lavoro ovvero sul 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 mentoring 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.

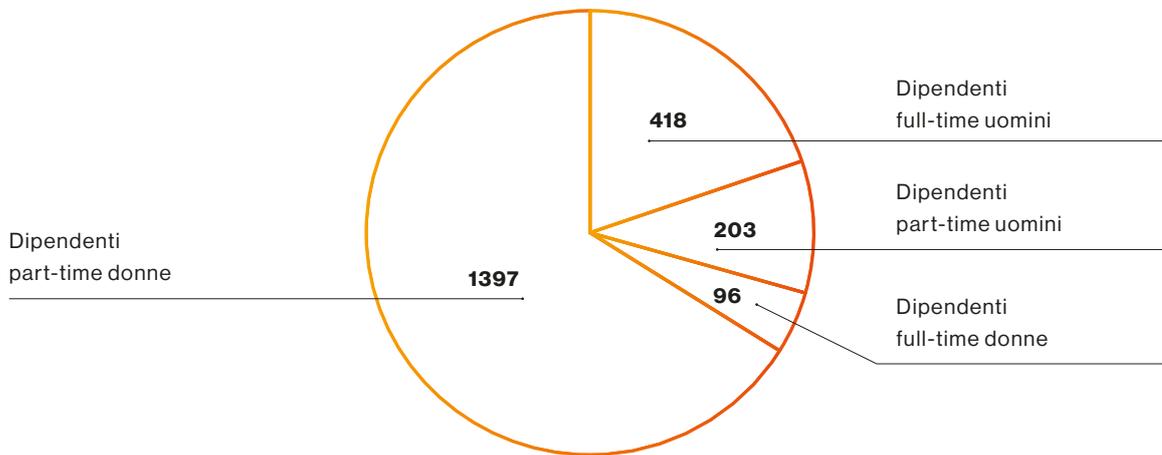
L'impegno continuo dell'azienda in merito alla formazione dedicata alla sicurezza e all'operatività è il riflesso di quanto essa creda nella crescita professionale. Questa modalità di gestione contribuisce al benessere dei dipendenti e dà fidatezza nel poter garantire la preparazione del Gruppo per le 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.

In sintesi, PF Group ritiene di incarnare, oggi, il ruolo dell'azienda moderna che ha fatto proprio, nel modo migliore, il concetto di "doppia materialità". Questa idea, a volte in maniera confusa, viene descritta come "essere attenti al vantaggio economico e alla sostenibilità" come se queste due prospettive fossero "parallele". PF Group rappresenta l'esempio di come invece esse debbano essere considerate come due facce della stessa medaglia: quella del successo.

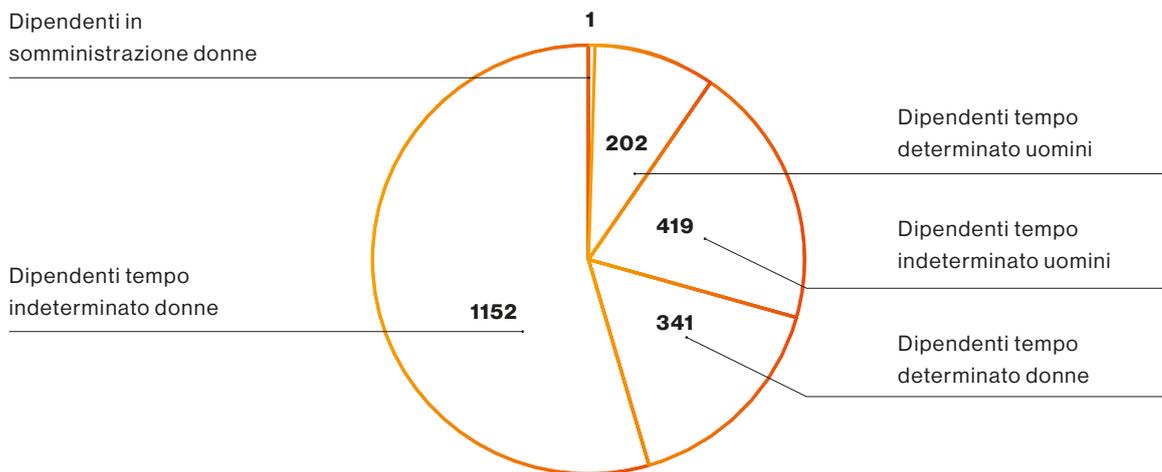
Il **Gruppo** complessivamente conta oltre **2.500** dipendenti tra diretti e somministrati.

Nei grafici una rappresentazione complessiva del Gruppo.

Dipendenti del Gruppo in part-time full-time uomini e donne



Dipendenti del Gruppo per tipologia di contratto



1.1 La nostra storia e la nostra cultura

PFGROUP
FACILITY MANAGEMENT

Queste le tappe significative nella crescita dell'azienda.

1983

**Nasce la prima azienda:
Pulitecnica Friulana a
Pasian di Prato**

1984 - 1996

**Pulitecnica Friulana
si ingrandisce
con 170 dipendenti**

1997

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

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**



2002

Entrano in azienda
i figli Michele e Matteo,
dando nuova linfa
all'attività

2005 - 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

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





PF Group

■ 2. PF Group

GRI Standard 2 – 1 / 6 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17 / 18 / 23 / 24 / 25 / 26 / 27 / 28 / 29

GRI Standard 205

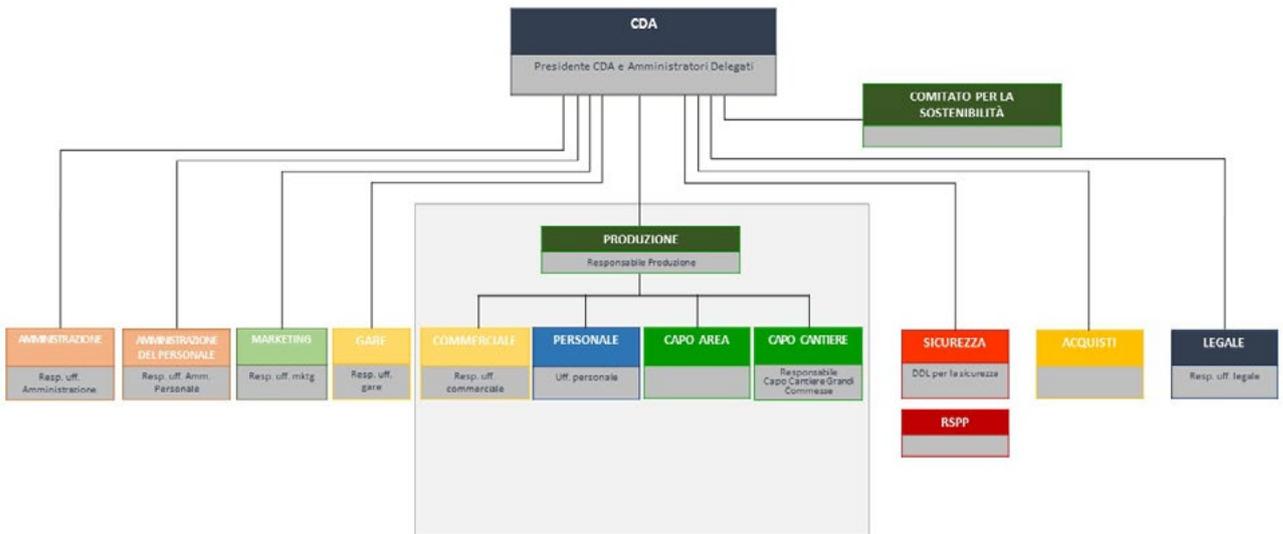
2.1 Company Profile

PF Group è una Società Consortile a Responsabilità Limitata fondata nel 2010 allo scopo di fornire servizi amministrativi alle imprese del Gruppo. Ha 38 dipendenti (di cui uno interinale), la sede operativa ed amministrativa è a Udine in Via Croazia, 8.

Il fatturato aziendale 2021 è di € 34.176.358,00, quello del 2022 è di € 35.062.907,00 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.



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, 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 (mense aziendali, asili, istituti)...

La Società Consortile a Responsabilità Limitata PF Group fa parte di un Gruppo cui appartengono:

Onda S.r.l.



La società è stata fondata nel 2008, ed è specializzata nelle opere di lavorazioni metalliche di carpenteria e nei servizi in ambito industriale.

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

L'azienda serve mercati italiani, principalmente cantieri metalmeccanici e navali.

Famila S.r.l.



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

La sede operativa ed amministrativa è a Manzano (Udine) in Via Divisione Julia, 10.

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

Pulitecnica Friulana S.r.l.



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, logistica, sanificazioni, segnaletica.

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

L'azienda serve il mercato italiano.

2.2 La Governance aziendale

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 principi 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 da 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 interesse.

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 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 dal C.d.A. (Presidente e Amministratori Delegati), dal Responsabile Area Marketing e dai consulenti esterni, l'Amministratore Delegato 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".

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

PF Group Governance

al 31.12.2022

**Composizione
Consiglio di Amministrazione**

Presidente

Michele Di Giusto

Consigliere

Matteo Di Giusto

Consigliere

Nella Dosso

**Organismo
di Vigilanza**

Avvocato

Roberto Mete

**Collegio
Sindacale**

Organismo monocratico sindaco

Dott. Luca Lunelli

**Società
di Revisione**

Revisore legale

Dott. Luca Lunelli

**Procuratori
Speciali**

Area Contabilità e Finanza

Elena Dorbolò

Gestione Risorse Umane

Ester Tavano
Fabio Gallignani

2.3 Aspetti etici e relazione con il territorio

Correttezza, concretezza, rapporto con il territorio, valorizzazione e rispetto delle persone e dell'ambiente, 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 **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.

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.

L'impegno di **PF Group** verso la Comunità e il Territorio





Conoscenza in Festa - Main Sponsor

L'Università degli Studi di Udine promuove ogni anno, con la co-organizzazione della CRUI - Conferenza dei Rettori e delle Università Italiane, con il supporto del MIUR - Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, e della Fondazione Friuli, la manifestazione **Conoscenza in Festa**.

L'edizione 2019 dal titolo "Presente Prossimo" è stata dedicata al tema della sostenibilità: lo stato di salute del pianeta, il livello crescente di produzione di inquinamento atmosferico, le politiche socio-economiche che si consolidano a livello internazionale, il global warming e al **climate change**. Infatti, sono messi sempre più in discussione il rapporto fra le comunità e il territorio e in particolare il passaggio di consegne fra generazioni riguardo al patrimonio di conoscenza.

PF Group supporta fattivamente l'organizzazione dell'evento e lo sostiene in qualità di Main Sponsor.

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 2018, 552 squadre per un totale di oltre 13 mila podisti, tra i quali agonisti e semplici amatori, che scendono in pista per l'occasione e 1.800 studenti delle Scuole Primarie e Secondarie 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 - OVCI - in 5 Paesi del mondo) si prende cura di bambini e ragazzi, sia con quadri patologici di estrema gravità, 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 in Africa e l'organizzazione di eventi culturali per promuovere la raccolta fondi.

Banco Alimentare FVG

L'Associazione Banco Alimentare del Friuli Venezia Giulia ONLUS è un'organizzazione non profit, ente morale riconosciuto con D.M. del 31.01.1996, iscritta al Registro regionale delle organizzazioni del volontariato.

Allo scopo di ridurre gli sprechi PF Group ha attivato un protocollo con il Banco Alimentare che consiste nella raccolta, presso i propri centri cottura, dei pasti non somministrati a fine giornata.

I pasti, in ottime condizioni organolettiche e opportunamente mantenuti in regime caldo-freddo, vengono consegnati immediatamente dopo il recupero alle persone che le stesse strutture caritative assistono quotidianamente.

Nico nel cuore

Un torneo di calcio in memoria di Nicola Invento, fondatore del gruppo sportivo "Niù Castel" di Montorio: per Nicola il calcio era un'occasione di incontro, la celebrazione dello stare insieme sano e divertente, il naturale prolungamento della sua attività principale nell'edicola di Montorio, punto di ritrovo di giovani e meno giovani del paese.

PF Group sostiene il torneo e le iniziative benefiche dell'Associazione "Nico nel cuore ASD".

Friulana subacquei

La passione per il mare unita alla passione per la fotografia: è così che nel 2019 un gruppo di subacquei dell'ASD Friulana Subacquei ha dato vita al Team Fotosub dell'associazione, che ha già ottenuto risultati eccezionali e riconoscimenti nelle competizioni di fotografia subacquea, anche a livello mondiale.

PF Group è sponsor tecnico del Team Fotosub: grazie alle donazioni, aiuta a sostenere l'attività amatoriale e volontaria dell'associazione, punto di ritrovo locale degli appassionati del mondo subacqueo.

Ente Fiera di Udine

In un'unica logica di sostegno alle attività fieristiche che promuovono il territorio friulano, PF Group - Pulitecnica Friulana è diventata sponsor tecnico di Udine e Gorizia Fiere.

Durante le manifestazioni ospitate dalla Fiera di Udine, PF Group, oltre a fornire servizi di pulizia, partecipa con attività di promozione pubblicitaria.

Udinese Calcio

L'impegno dell'Azienda verso la sostenibilità non si limita alla gestione responsabile delle risorse, ma si estende anche alla costruzione di legami solidi e significativi con la comunità locale. Un esempio è la sponsorizzazione dell'Udinese Calcio: oltre ad essere partner locali del club calcistico, attraverso questa collaborazione **PF Group sostiene la crescita e l'eccellenza nello sport e contribuisce allo sviluppo del tessuto sociale locale, alimentando la passione per il calcio e promuovendo un senso di appartenenza.**



PFGROUP
FACILITY MANAGEMENT

Hellas Verona Women

L'impegno del Gruppo nella costruzione di legami significativi con la comunità locale si espande oltre il territorio del Friuli Venezia Giulia grazie alla sponsorizzazione della squadra femminile dell'Hellas Verona. **Questa decisione riflette il profondo impegno dell'Azienda nei confronti della parità di genere, considerando che il 70% dei dipendenti del Gruppo sono donne.**

La sponsorizzazione della squadra femminile non è solo un segno tangibile del sostegno all'eccellenza nello sport, ma rappresenta anche un passo avanti per promuovere l'uguaglianza di opportunità. Con questa iniziativa, il Gruppo mira ad ispirare e sostenere le atlete, contribuendo allo sviluppo di un ambiente sportivo inclusivo e promuovendo l'importanza della parità di genere nel panorama sportivo e lavorativo.

Sci Club Sappada

La sponsorizzazione dello Sci Club Sappada è un'affermazione dell'impegno a sostenere attivamente le attività giovanili locali. Con un focus speciale sulla squadra agonistica dei ragazzi dai 6 ai 16 anni, l'Azienda si dedica a valorizzare le esperienze sportive dei giovani in un contesto straordinario: l'incantevole ambiente montano della Regione FVG.

L'impegno richiesto nello sci, uno sport che esige dedizione e fatica, riflette i valori fondamentali che l'Azienda condivide nelle attività quotidiane. **La sponsorizzazione dello Sci Club Sappada non solo promuove lo sviluppo sportivo dei giovani atleti, ma contribuisce anche a preservare e celebrare la bellezza naturale dell'ambiente locale.**

Solidarmondo

La condivisione e l'attenzione al prossimo è uno dei valori con cui è cresciuta la Famiglia fondatrice dell'Azienda.

PF Group e la famiglia Dosso – Di Giusto in primis si sono impegnati nella raccolta fondi in collaborazione con l'Associazione di volontariato Solidarmondo, **sostenendo in questo modo diversi progetti in Togo a favore dei bambini ammalati e dello sviluppo delle comunità locali.**

2.4 La gestione della 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 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, 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".

2.5 Strategia per la Sostenibilità

Gli **Accordi di Parigi**, con l'**Agenda 2030** delle Nazioni Unite e il **Green Deal** europeo, si pongono l'obiettivo di trasformare entro il 2050 l'Europa nel primo Continente neutro dal punto di vista climatico.

La strategia sulla sostenibilità del Gruppo e di PF Group S. cons. a r.l. parte dall'individuazione degli impatti, effettivi e potenziali, positivi e negativi generati da ogni azienda e da quelli provenienti dal contesto socioeconomico che la influenzano.

Valutati gli impatti per l'azienda, vengono considerate le rischiosità e le opportunità inerenti a possibili interventi. Per ogni impatto si considera l'importanza e l'urgenza degli interventi da attuare definendo le priorità che guidano le decisioni in merito e il ritorno atteso.

Prese le decisioni sugli interventi vengono stabiliti gli investimenti di risorse necessari e i tempi per l'attuazione degli stessi.

Le decisioni assunte coinvolgono la proprietà, il comitato per la sostenibilità, il top management ed eventuali esperti, interni e/o esterni (stakeholder).

Il processo di valutazione e i suoi esiti vengono presentati a tutti gli stakeholder individuati con modalità dedicate e specifiche. Gli stakeholder presentano, secondo modalità definite, le loro opinioni e i loro rilievi per permettere all'azienda di trarre valore aggiunto dal confronto.

Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder sono descritte in una sezione successiva.

I criteri e le modalità per le valutazioni sugli impatti sono descritti di seguito. Un documento interno, dal titolo **due diligence**, descrive tutto il processo e le attività di analisi e i suoi esiti. Da queste valutazioni emerge l'elenco dei temi materiali (rilevanti), la conferma dell'elenco degli stakeholder e le scelte per la loro consultazione. I temi materiali individuati vengono rendicontati sulla base dello standard di riferimento (GRI Standard 2021).

In sintesi, vengono descritti gli impatti di PF Group - Società Consortile a Responsabilità Limitata. Sono descritti più diffusamente nei capitoli 3, 4 e 5.

Il mantenimento di elevati livelli di sicurezza per i suoi dipendenti, e la cura nella gestione della formazione del personale confermano l'attenzione per le risorse umane, considerate preziose per l'azienda.

La cura che l'azienda dimostra nel diffondere la cultura di un corretto approccio ambientale anche attraverso la decisione di rendicontare la sua Sostenibilità, fanno di PF Group un'azienda pronta e attenta ai cambiamenti in atto.

Un ulteriore impatto positivo va attribuito al valore distribuito sul territorio con l'assunzione di un numero non irrilevante di dipendenti.

In misura inferiore impattano l'Energia e le Emissioni, a questo proposito PF Group si è attivata con un importante investimento per la realizzazione di un impianto di Fotovoltaico per la riduzione dei consumi dell'energia.

La relazione con l'Agenda 2030

Con l'intento di considerare gli impatti delle azioni umane in una prospettiva di lungo termine, PF Group 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, OSS (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 temi materiali (con GRI standard trattati e obiettivi dell'Agenda 2030).

Si fa riferimento al documento pubblicato da GRI dal titolo:

Linking the SDGs and the GRI Standards

reperibile al link:

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

I temi materiali e gli Standard di rendicontazione di PF Group e la loro relazione con l'Agenda 2030

								
Governance economica, obiettivi e risultati (GRI 201)					✓	✓		✓
Politiche anticorruzione (GRI 205)					✓			
Politiche e interventi antidiscriminazione (GRI 405 - 406)			✓		✓		✓	
Gestione occupazione (GRI 401)	✓	✓	✓		✓		✓	
Knowledge management (GRI 404)	✓		✓		✓		✓	
Salute e sicurezza (GRI 403)	✓				✓			
Riduzione dei consumi energetici (GRI 302)				✓	✓			✓
Contenimento emissioni (GRI 305)								✓

2.6 Due Diligence

GRI Standard 2 – 29

GRI Standard 3 – 1 / 2

Metodologia

PF Group, per il periodo per il bilancio anno solare 2022, al fine di verificare il proprio elenco di stakeholder e determinare i propri temi materiali, in assenza del **Sector Standard**, ha proceduto in questo modo:

1. ha valutato le specificità delle attività e dei processi aziendali;
2. ha compiuto un'analisi dei processi, delle attività e delle relazioni di business;
3. ha valutato i riscontri sull'importanza di una serie di tematiche nella normativa nazionale cogente.

Elenco dei principali temi materiali

- Governance economica, obiettivi e risultati
- Politiche anticorruzione
- Politiche e interventi antidiscriminazione
- Gestione occupazione
- Gestione salute e sicurezza
- Knowledge management
- Riduzione dei consumi energetici
- Contenimento delle emissioni

2.7 Dialogo e rapporto con gli Stakeholder

Con l'espressione "**Stakeholder engagement**" s'intende l'insieme delle attività intraprese da un'Organizzazione per creare un dialogo con i propri portatori di interesse, allo scopo di fornire una base informata per le decisioni da assumere.

Gli stakeholder indicati dallo standard di riferimento sono "**... partner commerciali, organizzazioni della società civile, consumatori, clienti, dipendenti e altri lavoratori, governi, comunità locali, organizzazioni non governative, organizzazioni, azionisti e altri investitori, fornitori, sindacati e gruppi vulnerabili.**"

Per definire la propria strategia relazionale con gli stakeholder **PF Group** ha attuato le seguenti attività e valutazioni. Nel dettaglio ha:

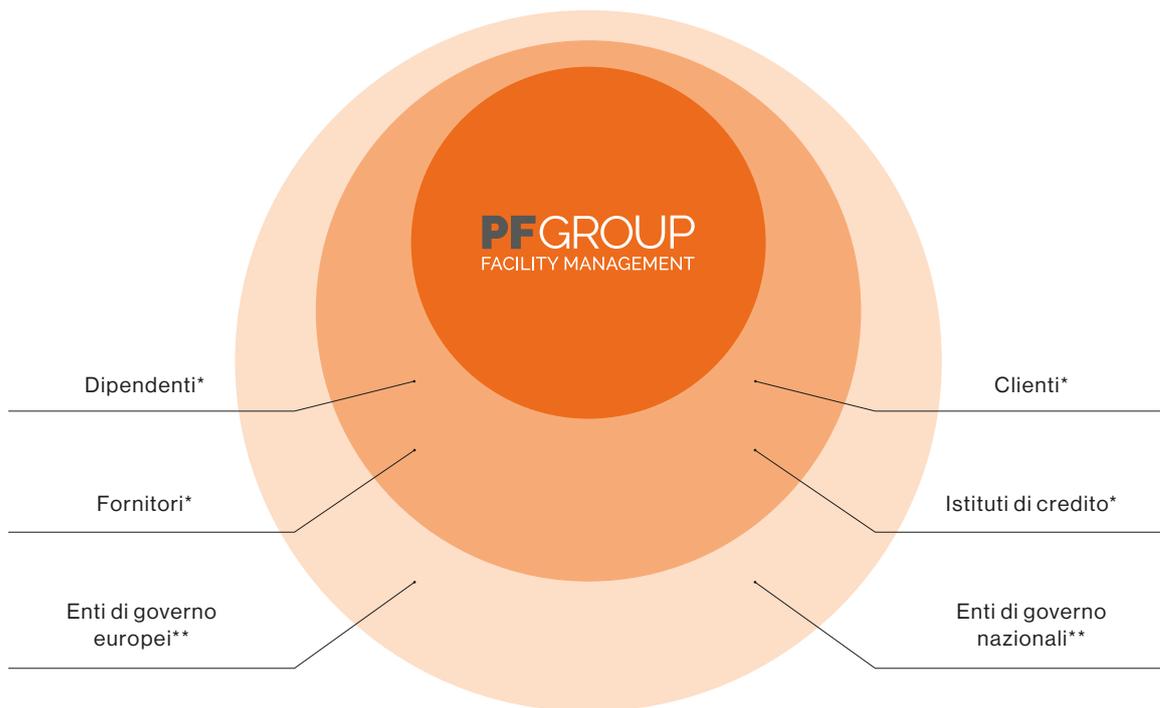
1. Formulato un elenco di stakeholder rilevanti per le relazioni intrattenute (interessi, reciprocità, ...);

Elenco degli stakeholder:

- Clienti
 - Fornitori
 - Istituti di credito e finanziari
 - Dipendenti
2. Operato una segmentazione di due categorie specifiche (fornitori e clienti) tenendo conto di dimensioni, area di business e insieme delle relazioni di contesto (per ipotizzare al meglio le forme e i contenuti della relazione);
 3. Raggruppato gli stakeholder in categorie tenendo conto dei criteri descritti nella tabella riportata di seguito;
 4. Definito, infine, la mappa degli stakeholder.



La mappa degli stakeholder di PF Group



Stakeholder critici* (priorità alta)

Stakeholder rilevanti** (priorità media)

Per questo primo bilancio di sostenibilità **PF Group** ha deciso di intraprendere con gli stakeholder critici un percorso graduale, partendo dai primi due step di questa scala: **informare e dialogare** (l'ultimo step è cogente).



Informare: ovvero presentare l'attività volta alla predisposizione del Bilancio di Sostenibilità, svolgere poi attività di comunicazione successiva alla pubblicazione del bilancio.

Dialogare: coinvolgere attraverso panel, questionari e focus group al fine di rilevare consenso per le attività inerenti alla sostenibilità.

Criteria per la segmentazione degli stakeholder e descrizione delle tipologie di relazione

Tipologia di stakeholder	Influenzanti / influenzati	Impatti outside-in / inside-out	Impatti sociali / ambientali / economici	Tipologia di relazione
Clienti	Influenzanti	Inside-out	Ambientali	Informazione in uscita e sondaggio
Fornitori	Influenzati	Outside-in	Economici	Informazione e valutazione (rating)
Istituti di credito e finanziari	Influenzati - influenzati	Outside-in	Economici	Scambio di informazioni e coinvolgimento
Dipendenti	Influenzati	Inside-out	Sociali	Informazione in uscita e sondaggio
Enti di governo	Influenzanti (prescrittivi)	Inside-out	ESG	Informazione in uscita (istituzionale)

Dal prossimo anno **PF Group** si impegnerà con gli altri obiettivi: **collaborare** e **co-progettare**, attraverso la creazione di veri e propri gruppi di lavoro e con la definizione di procedure di governance che affininno prassi inclusive.

Avviato il dialogo, nel tempo, **PF Group** provvederà a personalizzare la relazione tenendo conto della tipologia degli impatti interessanti per le differenti categorie di stakeholder:

A. impatti outside-in / inside-out;

B. tipologia SDGs.

Attuale programma di coinvolgimento degli stakeholder di PF Group				
Chi		Come	Perché	Quando
Categoria	Target	Modalità	Temi	Tempistiche
Dipendenti	Tutti i dipendenti	Focus Group e interviste	Analisi situazione	2023
Clienti	Un campione rappresentativo	Interviste e colloqui	Comunicazione inerente alla sostenibilità aziendale: materiali non inquinanti e riciclabili	2023
Fornitori	Fornitori strategici	Interviste e colloqui	Comunicazione dei percorsi aziendali intrapresi in merito alla strategia sulla sostenibilità	2023
Istituti di credito	Banche maggiormente coinvolte	Interviste	Comunicazione dei percorsi aziendali intrapresi in merito alla strategia sulla sostenibilità	2023

Items del sondaggio somministrato agli stakeholder

Questi gli items dei sondaggi oggetto di valutazione nella redazione di questo bilancio.

Nella conduzione delle interviste è stato richiesto agli intervistati di **assegnare un punteggio (da 1 = minore a 4 = maggiore)**.

1. PF Group redige, per il primo anno, il Bilancio di Sostenibilità. Ritiene che questo documento possa essere uno strumento interessante e utile per valutare l'impegno dell'azienda sui temi della sostenibilità?

2. PF Group utilizza, per la sua attività ed ove possibile, prodotti provenienti da materiali non inquinanti e riciclabili. Considera questa scelta apprezzabile anche perché è in linea con le nuove disposizioni europee a tutela dell'utente e dell'ambiente?

3. Ritiene importante l'impegno di **PF Group** per il controllo dell'energia grazie all'installazione di pannelli fotovoltaici e per la politica dell'azienda per il contenimento di emissioni dannose per l'uomo e l'ambiente?

4. Ritiene importante che **PF Group** cerchi di coinvolgere anche i propri fornitori sui temi ESG (Ambientali, Sociali e di Governance) anche con l'esempio di una gestione sostenibile delle proprie attività?

5. Ritiene apprezzabile che **PF Group** sia estremamente attenta a favorire il benessere e lo sviluppo personale dei dipendenti al fine di tutelarne la Salute e la Sicurezza?

6. Ritiene importante che **PF Group** sia attenta e tuteli adeguatamente la parità tra uomo e donna all'interno dell'azienda anche in relazione alle politiche di sviluppo della formazione professionale?

7. Ritiene importante che l'azienda possa individuare, attraverso un'attenta analisi, le tipologie dei rischi connessi alle proprie attività (ad esempio rischi legati ai cambiamenti climatici) al fine di adottare politiche e strategie adeguate attraverso l'applicazione di un modello di resilienza e, conseguentemente, mantenere il suo posizionamento sul mercato?

8. Crede che le giovani generazioni siano sufficientemente interessate e coinvolte in relazione alle trasformazioni in atto nel nostro Paese in riferimento ai temi della sostenibilità?

9. Come valuta la sua relazione con **PF Group**?

Risultati dei sondaggi

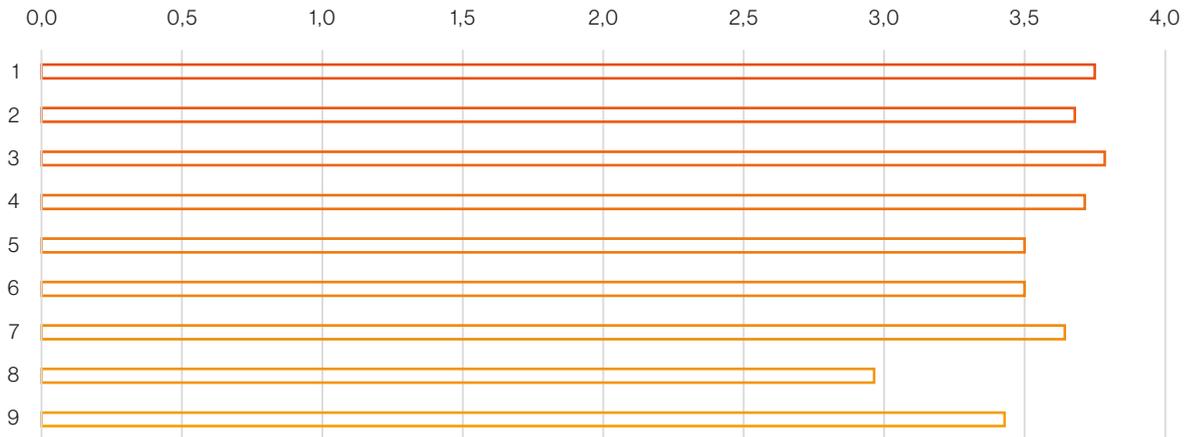
Le iniziative di ascolto e inclusione degli stakeholder sono indirizzate a creare un dialogo continuo, costante e trasparente al fine di accrescere ed affinare una relazione di fiducia con coloro che operano in azienda e fuori da essa.

Per gli otto items vengono riportati i valori medi attribuiti a fronte delle risposte.

I Dipendenti

Questo primo anno l'azienda ha scelto di intervistare tutti i dipendenti per renderli partecipi del progetto sulla sostenibilità. I dipendenti coinvolti nel sondaggio sono stati 32 su 38. Un dato particolare in riferimento alle risposte riguarda le giovani generazioni che non sarebbero sufficientemente coinvolte.

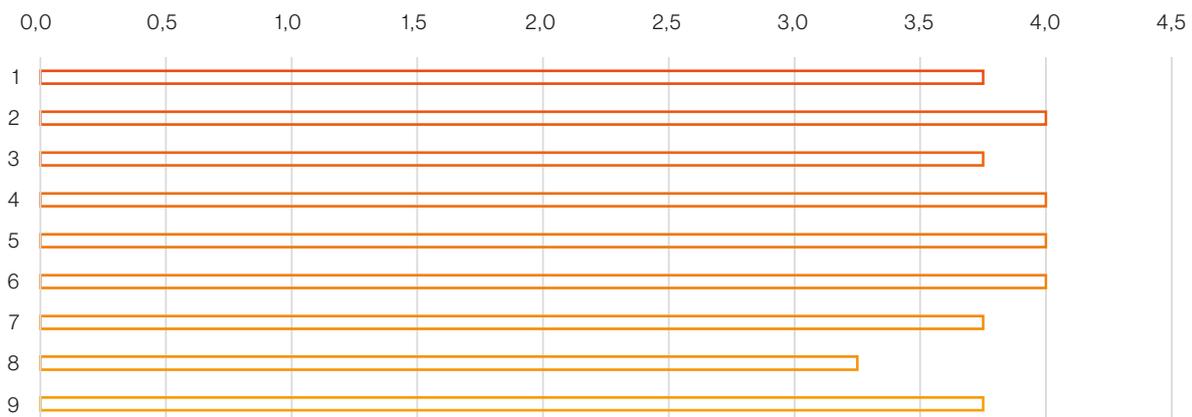
Dipendenti



I Fornitori

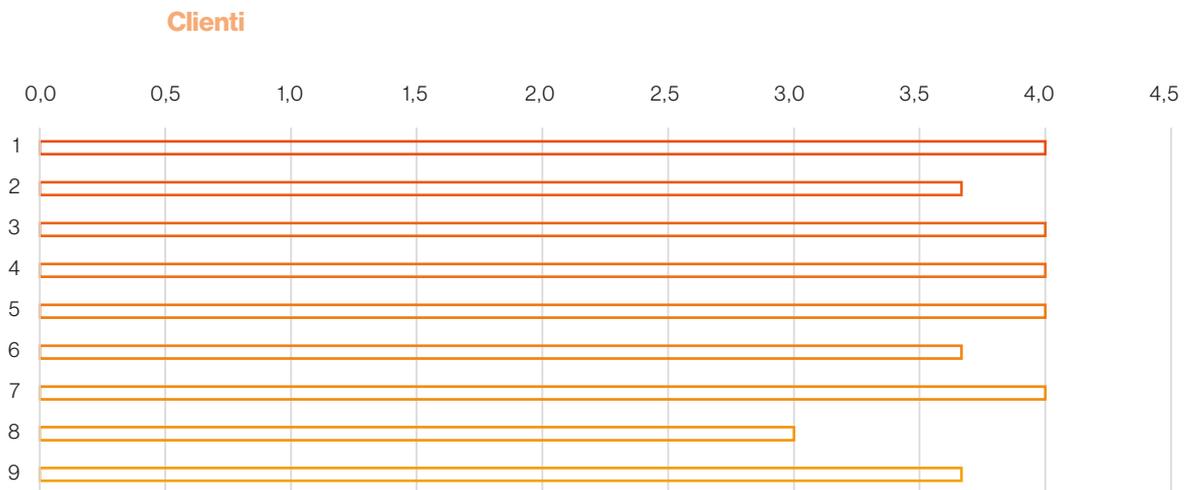
Tutti i fornitori coinvolti nell'indagine hanno ritenuto importante il loro coinvolgimento ed hanno considerato estremamente interessante il percorso di sostenibilità intrapreso da PF Group. Confermato anche qui il dato sulle nuove generazioni.

Fornitori



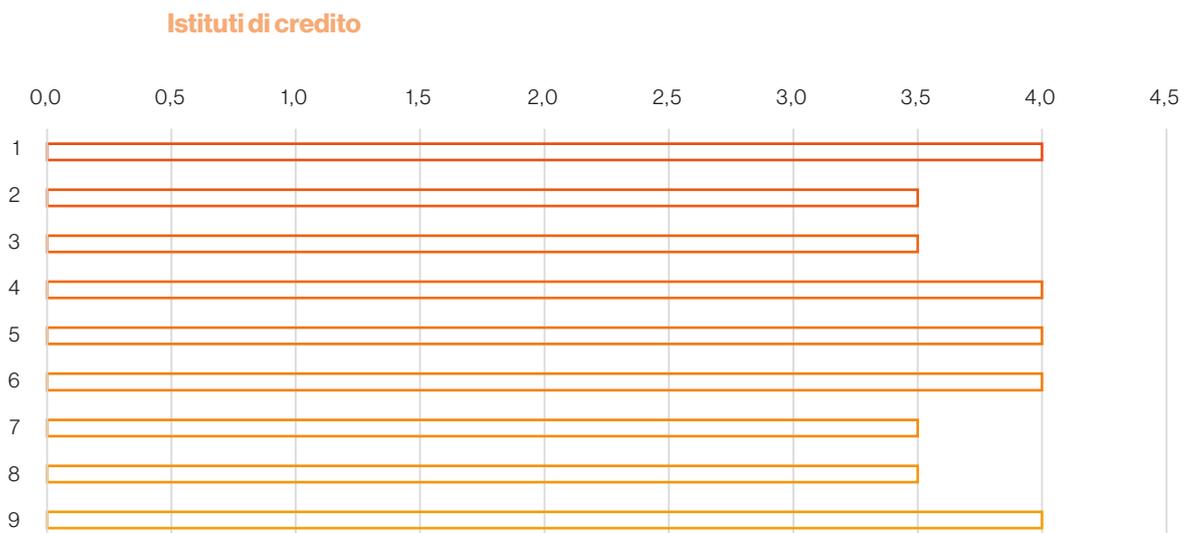
I Clienti

Commenti analoghi a quelli dei due gruppi precedenti si sono registrati nelle valutazioni dei **Clienti** che hanno dichiarato come l'attenzione alla sostenibilità rappresenti un **plus** fondamentale nelle relazioni d'affari fino a diventare un pilastro della partnership. Viene molto apprezzata la professionalità dei dipendenti. È inoltre riconosciuta l'importanza della presenza dell'impresa sul territorio per le ricadute socioeconomiche e occupazionali.



Gli Istituti di credito

Anche gli istituti di credito apprezzano in modo particolare alcuni punti: notevole gradimento al bilancio di sostenibilità, all'attenzione per i dipendenti e al coinvolgimento dei fornitori alle tematiche ESG. Per quanto riguarda i giovani, infine, si ritiene importante il loro coinvolgimento.



Intervista a Nella Dosso, la fondatrice dell'azienda PF Group

Signora Dosso, ci può raccontare com'è iniziata la sua avventura?

Tutto inizia dalla famiglia, a cominciare dal matrimonio con Stenio (Di Giusto) nel 1973 e la nascita dei tanto desiderati figli gemelli Matteo e Michele nel 1976. È la Famiglia il traino primario che mi ha portata ad agire e che mi ha dato la forza nel 1983 di iniziare a strutturare un'attività per migliorare il nostro futuro.

Mi sono rimboccata le maniche da subito, perché: “Per poter insegnare, prima bisogna saper fare” e cominciai a lavorare dalle basi, reinventandomi e creando una delle prime imprese di pulizie.

La partenza è con una dipendente, ma nel giro di poco tempo arriveranno i primi clienti importanti in Friuli Venezia Giulia. Il timore di tanta responsabilità e impegno era grande, ma grazie al periodo particolarmente positivo, alla forza della famiglia e al supporto di Stenio il lavoro prosegue ed evolve giorno dopo giorno.

Quali sono, secondo lei, i fattori di successo dell'azienda?

A partire dai primi clienti l'attenzione ai dettagli e la costanza nella cura degli ambienti è sempre stata molto alta. Una clientela attenta ed esigente ci ha permesso di tararci da subito come una azienda con una fortissima attenzione e qualità nella cura degli ambienti.

Grazie alla fatica e all'attenzione per i dettagli Pulitecnica Friulana ha fin da subito impostato il lavoro con alti standard e questo che ci ha portato passo dopo passo alla crescita ed evoluzione odierna.

Quali sono stati i passaggi maggiormente significativi?

Innanzitutto, il 1983 con la nascita di Pulitecnica Friulana.

Gli anni successivi dal 1984 al 1996 con l'evoluzione, l'impegno e la crescita che ci hanno affermati sul territorio friulano nel settore delle pulizie civili e manutenzioni. Il 1997 con la costruzione della nostra sede di Via Croazia a Udine.

Sicuramente il 2002, con il cambio generazionale, da me e mio marito Stenio ai nostri figli Michele e Matteo.

È da quell'anno, con il passaggio del testimone, che la crescita aziendale diventa vera.

Sono anni di cambiamento grazie a Michele e Matteo, di sviluppo, entrano nuove grandi e importanti commesse e l'azienda sposta il suo core-business nel settore industriale, nella navalmeccanica e nel settore siderurgico arrivando a espandersi sul territorio nazionale. Nasce PF Group, capogruppo di aziende specializzate in servizi per grandi realtà.

Nel 2015 vengono aperti gli uffici di Milano e negli anni vengono aperti i dipartimenti di ristorazione collettiva e le lavorazioni metalliche di carpenteria, saldatura e molto altro. Così il Gruppo è sempre più in grado di rispondere alle richieste dei clienti. Una sfida che tutt'oggi si sta rivelando vincente.

Oggi la Famiglia si è allargata ad oltre duemila persone, distribuite su tutto il territorio nazionale.

Come vede il futuro della sua attività?

Con i miei figli alla guida di questa azienda ho la certezza che siano pronti a spiegare le vele per navigare ancora per tanti mari.

Che cosa non rifarebbe o farebbe in modo diverso?

No, non cambierei nulla. Sono stata fortunata a cominciare a strutturare l'azienda in un periodo impegnativo ma più semplice, pensandoci al tempo d'oggi non avrei la forza di rifare tutto quello che ho fatto vista l'enorme burocrazia esistente.

Sono bravissimi i miei figli che hanno le capacità e le energie per affrontare e superare quotidianamente tutte le difficoltà burocratiche.



The background is a solid orange color with several large, overlapping, semi-transparent orange circles of varying sizes. A white square frame is centered on the page, containing the text.

La posizione
economica dell'azienda

■ 3. La posizione economica dell'azienda

GRI Standard 201 – 1 / 4

I primi mesi dell'anno hanno evidenziato il perdurare di una situazione di debolezza dell'economia mondiale oltre ad una sempre maggiore incertezza geopolitica. Una leggera ripresa si rileva nei primi mesi del 2023, sostenuta dal settore manifatturiero che beneficia della riduzione dei costi energetici e dell'allentamento delle strozzature lungo le catene di approvvigionamento.

Per l'Azienda, in riferimento alla valutazione dei rischi, non sussistono rischi di cambio e per quanto attiene il rischio di credito si ritiene che la società abbia una buona qualità creditizia, tenuto anche conto che le posizioni che comportano maggiori affidamenti si riferiscono a clienti di comprovata solidità patrimoniale e finanziaria.

In riferimento al rischio di mercato e di prezzo si sottolinea che la società opera nel Nord Italia, la domanda continua ad essere sufficientemente sostenuta e i prezzi stabili con previsioni analoghe nel medio periodo.

Si può affermare, in generale, che la politica aziendale di PF Group è tale da assicurare un'adeguata valutazione della solidità finanziaria dei clienti.

Ne consegue che la priorità di PF Group consiste nel mantenere un costante monitoraggio della situazione economica e delle condizioni contrattuali in essere con la clientela e nel controllo e contenimento dei principali costi d'esercizio al fine di garantire alle società consorziate sia le migliori condizioni di mercato attraverso una riduzione dei costi, sia quel coordinamento tra le attività delle stesse che costituiscono l'oggetto e l'obiettivo dell'attività della Società Consortile.

PF Group ritiene che nel corso dell'esercizio 2023 si potranno sostanzialmente mantenere le quote di mercato raggiunte nell'esercizio 2022.

Nel corso dell'esercizio 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.

La sola PF Group ha conseguito nel 2022 un fatturato netto pari a € 35.062.907,00 in aumento del 2,6% rispetto l'anno precedente.

3.1 Valore Generato - Valore Distribuito - Valore Trattenuto

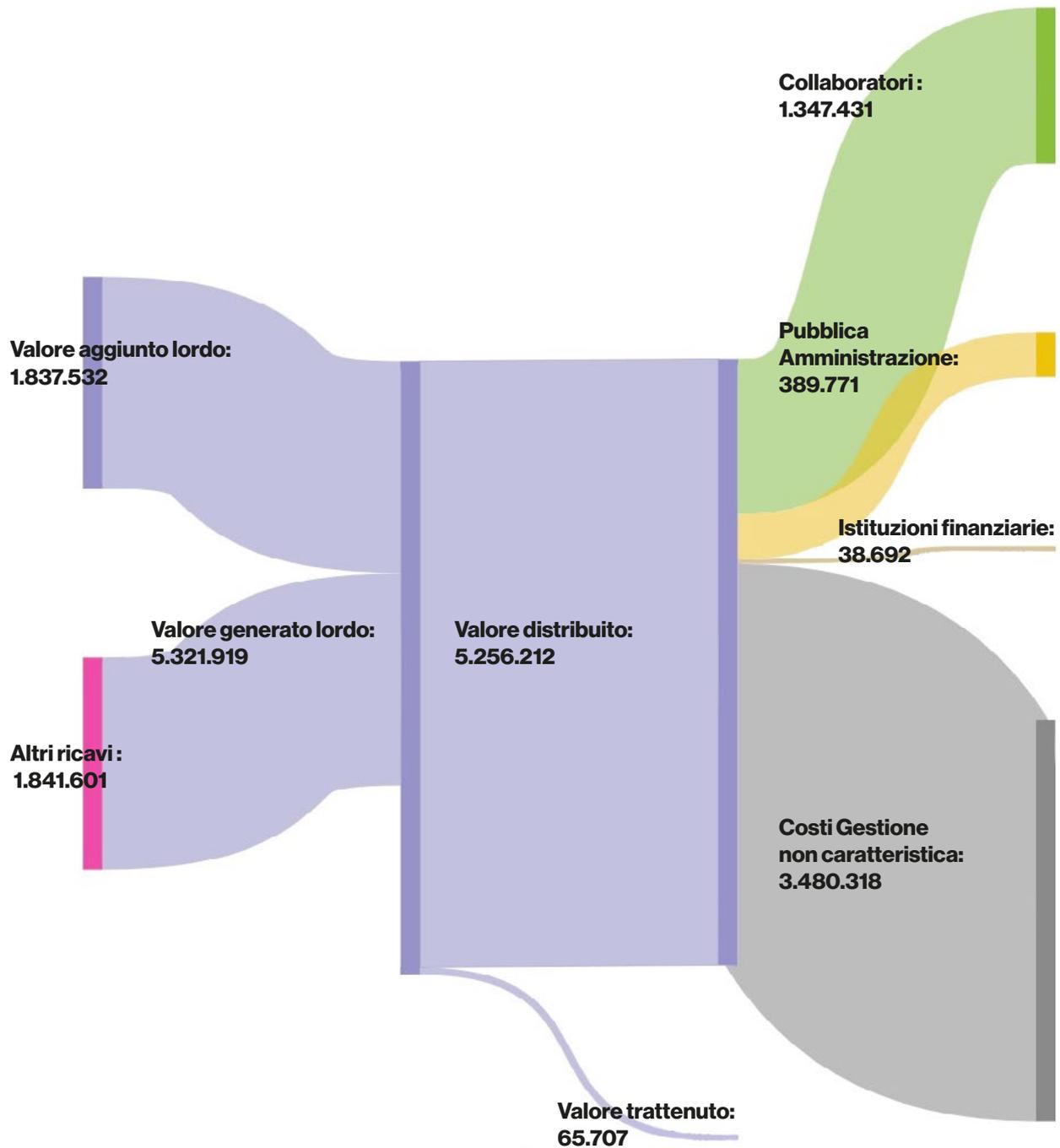
Nella sua accezione classica, il Valore Aggiunto è la misura della ricchezza che un'entità economica realizza attraverso l'impiego dei fattori produttivi e di come lo stesso viene distribuito tra i principali soggetti portatori di interesse.

Nel presente documento non vengono riportati i rendiconti economici e patrimoniali già elaborati e presenti nel fascicolo allegato al Bilancio di Esercizio 2022. Vengono descritti 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 2021	Anno 2022
Ricavi Gestione Caratteristica	34.176.358,00	35.062.907,00
Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	0,00	0,00
Altri Ricavi	313.629,00	306.329,00
Valore della Produzione	34.489.987,00	35.369.236,00
Acquisti Materie Prime e Servizi	32.444.076,00	33.284.294,00
Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	0,00	0,00
Altri costi	201.212,00	247.410,00
Costi legati al Valore della Produzione	32.645.288,00	33.531.704,00
Valore Aggiunto Lordo Generato dall'impresa	1.844.699,00	1.837.532,00
Ricavi da Gestione finanziaria	3.595,00	4.069,00
Gestione straordinaria positiva	0,00	0,00
Valore Generato Lordo	1.848.294,00	1.841.601,00
Collaboratori	1.408.663,00	1.347.431,00
Pubblica Amministrazione	351.060,00	389.771,00
Stockholders	0,00	0,00
Istituzioni Finanziarie	32.544,00	38.692,00
Liberalità e Utilità sociali	0,00	0,00
Costi di Gestione non caratteristica	0,00	3.480.318,00
Valore Aggiunto Distribuito	1.792.267,00	5.256.212,00
Valore Trattenuto	56.027,00	65.707,00

Nel sottostante diagramma di Sankey è rappresentato il flusso di risorse in entrata, in uscita e la parte trattenuta (anno 2022).



3.2 Investimenti e Sovvenzioni

Gli investimenti di PF Group nei tre ambiti della sostenibilità vengono rappresentati nella tabella sottostante.

Ambito	Descrizione	Descrizione del ritorno atteso
Economico e di Governance	Distributori acqua per uffici	Welfare aziendale
	Bonus bollette	Consapevole del periodo di difficoltà dato dal caro bollette 2022 per supportare questa situazione nella busta paga di dicembre è stato inserito un contributo per le bollette di acqua, luce e gas. PF Group ha deciso di investire a supporto dei suoi dipendenti per aiutarli a sentire meno il peso del caro bollette.
	Biglietti tribuna centrale partite in casa Udinese Calcio Spa	n. 8 biglietti in tribuna centrale sud come welfare ai dipendenti
Sociale	La Nostra Famiglia - colombe	n. 30 colombe – L'associazione La Nostra Famiglia si dedica alla cura e alla riabilitazione delle persone con disabilità, soprattutto in età evolutiva.
	La Nostra Famiglia - panettoni	n. 100 panettoni – L'associazione La Nostra Famiglia si dedica alla cura e alla riabilitazione delle persone con disabilità, soprattutto in età evolutiva.
	Telethon 2022	Contributo a sostegno di Telethon. 34 dipendenti PF Group si sono turnati gratuitamente a supporto dell'iniziativa nelle diverse mansioni: corridori, supporto allo stand PF Group e pulizia dei servizi e delle aree comuni.
	Donazione all'istituto dall'Unione Nazionale dei Cavalieri d'Italia Premio Friuli	Il " Premio Friuli " è interamente dedicato alle donne. Il riconoscimento, istituito dall'Unione Nazionale dei Cavalieri d'Italia - sezione provinciale di Udine, è stato consegnato a Martina Dorigo , specialista in cambiamento climatico, e a Marianna Tonutti , alto funzionario della Nato.
	Donazione Hellas Verona Foundation	Donazione per la cena di beneficenza alla nascita della Hellas Verona Foundation.
	Associazione Tempo Libero Raccolta Fondi per patologia rara	Donazione per le cure di una giovane ragazza affetta da una patologia neurologica rara (la Malattia di Lafora).
	Sponsorizzazione squadra giovanile Baseball Buttrio	Sponsorizzazione a supporto del settore giovanile.
	Hellas Woman Football	Sponsorizzazione a supporto del settore femminile.
Ambientale	Distributori acqua per uffici	Abbattimento del consumo della plastica negli uffici.
	Rifacimento del tetto	Riduzione dei costi di riscaldamento e refrigerazione.
	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.
	Applicata sottoscrizione digitale su tutti gli atti amministrativi e su tutti i contratti di lavoro	Risparmio carta, stampa e inchiostro. Per ogni foglio di lavoro non stampato risparmiamo l'equivalente di 1,78 bicchieri di acqua.
	Utilizzo di prodotti EcoLabel	Utilizzo di prodotti EcoLabel per le pulizie ordinarie nel 65% dei cantieri

Dal 2023 PF Group ha scelto di affidarsi ad un nuovo fornitore di abbigliamento che opera nel rispetto delle seguenti certificazioni:

ISO 45001 per la Gestione Salute e Sicurezza

ISO 14001 per la Gestione Ambientale

SA 8000 Responsabilità Sociale d'impresa

STeP by OEKO TEX (Sustainable Textile Production)

La decisione adottata dall'Azienda di rivolgersi direttamente ad un produttore anziché a un semplice rivenditore consentirà maggiori garanzie, non solo per l'evidenza delle sue certificazioni, ma anche per la trasparenza e l'integrità dei metodi di produzione.

PF Group si impegna a garantire che i prodotti acquistati siano realizzati con Standard Etici, escludendo, ad esempio, la manodopera infantile.

Nel 2023 l'Azienda ha messo in campo un progetto strategico per la diminuzione dei costi di Energia elettrica con l'installazione di pannelli fotovoltaici.

Oneri, aiuti e sovvenzioni

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



Opportunità
e problematiche legate
ai cambiamenti climatici

■ 4. Opportunità e problematiche legate ai cambiamenti climatici

Standard GRI 302-1 / 2 / 3

Standard 305 -1 / 2 / 4 / 6 / 7

PF Group affronta, per la prima volta in una prospettiva di sostenibilità, il tema dell'energia e delle emissioni impegnandosi per il futuro ad assumere scelte consapevoli sulla gestione del proprio impatto ambientale.

Fino ad ora, per ciò che concerne il tema dell'utilizzo dell'energia e delle emissioni, la scelta dell'Organizzazione è stata quella di privilegiare il criterio del minor costo.

L'utilizzo della risorsa idrica e la gestione dei rifiuti sono assimilabili a quella propria delle abitazioni civili.



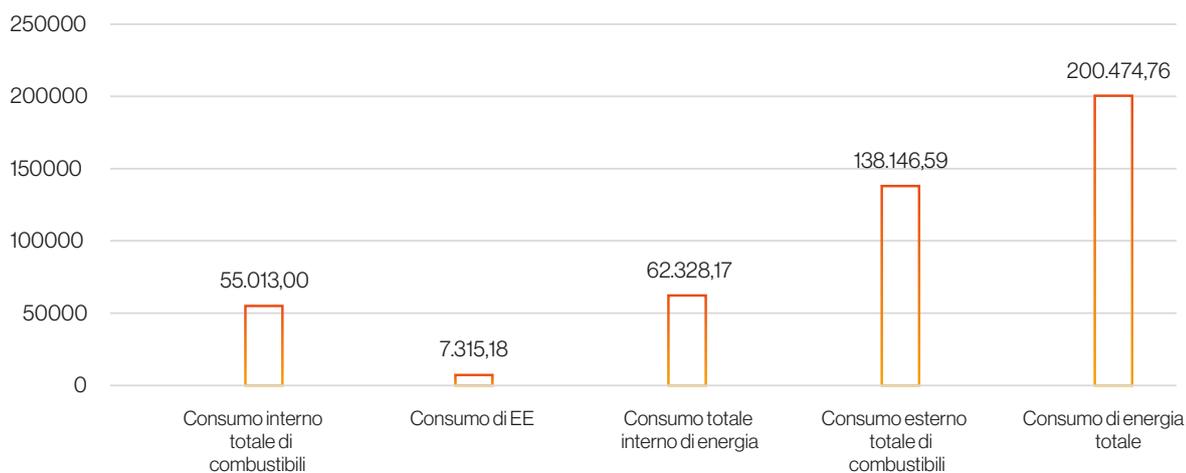
4.1 La gestione dell'energia e delle emissioni

L'Organizzazione impegna energia per le normali attività legate al funzionamento della sede e agli spostamenti necessari allo svolgimento delle attività aziendali.

Utilizza **energia elettrica** e **combustibili**, tutti **fossili**: gas naturale, benzina e gasolio per auto-trazione.

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.

Consumi energetici in MJ



Per ciò che concerne le emissioni derivanti dai consumi di energia elettrica, misurate in t CO_{2eq}, vengono consuntivati i dati sia **market based** sia **location based**.

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 (CO_{2eq}). 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.*

Le emissioni di CO_{2eq} per l'anno 2022 sono state pari a **11,03 t** con il calcolo **market based** e **10,32 t** con il calcolo **location based**.

Per ciò che concerne **l'intensità energetica** e **l'intensità emissiva** si è considerato il fatto che presso PF Group operano a pieno regime **38 persone**. I rapporti tra consumi energetici ed emissioni danno i seguenti valori:

- Energia: **5.275,65 MJ / persona**.
- Emissioni market based: **0,29 t CO_{2eq} / persona**.

4.2 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 ha assunto 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-it>

Ecolabel UE è il marchio di qualità ecologica dell'Unione Europea (Ecolabel UE) che contraddistingue prodotti e servizi che, pur garantendo elevati standard prestazionali, sono caratterizzati da un ridotto impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita.

4.3 Gli obiettivi futuri

Gli obiettivi futuri riguardano l'abbattimento dei consumi energetici e conseguenti emissioni da perseguire attraverso l'installazione di un ponderoso impianto fotovoltaico il cui progetto è già stato avviato e che verrà realizzato entro il 2023.

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.



PF

PULITECNICA FRIULANA



La cura
delle nostre persone

■ 5 La cura 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

GRI Standard 405

GRI Standard 406

5.1 Sviluppo e crescita professionale

PF Group considera estremamente importanti tutti i suoi collaboratori.

Il tema inerente al “capitale umano” viene considerato materiale per i seguenti motivi: il primo riguarda l’esito delle consultazioni degli stakeholder che, per questo primo Bilancio di Sostenibilità, si sono svolte secondo la modalità dell’intervista rivolte ai dipendenti (oltre che agli altri stakeholder); il secondo è inerente al fatto che **PF Group** considera strategici e fondamentali il contributo e l’energia delle persone che compongono il proprio capitale umano e la propria Organizzazione per perseguire i propri obiettivi e svolgere le proprie attività. **PF Group** crede che i valori che la supportano debbano sempre guidare e indirizzare gli sforzi e l’impegno quotidiano dei suoi collaboratori, per assicurare un servizio di qualità, efficiente e moderno, ma anche molto attento alle tematiche sulla sicurezza. Formazione e Salute e Sicurezza sul Lavoro si confermano, quindi, focus tra i più importanti. Riguardo i rapporti con le persone, l’azienda vuole siano condotti, oltre che nel rispetto delle normative vigenti, anche all’insegna dei propri valori di trasparenza, puntualità ed efficacia. Presso **PF Group** vengono rispettate tutte le forme di diversità: genere, religione, appartenenza ad organizzazioni politico-sindacali. Viene altresì salvaguardata in ogni modo la dignità della persona. Le politiche del personale si basano su principi tesi a valorizzare la chiarezza dei ruoli e delle responsabilità, promuovere il rispetto delle regole e dei valori fondanti, valorizzare il merito e la crescita delle competenze e delle professionalità nell’ottica di una crescita e di un miglioramento continui. I principi cardine della politica di gestione del personale rimangono: la tutela del lavoratore rispetto a comportamenti discriminatori, la salvaguardia rispetto a forme di nepotismo e favoritismo, il rispetto dell’integrità morale in tutti i suoi aspetti oltre alla valorizzazione delle persone per la loro crescita professionale.

Le risorse umane sono considerate dall’Organizzazione **traino e volano** della crescita aziendale.

Informazioni sui dipendenti (il loro numero è calcolato come persone “full time equivalent”).

PF Group ha **38** dipendenti, di cui 31 donne, tutti assunti direttamente tranne una risorsa, assunta con contratto di somministrazione full time.

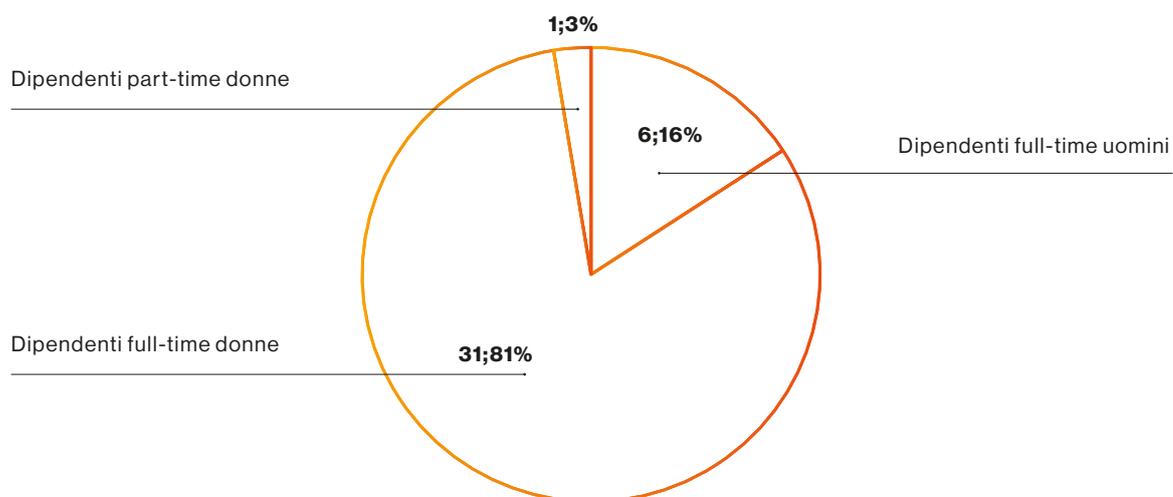
FTE (Full Time Equivalent) definisce la forza lavoro complessiva descritta nei termini di “persone impiegate a tempo pieno” (ad esempio 2 persone in part time al 50% = 1 persona FTE).

	2022		
	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti FTE 2021	6	31	38
Dipendenti a tempo determinato FTE	2	12	14
Dipendenti a tempo indeterminato FTE	4	19	23
Dipendenti con contratto di somministrazione full time	0	1	1
Dipendenti con contratto di somministrazione part time	0	0	0
Dipendenti full time	6	31	37
Dipendenti part time	0	1	1

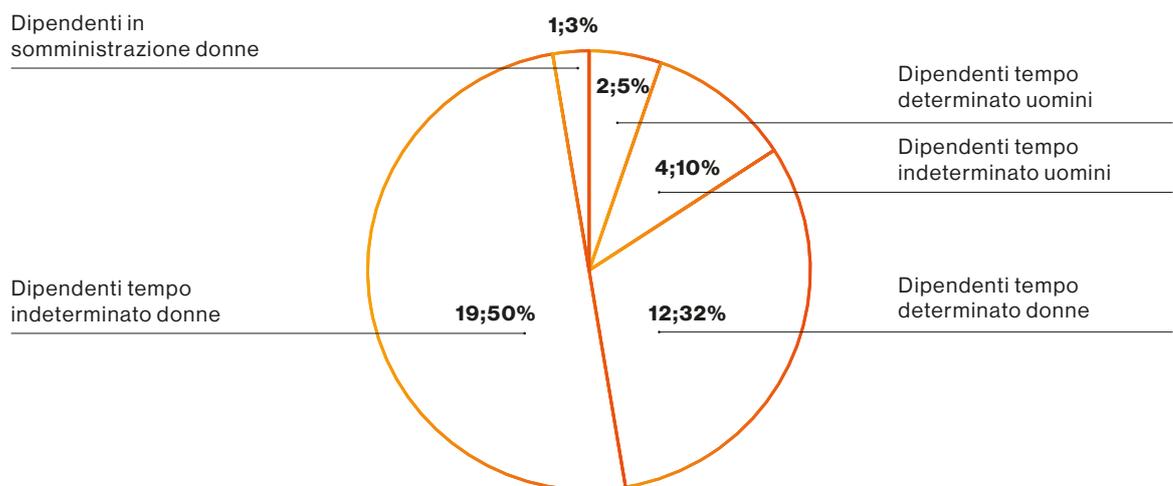
L'**84,21%** della forza lavoro è rappresentata da **donne**, il **15,78%** da **uomini**.



Part time - full time



Tipologia di contratto



In azienda non opera personale non assunto; tutti i lavoratori hanno un contratto a tempo determinato e indeterminato ed un contratto in somministrazione.

Tutte le persone che operano presso l'azienda sono assunte con contratti collettivi nazionali di lavoro.



Il Turnover

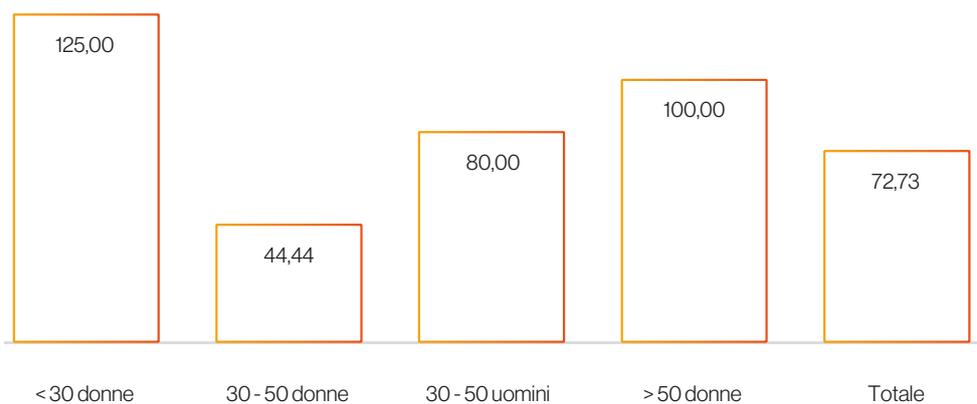
Per turnover aziendale s'intende una situazione comune a tutte le organizzazioni e che fa riferimento alle condizioni proposte ai propri dipendenti in termini di obiettivi e di proposta di valore. Possiamo considerare il turnover come un indicatore importante perché rivela il tasso di persone assunte e quelle che abbandonano l'azienda, il numero delle dimissioni e dei licenziamenti. Per sua natura, il turnover è fisiologico, e non è realistico credere che tutte le persone rimarranno nella stessa azienda per tutta la vita. Il cambiamento fa parte della natura umana e nel corso della vita ci sono molti aspetti che ci spingono a fare dei cambiamenti, questo vale sia per l'azienda che per i dipendenti. Il turnover ci permette anche di conoscere gli aspetti legati alla *cultura aziendale* e alla *gestione delle risorse umane*. Quando il numero è molto alto significa che qualcosa non va ed è bene preoccuparsi. Per comprendere quando iniziare a preoccuparsi è opportuno calcolare i tassi in modo da poter poi prendere le decisioni conseguenti.

Turnover

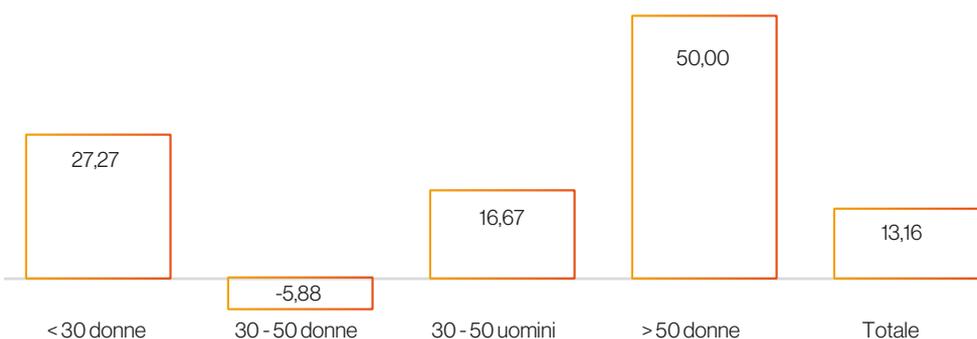
	Numero inizio periodo	Numero medio nel periodo	Assunzioni	Esodi	Tasso assunzioni (turn over positivo)	Tasso esodi (turn over negativo)	Tasso turnover complessivo
< 30 donne	8	11	10	7	125,00	87,50	27,27
< 30 uomini	0	0	0	0	0	0	0
30 - 50 donne	18	17	8	9	44,44	50,00	-5,88
30 - 50 uomini	5	6	4	3	80,00	60,00	16,67
> 50 donne	2	4	2	0	100,00	0,00	50,00
> 50 uomini	0	0	0	0	0	0	0
Totale	33	38	24	19	72,73	57,58	13,16

I numeri indicati nelle tabelle sopra indicano che PF Group ha un tasso di turnover complessivo del **13,16%** che sta a significare che l'azienda, complessivamente, tra entrate ed uscite di personale è in buon equilibrio.

Tasso assunzioni



Tasso turnover



Calcolo del Tasso di Assunzioni = personale entrato in azienda / personale a inizio periodo x 100.

Il Tasso di Turnover è calcolato con la formula: assunzioni – esodi / numero medio di occupati nel periodo x 100.

Calcolo del Tasso di Turnover complessivo = personale entrato + personale uscito dall'azienda in un certo periodo / organico medio di occupati x 100.

I destinatari dei benefit o di altre forme di remunerazione ulteriori rispetto alla retribuzione prevista dai contratti collettivi nonché l'entità di questi ultimi viene definita con criteri diversi rispetto alla tipologia di contratto a tempo determinato / indeterminato, full time / part time e altri paradigmi consimili.

Congedo parentale

Per congedo parentale si intende il periodo di astensione dal lavoro assicurata ai genitori in seguito alla nascita di un figlio. Si tratta di strumenti normativi che permettono alla madre e al padre di dedicarsi completamente alla crescita del figlio mantenendo il posto di lavoro e ricevendo per quel periodo di astensione una percentuale variabile di retribuzione.

(La Legge di bilancio per l'anno 2023 ha aumentato le tutele legate al congedo parentale, quindi all'astensione facoltativa, prevedendo un aumento dell'indennità economica assicurata dall'INPS che passa dal 30% all'80% della retribuzione, per la durata massima di un mese entro il sesto anno di vita del bambino.)

Dipendenti uomini che hanno avuto diritto al CP	1
Dipendenti donne che hanno avuto diritto al CP	6

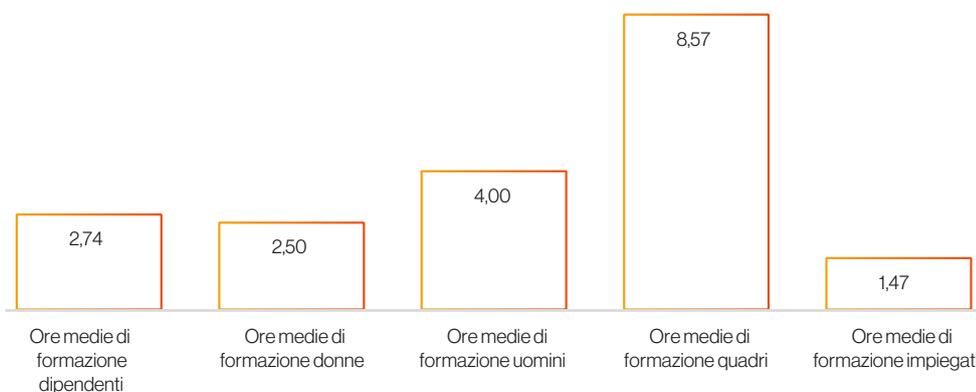
Nel corso del 2022 in azienda un dipendente uomo e sei dipendenti donne hanno avuto diritto al congedo parentale, ma non ne hanno usufruito.

Formazione

La formazione è considerata una leva strategica per lo sviluppo aziendale.

L'affiancamento e la supervisione hanno coinvolto la totalità dei dipendenti per un totale di 1.383 ore.

Ore medie di formazione totali e per categoria e genere



Le tipologie di formazione erogate afferiscono a queste aree:

- Salute e sicurezza
- ICT
- Operations

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.

5.2 Salute e Sicurezza sul Lavoro

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

	2021	2022
Ore Lavorate	54.592	57.179
Giorni di infortunio totali	0	0
N. di infortuni totali	0	0
Tasso di Frequenza GRI / UNI 7249	0	0
Tasso di Gravità UNI 7249	0	0
Tasso di Gravità GRI	0	0
Tasso decessi	0	0

Il Tasso di Frequenza viene calcolato nello stesso modo sia secondo gli **Standard GRI** sia conformemente allo **Standard ISO 7249:2007** (utilizzato dall'INAIL) e si riferisce agli infortuni registrabili, esclusi i decessi, che si sono verificati. Non vengono conteggiati gli infortuni in itinere poiché non gestiti dall'Organizzazione. Il calcolo prevede la seguente formula: **n° di infortuni x 1.000.000 / ore lavorate.**

Il Tasso di Gravità, conformemente allo Standard ISO 7249:2007 (utilizzato dall'INAIL in Italia), mette in relazione le giornate non lavorate a causa di infortunio con il numero di ore lavorate. Il calcolo prevede la seguente formula: **n° di giornate non lavorate a causa di infortunio x 1.000 / ore lavorate.**

Il Tasso di Gravità, conformemente allo Standard GRI, mette in relazione il numero di infortuni gravi (con prognosi superiore a 180 giorni) con le ore lavorate. Il calcolo prevede la seguente formula: **n° di infortuni gravi x 1.000.000 / ore lavorate.**

Il Tasso di decessi, conformemente allo Standard GRI, mette in relazione il numero di decessi con le ore lavorate. Il calcolo prevede la seguente formula: **n° di decessi x 1.000.000 / ore lavorate.**

PF Group non ha registrato nel 2021 e 2022 alcun infortunio sul lavoro e, conseguentemente, nessuna giornata di assenza dal lavoro per infortunio.

In questo caso non è misurabile il Tasso di Frequenza né il Tasso di Gravità.

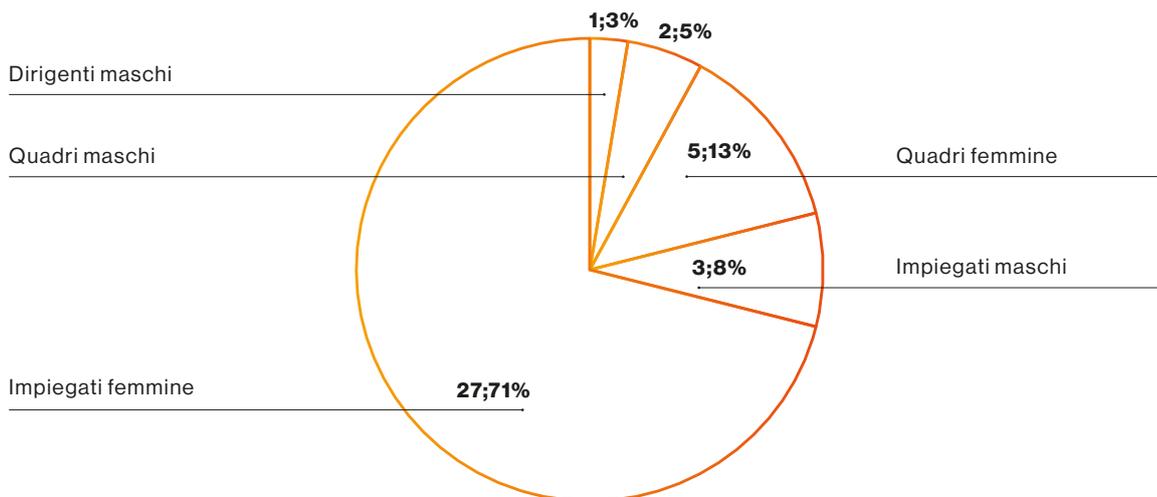


5.3 Pari opportunità e Non Discriminazione

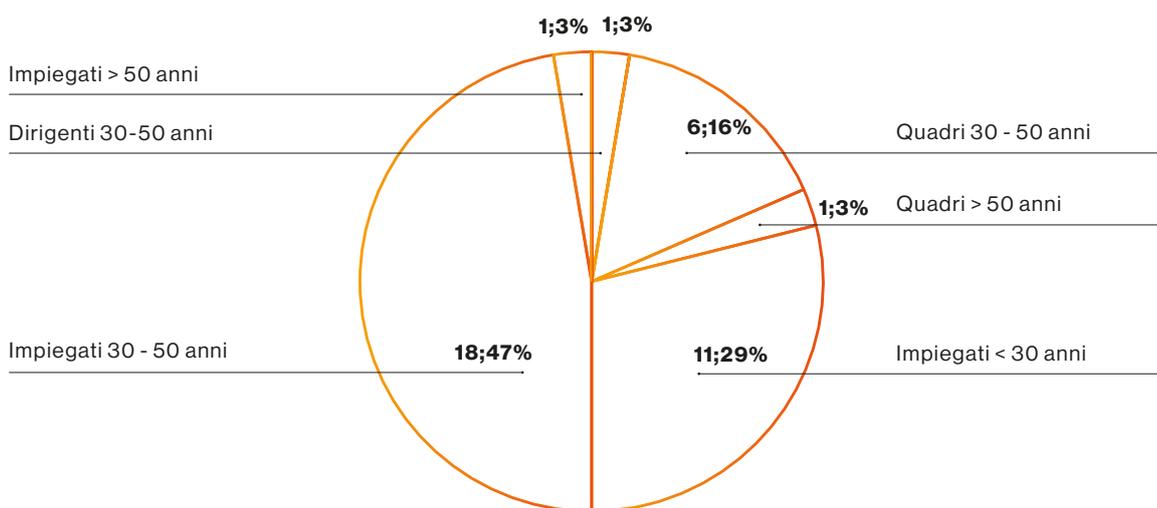
Le pari opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

PF Group con una rappresentanza femminile superiore all'84%, oltre che attraverso una generale politica di inclusione, rappresenta pienamente i concetti espressi dalla normativa vigente.

Personale per qualifica e genere in percentuale

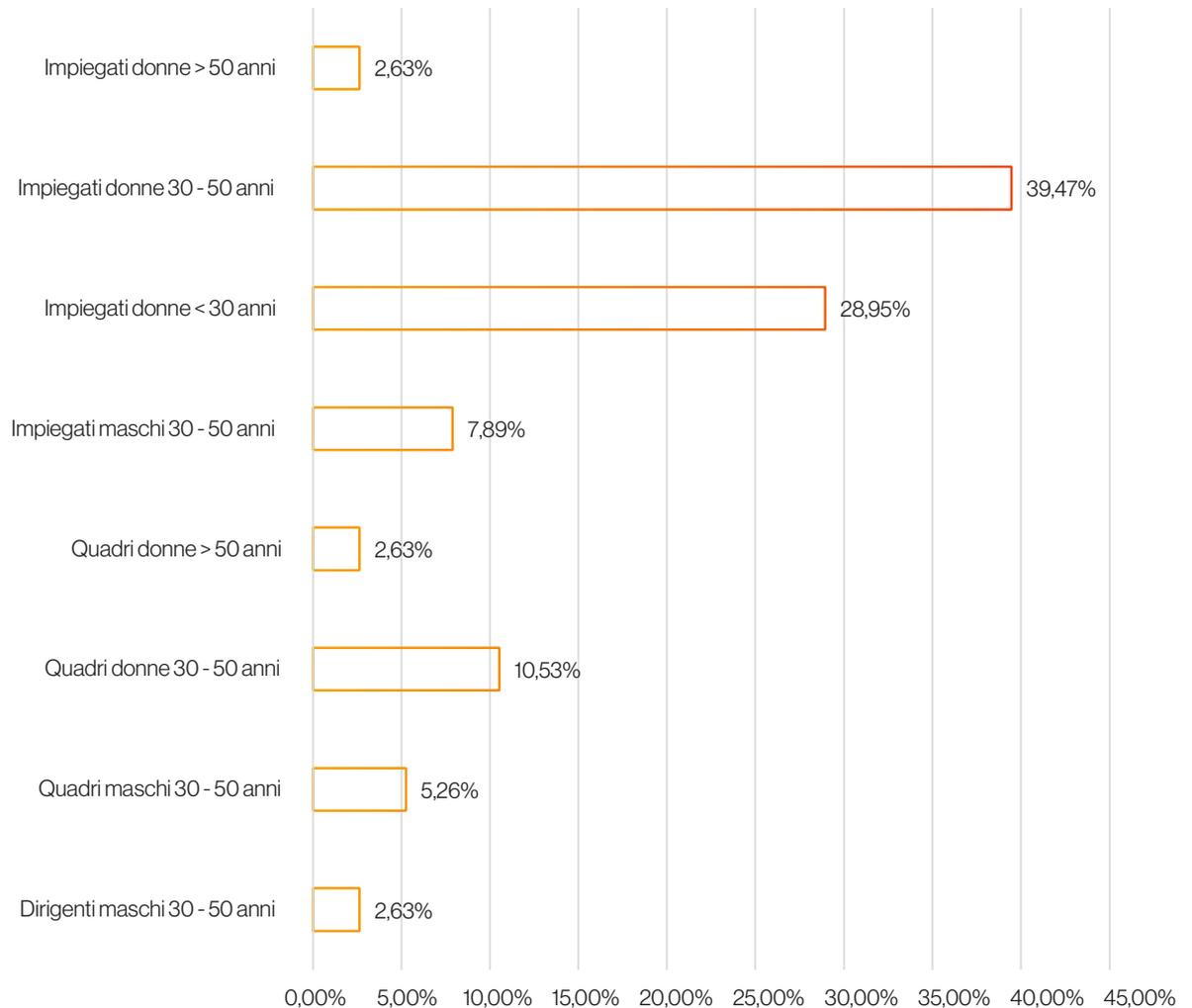


Personale per qualifica ed età in percentuale



Schema complessivo del personale per: qualifica, età e genere

Personale per qualifica, età e genere



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.

Non discriminazione

In PF Group non vi sono stati e non sono stati denunciati episodi di discriminazione di qualsiasi tipo.



Indice
dei riferimenti GRI

■ 6. Indice dei riferimenti GRI

GRI Standard 1-7

PF Group rendiconta circa la propria sostenibilità in conformità con il GRI Standard 2021 per il periodo 01.01.2022 – 31.12.2022. Viene utilizzato il GRI 1: Foundation 2021.

GRI Standard / altra fonte	Informativa	Capitoli	Pagina
GRI 2 Informative generali 2021	2-1 Dettagli dell'organizzazione	2, 8	13
	2-2 Entità incluse nel reporting di sostenibilità dell'organizzazione	2	15
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	7	26, 23
	2-4 Revisione di informazioni	7	15
	2-5 Assurance esterna		13
	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	2	45
	2-7 Dipendenti	5	46
	2-8 Lavoratori non dipendenti	5	15 ss
	2-9 Struttura e composizione della governance	2	15 ss
	2-10 Nomina e selezione del più alto organo di governance	2	15 ss
	2-11 Presidente del più alto organo di governance	2	15 ss
	2-12 Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	2	16
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	2	23
	2-14 Ruolo del più alto organo di governance nella rendicontazione di sostenibilità	2	17
	2-15 Conflitti di interesse	2	15 ss
	2-16 Comunicazione di criticità	2	17 ss
	2-17 Consapevolezza collettiva del più alto organo di governance	2	15
	2-18 Valutazione della performance del più alto organo di governance	2	3
	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 presidente e 2	3
	2-23 Impegni inerenti alla politica	Lettera del presidente e 2	3
	2-24 Integrazione degli impegni della politica	2	15 ss
	2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi	3, 4 e 5	35, 41, 45
	2-26 Meccanismi per chiedere supporto e sollevare quesiti	2	15 ss
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2	15 ss
	2-28 Appartenenza ad associazioni	2	15 ss
	2-29 Metodologia per il coinvolgimento degli stakeholder	2	26
	2-30 Contratti collettivi	5	45 ss
GRI 3 Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	2	26 ss
	3-2 Elenco dei temi materiali	2	26
	3-3 Gestione dei temi materiali	Inizio capitoli 3, 4 e 5	35, 41, 45

Omissioni		
Requisiti omessi	Motivi	Spiegazione
2-19 Politiche di remunerazione	Riservatezza	
2-20 Processo per determinare la remunerazione	Riservatezza	
2-21 Rapporto di retribuzione totale annua	Riservatezza	

I GRI standard con asterisco (*) sono stati trattati per le informative applicabili.

Tema rilevante	GRI Standard / altre fonti	Informative trattate	Capitolo	Pagina
Performance economiche e anticorruzione	GRI 201 - Performance economiche - 2016*	1 / 4	Cap. 3	35
	GRI 205 Anticorruzione - 2016	Tutte	Cap. 3	26
Energia ed emissioni – Lotta ai cambiamenti climatici	GRI 302 Energia - 2016*	1 / 2 / 3	Cap. 4	42
	GRI 305 Emissioni - 2016*	1 / 2 / 3 / 4 / 6 / 7	Cap. 4	42
Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403 Salute e Sicurezza sul Lavoro - 2018	1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 8 / 9 / 10	Cap. 5	51
Knowledge management	GRI 404 Formazione e Istruzione - 2016*	1 / 2a	Cap. 5	50
Occupazione, non discriminazione pari opportunità e welfare	GRI 401 Occupazione - 2016	Tutte	Cap. 5	45
	GRI 405 Diversità e pari opportunità - 2016	Tutte	Cap. 5	52
	GRI 406 Non discriminazione -2016	Tutte	Cap. 5	53

Non applicabili	
Informative	Spiegazione
Informativa 201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	L'azienda non predispone piani pensionistici poiché tale trattamento è a carico delle Istituzioni nazionali
Informativa 302-4 Riduzione del consumo di energia	L'azienda non ha messo in campo iniziative tese a ridurre il consumo di energia
Informativa 302-5 Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi (n.d.r. - la traduzione dall'inglese è stata corretta rispetto al titolo "ufficiale")	I servizi erogati dall'azienda non hanno ciascuno un determinato fabbisogno energetico
Informativa 305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	L'azienda non ha messo in campo apposite iniziative per la riduzione di gas climalteranti
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	In azienda non vengono attuate queste attività
Informativa 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	In azienda i dipendenti non ricevono valutazioni periodiche delle performance
Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	In azienda non vengono attuate queste attività



■ 7. Nota metodologica

GRI Standard 1

GRI Standard 2 – 2 / 3 / 4

Il presente Bilancio di Sostenibilità, anno di rendicontazione 2022, è il primo pubblicato da PF Group Società Consortile a Responsabilità Limitata. È stato predisposto e redatto in conformità con i **Consolidated Set of the GRI Standards 2021**.

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 di PF Group Soc. Cons. a r.l. per il **periodo di rendicontazione anno 2022 (01.01.2022 – 31.12.2022)**. A fini comparativi sono presentati i dati dell'esercizio 2021, ove disponibili.

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”**.

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.

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.

Le informazioni sono state rendicontate valutando gli impatti rilevanti che possono essere attualmente misurati con un certo grado di precisione (o stimati) e che possono ricadere sotto la responsabilità o l'influenza, anche parziale, di PF Group Società Consortile a Responsabilità Limitata.

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

La descrizione degli impatti positivi e negativi come le informazioni sulla loro gestione è inserita all'inizio dei capitoli 3, 4 e 5 dedicati agli ambiti: economico e di governance, ambientale e sociale.

Informazioni sul capitolo 2. PF Group

Il C.d.A. definisce la strategia e gli obiettivi per la sostenibilità valutando rischi e opportunità anche per le loro declinazioni economiche.

Si avvale di tecnici interni ed esterni che garantiscono l'aggiornamento delle competenze necessarie.

Presiede alle valutazioni sui documenti per la definizione dei temi rilevanti.

Le performance sulla sostenibilità vengono valutate in ordine ai risultati raggiunti a fronte degli obiettivi posti.

È composto per la maggioranza da soggetti presenti anche nella struttura di governance del Gruppo; risultano per questo prevenuti i conflitti di interesse.

Informazioni sulla gestione degli stakeholder

Definizione di Influenzanti / influenzati

La relazione con l'azienda è marcata da influenze reciproche; tuttavia, può essere che le leve dell'influenza non siano appannaggio dei due soggetti in maniera paritaria. Gli Enti governativi influenzano in maniera decisa l'attività aziendale tanto da generare (a volte anche imporre) transizioni sistemiche. La singola azienda, per converso, può influenzare in maniera modesta o nulla gli orientamenti dell'Ente governativo. In maniera analoga, gli Istituti di credito possono esercitare pressioni affinché l'azienda si renda resiliente. A proposito degli Istituti di credito, si dovrà tener conto che questi ultimi "impongono" forme di dialogo e contenuti della relazione con l'azienda attraverso indagini e questionari che rappresentano di per sé un flusso di informazioni che questa tipologia di stakeholder valuta adeguato. Per ogni categoria di stakeholder, quindi, è stata operata questa valutazione.

Definizione di Impatti outside-in / inside-out

Rimanendo sull'esempio degli Istituti di credito, si nota dai documenti inviati alle aziende che i loro interessi si focalizzano su aspetti che, se mal gestiti, potrebbero causare danno di immagini all'azienda e sulla resilienza ovvero sulla capacità dell'azienda di far fronte agli impatti che provengono dal contesto socioeconomico. In questo periodo, il secondo argomento sta prendendo sempre più rilievo perché guerre e pandemie hanno reso il contesto molto più volatile e aleatorio. La domanda più importante, oggi è "... l'azienda ha fatto tutto quanto necessario per rimanere con successo sul mercato?" Per questo si può affermare che gli impatti maggiormente rilevanti per gli Istituti di credito riguardano, appunto, la reazione e ciò che succede "fuori" dall'azienda influenzandola.

Per converso gli Enti governativi locali possono essere interessati da impatti "inside-out" come la cura dell'ambiente o il valore distribuito sul territorio (aspetto peraltro sottovalutato nelle indagini pregresse). Per ogni categoria di stakeholder, quindi, è stata operata questa valutazione.

Definizione di Impatti sociali / ambientali / economici

Ogni stakeholder si focalizza su uno o più ambiti della sostenibilità: i dipendenti su "salute e sicurezza", gli Istituti di credito sulla sfera economica e di governance. Per ogni categoria di stakeholder, quindi, è stata operata questa valutazione.

Circa gli stakeholder, si è inoltre valutata la situazione generale delle forme di comunicazione intrattenute e quelle attivabili.

- Lo standard ISO 9001 prevede indagini di soddisfazione del cliente; queste indagini possono riguardare anche i temi della sostenibilità.

- Le attività di selezione dei fornitori, sempre obbligatorie per la ISO 9001, possono comportare scambi di informazione e definizione di criteri per l'approvazione che si riferiscano alla sostenibilità.
- Le normative cogenti in tema di Salute e Sicurezza prevedono la possibilità di porre quesiti o fare osservazioni in relazione a questo tema, che è certamente fra i più importanti, se non il più importante, tra quelli "social".
- ...

Sulla base di tutti questi input si sono identificate le forme di dialogo da avviare per il 2023 e descritte per ogni tipologia di stakeholder.

Si è anche ipotizzato un percorso, un'escalation positiva, nel dialogo. Solo a titolo di esempio: con gli Istituti di credito è ragionevole che il dialogo maturi e dai sondaggi cui rispondere si passi ad una forma di condivisione dei piani strategici per la sostenibilità (co-progettazione).

Informazioni sul capitolo 4 Opportunità e problematiche legate agli aspetti ambientali (ipotesi e metodologie alla base dei calcoli effettuati su energia ed emissioni)

I calcoli per la rendicontazione dei consumi energetici sono stati eseguiti sulla base dei coefficienti acquisiti dalla tabella dell'Inventario Nazionale UNFCCC reperibile al link:

<https://www.ets.minambiente.it/News#272-pubblicazione-parametri-standard-nazionali-anno-2022>

e da quella contenuta nelle linee guida per la nomina dell'Energy Manager a pagina 53 del documento reperibile al link:

<https://em.fire-italia.org/wp-content/uploads/2022/03/2022-02-Linee-guida-alla-nomina.pdf>

I coefficienti per il calcolo delle emissioni "Scope 1" sono stati eseguiti sulla base dei coefficienti acquisiti dalla tabella dell'Inventario Nazionale UNFCCC il cui link è riportato più sopra.

I valori di emissione di CO₂ "Scope 2", location based e market based, sono stati calcolati sulla base dei dati (percentuali) inerenti al mix energetico nazionale e quelli pubblicati dal fornitore; si riferiscono alle voci **Eurostat**.

Per lo "Scope 3" sono stati consuntivati i dati inerenti ai mezzi aziendali; le informazioni per i calcoli (coefficienti emissivi) sono state desunte dai documenti legali dei mezzi.

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

Informazioni sul capitolo 5 La cura delle nostre persone

Per il tasso di turnover complessivo sono state presentate due formulazioni: una formulazione prevede il calcolo effettuato in questo modo: **ingressi + esodi / unità di personale medio nel periodo, l'altra: ingressi - esodi / unità di personale medio nel periodo**.

Questa due modalità per distinguere un semplice avvicendamento di un determinato numero di personale, ad esempio 7,5% di ingressi e 7,5% di esodi, da un evento considerato "in letteratura" critico come l'esodo, in tempi ravvicinati, del 15% delle persone impiegate in un'Organizzazione.

L'andamento degli infortuni e del congedo parentale sono stati descritti spiegando la reale influenza delle informazioni sulla rendicontazione, considerando che gli standard di riferimento richiedono informazioni che possono non riguardare un periodo temporale di un anno.

■ 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

Il presente bilancio è consultabile in forma digitale al link:

https://www.pulitecnicafriulana.it/wp-content/uploads/2024/01/PF-Group_Bilancio-di-Sostenibilita-2022.pdf

Concept, testi e realizzazione
Allaround S.r.l.

PFGROUP
FACILITY MANAGEMENT