

LE PERSONE

CAPITOLO 4

*“Il bene delle persone
è il cuore del nostro progetto.
Valorizzazione, crescita
professionale e equilibrio
vita-lavoro: così ogni talento
contribuisce al *buono*
dell’impresa, e al futuro
che costruiamo insieme.”*



Daniela Sperotto
Human Resources Director

4.1
**Il capitale
umano**

4.2
**Sviluppo
delle competenze
e formazione**

4.3
**Benessere
aziendale**

4.4
**Salute e sicurezza
dei lavoratori**

260 TOTALE DIPENDENTI

(+28% nel triennio
nell'HQ di Colceresa)

+2% CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

rispetto all'anno fiscale
precedente

39 ANNI

età media
dipendenti

+30% ASSUNZIONI FEMMINILI

rispetto all'anno fiscale
precedente

HIGHLIGHTS



TEMI MATERIALI

PRATICHE LAVORATIVE

SALUTE E SICUREZZA
DEI LAVORATORI

OBIETTIVI DI Sviluppo Sostenibile



IL CAPITALE UMANO

Le persone costituiscono un elemento centrale nello sviluppo imprenditoriale di Pedon. Le competenze, le conoscenze, le esperienze e le qualità individuali di ciascun collaboratore rappresentano un patrimonio di valore che contribuisce a caratterizzare l'Azienda e a esprimerne l'unicità.

La gestione delle politiche relative al capitale umano è affidata alla Direzione Risorse Umane, in coerenza con gli indirizzi definiti dalla Direzione Aziendale e dal Consiglio di Amministrazione.

Tutti i dipendenti di Pedon S.p.A. sono assunti

in conformità al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per l'industria alimentare, mentre i rapporti con i dirigenti fanno riferimento al CCNL per i Dirigenti d'Industria. **L'intera forza lavoro è pertanto tutelata da contratti collettivi nazionali.**

COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER QUALIFICA PROFESSIONALE E GENERE NEL TRIENNIO¹

	FY2022-2023			FY2023-2024			FY2024-2025		
	Uomini	Donne	TOT	Uomini	Donne	TOT	Uomini	Donne	TOT
DIRIGENTI	6	1	7	6	1	7	4	1	5
QUADRI	8	1	9	8	1	9	8	1	9
IMPIEGATI	35	35	70	38	33	71	41	36	77
OPERAI	99	18	117	114	22	136	133	36	169
TOT	148	55	203	166	57	223	186	74	260

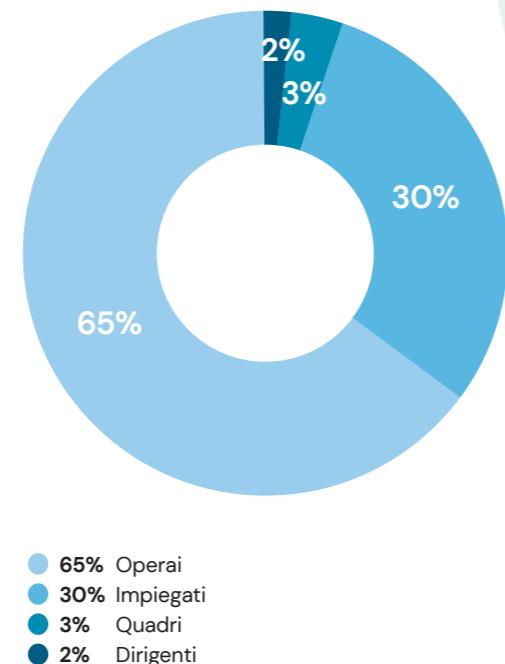
1. Il totale dipendenti comprende anche gli interinali e fa riferimento al solo perimetro della sede di Colceresa. I dati qui rappresentati sono stati oggetto di ricalcolo rispetto al precedente bilancio.



Il capitale umano, per sua natura dinamico, viene valorizzato e potenziato attraverso investimenti mirati in formazione, salute e sicurezza, percorsi di crescita professionale e iniziative volte a favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, nella consapevolezza del ruolo strategico che esso riveste per le performance aziendali.

Al termine dell'esercizio 2024-2025, Pedon conta 260 dipendenti. Rispetto al periodo precedente, si osserva un incremento notevole (da 223 a 260 unità), che conferma l'orientamento in crescita dell'azienda e il concreto investimento rivolto verso il capitale umano (+28% nel triennio). In linea con lo sviluppo tecnologico e produttivo dell'Azienda, la **categoria degli operai** costituisce la quota prevalente della **forza lavoro**, pari al 65% del totale, in crescita del 24% rispetto al 2023-2024. Gli impiegati rappresentano il 30% dei dipendenti, con una crescita del 8% sul periodo precedente. I quadri si attestano al 3% della popolazione aziendale, mantenendo la stessa incidenza dell'anno precedente, mentre i dirigenti coprono il 2%, con una contrazione del 29%. Queste variazioni riflettono un processo di ottimizzazione e crescita del personale, volto ad accompagnare l'evoluzione organizzativa e produttiva dell'Azienda.

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE (%) 2024-2025

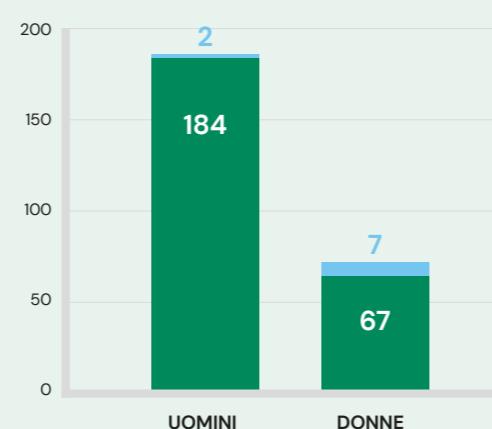


La maggior parte dei dipendenti di Pedon è **assunta con contratto a tempo indeterminato**, pari al 82% (+2% rispetto all'anno fiscale precedente), a conferma dell'impegno dell'Azienda nella stabilizzazione della forza lavoro. Il restante 18% è impiegato con contratto a tempo determinato.

Nel merito della tipologia di impiego, circa il 3% dei dipendenti ha scelto un **impiego part-time**, riflettendo l'attenzione di Pedon alle diverse esigenze professionali.

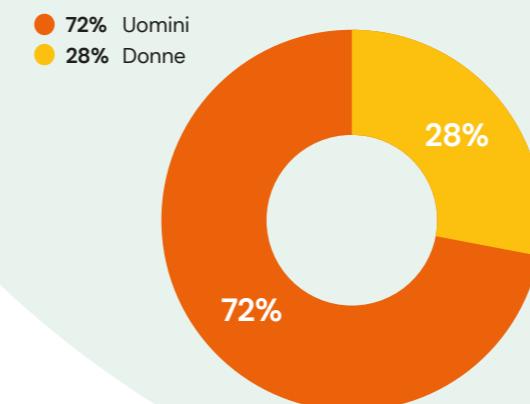
- Full-time
- Part-time

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO 2024-2025

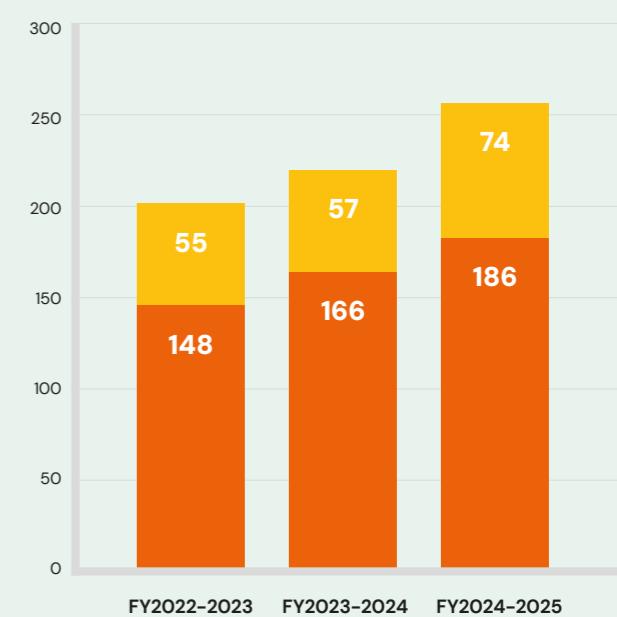


Per quanto riguarda la composizione di genere, il personale è costituito prevalentemente da uomini (72%), mentre le donne rappresentano il 28% del totale, distribuite in modo equilibrato tra l'area office e quella produttiva. Nell'ultimo anno fiscale si è registrato un aumento del 30% delle assunzioni femminili, al di sopra della crescita media dell'organico aziendale (+16%).

DIPENDENTI PER GENERE (%) 2024-2025



DISTRIBUZIONE ORGANICO PER GENERE NEL TRIENNIO

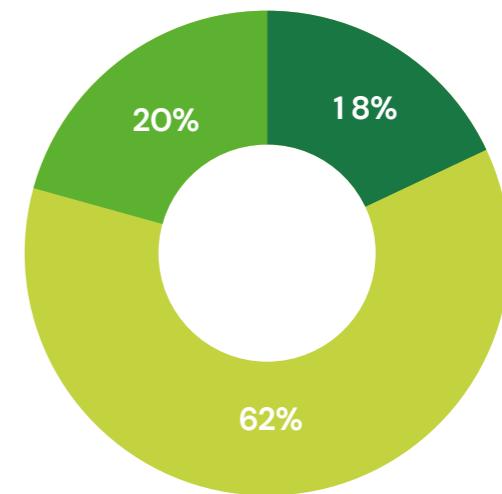


Dal punto di vista generazionale, la **fascia di età più rappresentata tra i dipendenti è quella compresa tra i 30 e i 50 anni**, pari al 62%. i collaboratori con più di 50 anni (20%) e con meno di 30 anni (18%).

Questi dati evidenziano una **distribuzione generazionale bilanciata**, che favorisce la complementarietà tra esperienza e nuove competenze.

- 62% tra 30 e 50 anni
- 20% > 50 anni
- 18% < 30 anni

ETÀ DIPENDENTI (%)
FY2024-2025



Nell'esercizio 2024-2025, **Pedon** ha effettuato **88 nuove assunzioni**, di cui 59 uomini e 29 donne (+30% rispetto all'anno precedente), con il ruolo di operai per la maggior parte e anche impiegati. Le cessazioni sono state 40, di cui 28 uomini e 12 donne, tutte riconducibili a contratti a termine e dimissioni volontarie.

Il numero complessivamente elevato di ingressi e uscite è da ricondurre anche al ricorso a contratti di somministrazione o di lavoro interinale, utilizzati dall'azienda per far fronte ai picchi di attività legati alla stagionalità della produzione.

DIPENDENTI ENTRATI: nuove assunzioni suddivise per genere e categoria professionale.²

	FY2022-2023			FY2023-2024			FY2024-2025		
	Uomini	Donne	TOT	Uomini	Donne	TOT	Uomini	Donne	TOT
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QUADRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI	3	7	10	6	5	11	4	8	12
OPERAI	22	16	38	37	14	51	55	21	76
TOT	25	23	48	43	19	62	59	29	88

DIPENDENTI USCITI: cessazioni suddivise per genere e categoria professionale.²

	FY2022-2023			FY2023-2024			FY2024-2025		
	Uomini	Donne	TOT	Uomini	Donne	TOT	Uomini	Donne	TOT
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	2	0	2
QUADRI	1	1	2	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI	10	5	15	3	7	10	1	6	7
OPERAI	21	14	35	22	10	32	25	6	31
TOT	32	20	52	25	17	42	28	12	40

2. I dati qui rappresentati sono stati oggetto di ricalcolo rispetto al precedente bilancio.

TASSI DI TURNOVER³

Un indicatore utile per comprendere la stabilità della forza lavoro di un'organizzazione e per valutare l'efficacia delle sue politiche di gestione del personale è il **tasso di turnover**. Nel complesso, l'Azienda sta creando un ambiente di lavoro sempre più favorevole, basato su politiche e pratiche di gestione efficaci. In particolar modo evidenziato dal tasso di turnover negativo in discesa e limitato nel triennio e dal tasso di compensazione che mostra come le assunzioni siano superiori alle cessazioni.

	FY2021-2022	FY2022-2023	FY2023-2024
POSITIVO	48	62	88
	23,2%	30,5 %	39,5 %
NEGATIVO	52	42	40
	25,1%	20,7 %	17,9 %
COMPLESSIVO	100	104	128
	48,8 %	48,8 %	53,0 %
COMPENSAZIONE	92 %	148 %	220 %

3. Tasso di turnover positivo: entrati nel periodo / organico a inizio periodo * 100 – Tasso di turnover negativo: usciti nel periodo / organico a inizio periodo * 100.

Tasso di turnover complessivo: (entrati + usciti nel periodo) / organico medio del periodo * 100 – Tasso di compensazione del turnover: entrati / usciti nel periodo * 100.



SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE



SVILUPPO PROFESSIONALE DI RUOLO

La volatilità dei mercati, la rapidità con cui mutano le condizioni dell'ambiente in cui l'Azienda opera e la costante pressione competitiva, stimolano l'organizzazione a sviluppare uno spirito adattativo, nel quale ciascun collaboratore può esprimere e accrescere competenze e attitudini.

Pedon si impegna a costruire un'organizzazione dinamica, in cui ogni persona sia consapevole del proprio ruolo e del contributo che può offrire allo sviluppo aziendale.

Questo si concretizza attraverso un **processo di valutazione delle prestazioni e dello sviluppo professionale**, cui tutti i dipendenti hanno partecipato nell'esercizio 2024-2025. Tale processo, iniziato gradualmente a partire dal 2022-2023, favorisce la crescita personale dei singoli, sostiene la gestione delle competenze e lo sviluppo del capitale umano e contribuisce a migliorare la soddisfazione dei collaboratori, strettamente correlata alle performance complessive dell'organizzazione.

L'AZIENDA UTILIZZA UNO STRUMENTO SOFTWARE PER GARANTIRE UNA GESTIONE COMPLETA E STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE, ALLINEANDO LE COMPETENZE DEI DIPENDENTI AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI. **PEDON SI PROPONE I SEGUENTI OBIETTIVI:**



MIGLIORAMENTO DELLE PRESTAZIONI

Aumentare produttività ed efficienza operativa.



ADATTABILITÀ AL CAMBIAMENTO

Supportare l'organizzazione nel rispondere rapidamente alle evoluzioni del mercato e dell'ambiente esterno.



INNOVAZIONE

Incentivare creatività e innovazione all'interno dell'organizzazione.



COINVOLGIMENTO E SODDISFAZIONE DIPENDENTI

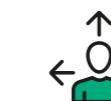
Creare un ambiente di lavoro positivo che favorisca impegno e motivazione.

INOLTRE, GRAZIE A TALE STRUMENTO GESTIONALE, L'AZIENDA SVILUPPA PROGETTI PROFESSIONALI EFFICACI ATTRAVERSO **UN MODELLO ARTICOLATO IN DIVERSE FASI:**



MAPPATURA DEI PROCESSI

Identificazione dei processi chiave e delle competenze necessarie.



CREAZIONE DEI RUOLO

Definizione dei ruoli con processi, attitudini e competenze rilevanti.



VALUTAZIONE ATTESA

Condivisione delle aspettative aziendali relative a processi, attitudini e competenze.



QUESTIONARIO PDA

(Personal Development Analysis). Valutazione individuale.



COLLOQUIO DI JOB ANALYSIS

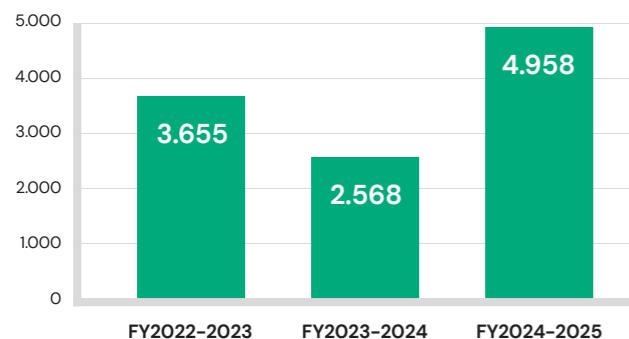
Confronto e definizione degli obiettivi.

FORMAZIONE

La formazione rappresenta un'attività centrale per l'azienda, infatti non solo accresce le competenze dei dipendenti, ma favorisce anche lo sviluppo complessivo aziendale, rendendola più adattabile e competitiva.

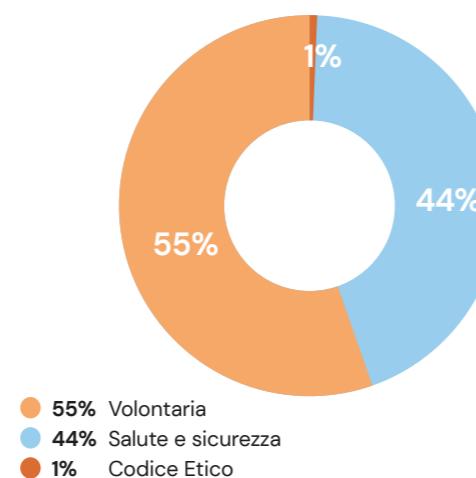
Nell'esercizio 2024-2025 sono state erogate complessivamente 4.958 ore di formazione, registrando un incremento rispetto alle 2.568 ore del 2023-2024. Le variazioni osservate nel triennio sono principalmente legate all'andamento della formazione obbligatoria sulla sicurezza, seguita dall'introduzione nel 2024-2025 della formazione qualità in stabilimento, rivolta agli operai di produzione. Inoltre, nel 2022-2023 è stato introdotto

NUMERO TOTALE DI ORE DI FORMAZIONE NEL TRIENNIO



il nuovo Codice Etico, che ha comportato una formazione *una tantum* rivolta a tutti i dipendenti. Nell'esercizio 2024-2025, il 55% delle ore è rivolto a percorsi di formazione volontaria, il 44% delle ore di formazione è stato dedicato a tematiche di salute e sicurezza e l'1% a formazione sul Codice Etico.

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE (%) 2024-2025



Pedon riconosce nella formazione un elemento strategico e, di conseguenza, investe costantemente nel capitale umano, considerandola una leva fondamentale per il successo a lungo termine.



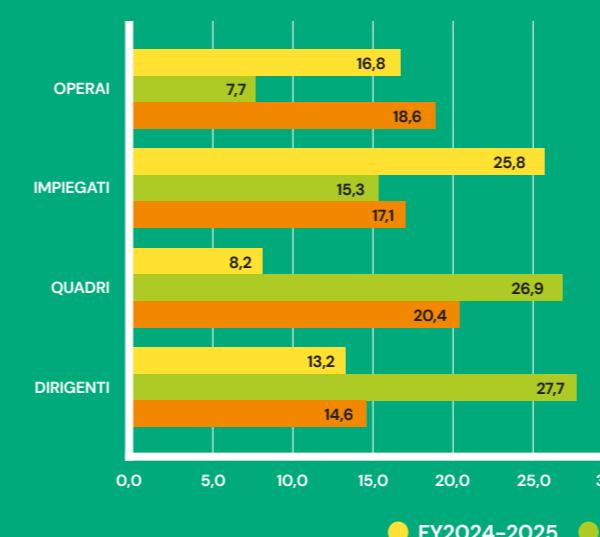
Le ore di formazione volontaria nel 2024-2025 mostrano una lieve flessione rispetto al 2023-2024 (dal 60% al 55%), pur mantenendosi superiori al 2021-2022 (31%). Ciò conferma l'impegno costante di Pedon nel promuovere lo sviluppo e l'aggiornamento continuo delle competenze del proprio organico.

PARALLELAMENTE, SONO STATI ORGANIZZATI ULTERIORI PERCORSI FINALIZZATI ALLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE TECNICHE E GESTIONALI, TRA CUI:

- Un corso dedicato alla **pianificazione e gestione della produzione** secondo i principi della Lean Manufacturing, mirato al miglioramento dell'efficienza operativa.
- Un corso di **competenze digitali di base** rivolto agli operai, con l'obiettivo di rafforzare le capacità informatiche essenziali.
- Un corso specifico sulle **competenze amministrative e fiscali**, per approfondire conoscenze contabili, amministrative e normative.
- Un corso dedicato allo sviluppo delle **competenze gestionali e relazionali**, finalizzato a potenziare leadership, comunicazione e capacità di coordinamento dei team di lavoro.
- Corsi di aggiornamento su tematiche di interesse dei **dipartimenti Qualità e R&D**.

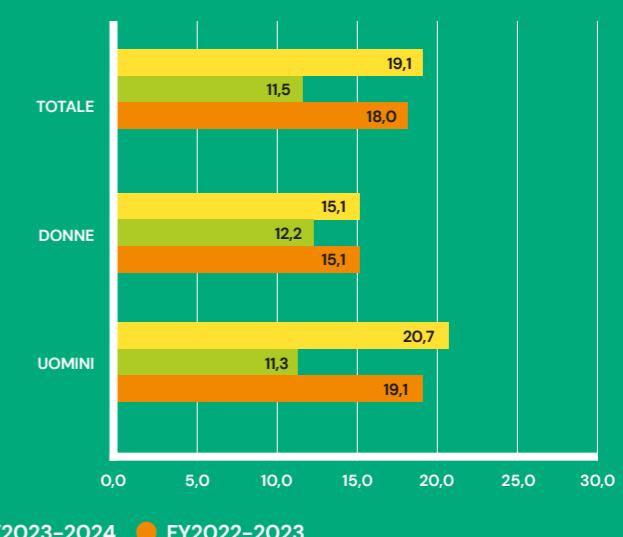
Nell'esercizio 2024-2025, **ciascun dipendente ha ricevuto in media 20 ore di formazione**. Analizzando i dati per genere, le donne hanno usufruito in media di 15 ore, mentre gli uomini hanno ricevuto circa 21 ore ciascuno.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE NEL TRIENNIO



Dal punto di vista delle categorie professionali, gli operai hanno partecipato a una media di 17 ore pro capite, i dirigenti 13 ore, gli impiegati 26 ore e i quadri 8 ore.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER GENERE NEL TRIENNIO



BENESSERE AZIENDALE

Per essere un'organizzazione inclusiva, positiva e attenta al benessere e alla soddisfazione dei propri dipendenti, è fondamentale dare ascolto e voce alle persone.



BENESSERE AZIENDALE

Pedon svolge periodicamente indagini di clima aziendale, strumenti ideali per analizzare il rapporto tra impegno, coinvolgimento e condizioni organizzative e personali.



In particolare, le indagini sono state condotte nel 2023 e precedentemente nel 2018, attraverso un **questionario anonimo** distribuito a tutti i dipendenti con almeno sei mesi di anzianità.

Il questionario raccoglie feedback su aree chiave quali organizzazione del lavoro, comunicazione interna, coesione tra i gruppi, opportunità di crescita, autonomia lavorativa e risorse disponibili, valutando anche come questi fattori influenzino il comportamento sul lavoro e la soddisfazione complessiva dei collaboratori.

L'indagine del 2023 ha evidenziato una buona partecipazione (67%) e livelli soddisfacenti di senso di appartenenza e coinvolgimento nelle attività lavorative.

Per consolidare i programmi di engagement e valorizzazione già in essere e integrare i suggerimenti emersi dall'indagine, Pedon ha **implementato un insieme di iniziative volte a coinvolgere attivamente le persone nella vita aziendale**, agevolare i flussi comunicativi e armonizzare l'equilibrio tra vita privata e lavoro.

SISTEMA WELFARE AZIENDALE

Nell'esercizio 2024-2025 **Pedon ha investito 233.456 Euro in servizi di welfare** a beneficio di tutti i lavoratori, registrando un **incremento del 24%** rispetto all'esercizio precedente (188.912 Euro).

Il piano welfare prevede l'assegnazione di un **credito annuale**, erogato il 1° luglio 2024 e valido fino al 31 dicembre 2024, pari a 800 Euro per ciascun dipendente. Ai genitori di figli fiscalmente a carico è riconosciuto un ulteriore credito di 500 Euro per rimborsi spese, mentre ai lavoratori-studenti spetta un importo aggiuntivo di 500 Euro per rimborsi scolastici o universitari.

Le quote welfare sono proporzionate in base ai mesi effettivamente lavorati e all'orario di lavoro svolto in caso di rapporto part-time.

I crediti possono essere utilizzati tramite la **piattaforma "Welfare Hub"** di Intesa San Paolo, che offre un'ampia gamma di servizi dedicati a casa e famiglia, salute e benessere, tempo libero, viaggi e mobilità.

IN AGGIUNTA, NELL'AMBITO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE, SOTTOSCRITTO DA FAI CISL⁴ VICENZA, SONO PREVISTI ULTERIORI STRUMENTI PER ARRICCHIRE IL SISTEMA DI WELFARE:

 **Estensione dei permessi, inclusi quelli per lavoratori con genitori anziani.**

 **Maggiorazioni retributive** rispetto al contratto collettivo nazionale per turni notturni e straordinari.

 **Potenziamento delle ferie solidali** in caso di situazioni personali gravi, con la previsione di un contributo di ore anche da parte dell'Azienda.

 **Incentivo alla previdenza complementare**, con incremento del contributo aziendale rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale rappresenta un importante strumento di supporto per i dipendenti nei momenti cruciali della loro vita e si colloca in un contesto normativo e sociale sempre più orientato a favorire l'equilibrio tra vita professionale e familiare.

La normativa di riferimento è il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, noto come Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità

e della paternità, successivamente integrato dal Decreto Legislativo n. 105/2022, che ha ampliato e rafforzato le tutele previste.

INFORMAZIONI RELATIVE ALLA FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE DEI DIPENDENTI FY2024-2025

	FY2022-2023			FY2023-2024			FY2024-2025		
	Uomini	Donne	TOT	Uomini	Donne	TOT	Uomini	Donne	TOT
DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE	1	6	7	2	8	10	3	10	13
DIPENDENTI CHE HANNO AVUTO DIRITTO AL CONGEDO PARENTALE	10	8	18	10	8	18	12	10	22
FY2022-2023			FY2023-2024			FY2024-2025			
TASSO DI RIENTRO AL LAVORO ⁵	57%			100%			100%		
TASSO DI FIDELIZZAZIONE ⁶	175%			114%			80%		

5. Tasso di rientro al lavoro= Numero totale di dipendenti che sono effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale / Numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale * 100

6. Tasso di fidelizzazione= Numero totale di dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale / Numero totale di dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti * 100

Nel 2024-2025 10 donne e 3 uomini hanno usufruito del congedo parentale.

Si osserva che, a fronte di 12 uomini aventi diritto, solo una parte minoritaria ne ha fatto effettivo utilizzo, mentre tra le donne il ricorso al congedo è stato pieno (10 su 10 aventi diritto). Questo andamento si conferma anche considerando l'intero triennio.

Il tasso di rientro al lavoro risulta pari al 100% sia nel 2023-2024 che nel 2024-2025, mentre nel 2022-2023 era del 57%. Questo andamento evidenzia un progressivo miglioramento, fino a raggiungere la piena reintegrazione dei dipendenti dopo il congedo.

Il tasso di fidelizzazione, pur mostrando oscillazioni nel triennio (175% nel 2022-2023, 114% nel 2023-2024 e 80% nel 2024-2025), indica complessivamente una buona capacità dell'azienda di trattenere il personale rientrato, anche se nell'ultimo periodo emerge una quota di lavoratori (20%) che ha lasciato l'organizzazione.

Nel complesso, i dati suggeriscono un **elevato livello di reintegrazione post-congedo e una discreta tenuta nella fidelizzazione**, pur mettendo in luce un margine di miglioramento nelle politiche di conciliazione vita-lavoro.

ALTRÉ INIZIATIVE AZIENDALI VOLTE AL BENESSERE DEL PERSONALE





TORNEO SPORTIVO INTERAZIENDALE

Anche nell'ultimo anno Pedon ha partecipato a un'importante **iniziativa sportiva interaziendale**, un torneo che coinvolge diverse aziende del territorio in una serie di competizioni amichevoli di calcio, pallavolo, basket e corsa. L'evento rappresenta un'occasione unica per **unire competizione, collaborazione e impegno sociale**, favorendo la coesione tra colleghi e il rafforzamento dello spirito di squadra.

A partire da quest'anno, il torneo si è arricchito di una serata speciale dedicata ai "Win Win senza frontiere", quattro diversi giochi pensati per coinvolgere un numero ancora maggiore di persone, indipendentemente da età o livello di preparazione atletica. Un momento di **sport e divertimento inclusivo**, che consolida i legami tra le persone e contribuisce al tempo stesso a sostenere **progetti solidali di valore**.

RISTORANTE AZIENDALE SPAZIO PEDON/OFF

Attivo dal gennaio 2021, lo Spazio Pedon/off è stato progettato per offrire ai collaboratori **un'alimentazione sana e di qualità**, migliorare il benessere dei dipendenti e promuovere un ambiente di lavoro positivo. Il servizio vuole trasmettere, in linea con i valori e il posizionamento dell'Azienda, i principi di un'alimentazione equilibrata, in uno spazio che favorisce la conoscenza reciproca e le relazioni fuori dagli schemi e dai ruoli.

COUNSELING E NUTRIZIONISTA AZIENDALE

Con l'obiettivo di fornire strumenti concreti per la gestione dello stress lavorativo, migliorare le relazioni interpersonali e favorire un aumento della produttività, Pedon mette a disposizione dei dipendenti incontri periodici con un **counselor** e agevolazioni per percorsi individuali. Inoltre, è stata attivata una convenzione con un **nutrizionista**, che prevede un primo incontro a carico dell'Azienda e i successivi a prezzo convenzionato.

EVENTO AZIENDALE: 40 ANNI

Per celebrare i suoi primi quarant'anni, l'azienda ha scelto di organizzare una giornata speciale insieme alle persone che hanno reso possibile questo traguardo: i suoi collaboratori. L'evento, ambientato nella città di Verona, ha guidato i partecipanti alla scoperta di luoghi nascosti e ricchi di fascino, accompagnati da guide turistiche specializzate. Ogni tappa ha svelato un aneddoto particolare della città, messo in dialogo con i valori che contraddistinguono l'azienda: tenacia, curiosità, capacità di sognare e generosità.

Un momento per celebrare il passato, rafforzare l'identità condivisa e guardare insieme al futuro.



SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Per Pedon la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta una priorità assoluta e un elemento centrale nella gestione delle attività aziendali e produttive. Garantire ai propri collaboratori un ambiente salubre e sicuro oltre a costituire un obbligo normativo, è un fattore essenziale per il benessere delle persone e per la loro produttività.

SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

Il sistema di gestione aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro è **conforme ai requisiti previsti dalla normativa vigente**, in particolare dal D.Lgs. 81/2008, e si esplica in maniera puntuale attraverso il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e le relative procedure operative. Il DVR, finalizzato a identificare, valutare e gestire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, viene regolarmente aggiornato in base ai livelli di rischio e alle specificità operative dei reparti.

Dal punto di vista organizzativo, la gestione delle attività in materia di salute e sicurezza è affidata a un **RSPP nominato internamente** e a un **rappresentante della Direzione per la sicurezza e la prevenzione**. Sono inoltre presenti squadre di emergenza, costantemente formate attraverso un piano di addestramento strutturato.

L'Azienda favorisce la partecipazione attiva e la consultazione dei lavoratori nello sviluppo, nell'implementazione e valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza, anche attraverso le riunioni periodiche con i preposti (tre volte all'anno) e con gli RLS.



RISCHI DI LIVELLO ELEVATO	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
RISCHIO INCENDIO	Sviluppo e implementazione di piani di emergenza, prove di evacuazione periodiche, formazione del personale addetto alle emergenze.
ESPOSIZIONE A SOSTANZE CHIMICHE PERICOLOSE	Predisposizione di procedure operative di sicurezza, fornitura di DPI specifici, sistemi di aspirazione localizzata, gestione sicura dei contenitori.
STRESS LAVORO-CORRELATO	Ottimizzazione dei processi organizzativi, monitoraggio dei carichi di lavoro, introduzione di pause ergonomiche e sportelli di ascolto.
LAVORI IN QUOTA	Utilizzo obbligatorio di imbracature e sistemi anticaduta, formazione specifica, predisposizione di linee vita e parapetti.
ESPOSIZIONE A RUMORE ELEVATO	Misurazioni fonometriche periodiche, fornitura di tappi o cuffie antirumore, limitazione dei tempi di esposizione.
ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI MECCANICHE	Manutenzione programmata dei macchinari, sostituzione periodica delle attrezzature, dispositivi antivibranti.
ESPOSIZIONE AL GAS RADON	Monitoraggio periodico dei livelli di gas nelle aree a rischio, sistemi di ventilazione e bonifica ambientale.
ESPOSIZIONE AL BATTERIO LEGIONELLA	Controllo e manutenzione dei sistemi idrici e di climatizzazione, analisi periodiche dell'acqua, adozione di protocolli di disinfezione.

MEDICINA DEL LAVORO

Per quanto riguarda i servizi di **medicina del lavoro**, che contribuiscono all'identificazione e **riduzione dei rischi**, l'Azienda effettua una mappatura delle mansioni connessa ai rischi specifici e alla conseguente **sovveglianza sanitaria**. Le visite mediche sono organizzate direttamente presso le sedi aziendali. Come iniziativa di promozione della salute, estesa anche ad ambiti non strettamente

lavorativi, Pedon ha avviato un **programma di informazione e sensibilizzazione contro il fumo**. In particolare, nel FY2022-2023 e nel FY2023-2024 si sono svolte due sessioni di incontri dedicati in collaborazione con il medico competente.

Nel triennio di riferimento **non si sono registrati casi di malattie professionali** tra i dipendenti Pedon.

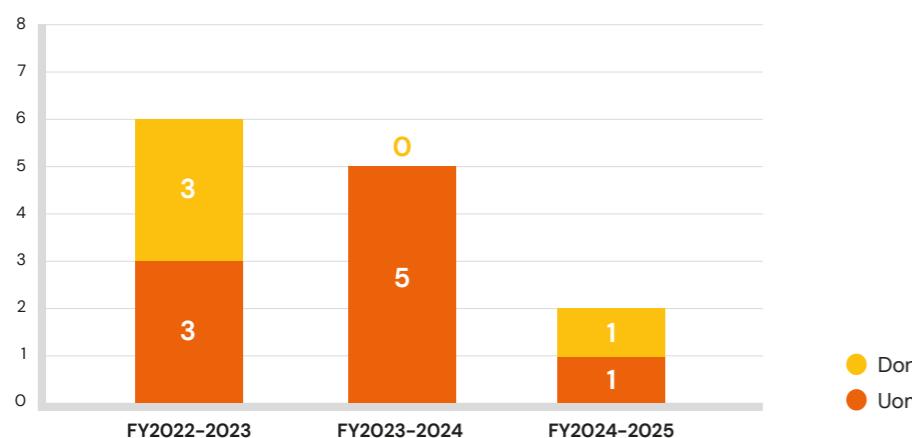
INFORTUNI

Nel periodo 2024-2025 sono stati registrati **2 infortuni tra i dipendenti**, che hanno coinvolto rispettivamente un uomo e una donna. Rispetto al 2023-2024 si è registrato un **calo importante del numero di infortuni**, passando da 7 (di cui 2 in itinere) a 2. Tali infortuni hanno riguardato lo schiacciamento di un piede e la distorsione di un ginocchio. Parallelamente, il **numero dei near miss⁷** mostra un andamento in crescita nel

periodo, passando da 3 nel 2022-2023 a 7 nel 2023-2024, fino a 20 nel 2024-2025. Tale tendenza evidenzia un **rafforzamento del sistema di monitoraggio e segnalazione**, espressione concreta dell'impegno di Pedon nella promozione di una cultura della sicurezza.

Nel corso del periodo 2024-2025 **non si sono verificati infortuni tra i collaboratori esterni**.

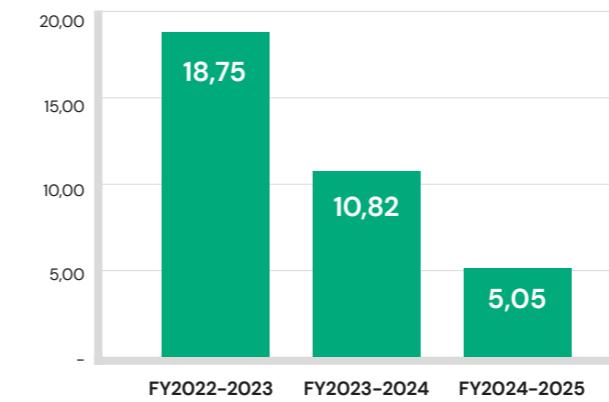
NUMERO INFORTUNI TRA I DIPENDENTI PER GENERE NEL TRIENNIO



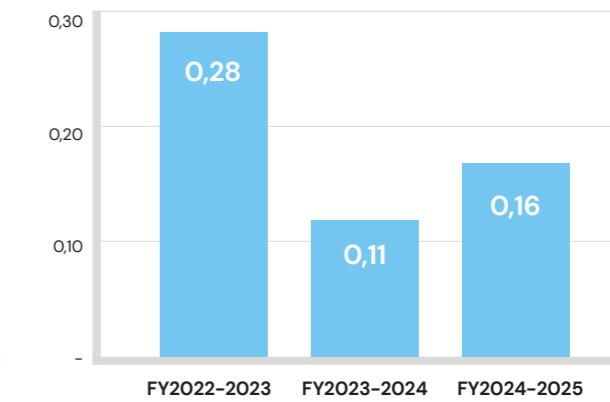
7. Nel contesto della sicurezza, "near miss" indica un incidente che non ha causato danni alle persone o all'ambiente, ma che aveva il potenziale per farlo.

Gli **indici infortunistici⁸** rappresentano uno strumento fondamentale per caratterizzare i livelli di rischio e individuare le aree aziendali, le categorie di lavoratori, le operazioni o le condizioni di lavoro che richiedono maggior attenzione, consentendo di definire interventi correttivi prioritari.

INDICE DI FREQUENZA INFORTUNI NEL TRIENNIO



INDICE DI GRAVITÀ INFORTUNI NEL TRIENNIO



Nel triennio analizzato, i dati evidenziano un miglioramento significativo dell'indice di frequenza degli infortuni, che è passato da 18,75 nel FY2022-2023 a 10,82 nel FY2023-2024, fino a 5,05 nel FY2024-2025, in coerenza con l'andamento decrescente del numero complessivo di infortuni.

L'**indice di gravità** mostra invece un iniziale decremento, da 0,28 nel FY2022-2023 a 0,11 nel FY2023-2024, per poi attestarsi a 0,16 nel FY2024-2025.

Pur registrando un lieve aumento rispetto all'anno precedente, il dato rimane comunque **molto contenuto**.

Nel complesso, nel FY2024-2025 la **frequenza degli infortuni** (5,05) risulta **nettamente inferiore rispetto al dato INAIL di settore** per il triennio 2018-2020 (13,40), così come l'**indice di gravità** (0,16) si mantiene **ben al di sotto del valore medio settoriale** di riferimento (1,28)⁹.

8. Indice di frequenza infortuni sul lavoro registrabili (n° di infortuni sul lavoro registrabili / n° di ore lavorate) *1.000.000
Indice di gravità (numero totale di giorni di assenza per infortunio/ numero totale di ore lavorate) *1.000

9. Il settore dell'industria alimentare rientra nella sezione Ateco C – Attività manifatturiere, presa come riferimento per l'analisi INAIL 2018-2020.
Fonte dati: INAIL 2023, nr. 12 – dicembre, ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI.

FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI MIGLIORAMENTO



Pedon si impegna a promuovere una cultura della sicurezza e della salute, affinché siano considerate prioritarie nello svolgimento delle attività lavorative.

In tale prospettiva, l'Azienda richiede che tutti i dipendenti e i lavoratori somministrati siano in possesso di una **formazione generale e specifica aggiornata**, oltre a una formazione trasversale erogata dall'RSPP e dai responsabili qualità.

In funzione della mansione ricoperta, i lavoratori ricevono inoltre una **preparazione specifica per l'utilizzo di attrezzature**

e impianti quali: carrelli elevatori, piattaforme elevabili, sistemi PES-PAV-PEI¹⁰, apparecchiature a raggi X, paranchi, caldaie, celle freezer e impianti F-Gas.

Parallelamente, vengono periodicamente abilitati e aggiornati gli addetti alle emergenze, al primo soccorso e al BLSD¹¹, a **tutela della sicurezza** complessiva dell'organizzazione.

ATTUALMENTE PEDON STA AGENDO PER IL MIGLIORAMENTO DEL PROPRIO SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI, SU DIVERSI FRONTI:



Rinnovo del Certificato di Prevenzione Incendi (CPI) di tutte le aree dello stabilimento.



Formazione di nuovi addetti alla gestione delle emergenze (primo soccorso, gestione incendi, uso defibrillatore).



Adeguamento dei presidi antincendio.



Aggiornamento del DVR e dell'elenco dei DPI per mansione e reparto.



Verifica della conformità degli impianti secondo la "Direttiva Macchine" 2006/42/CE: al momento è stato adeguato il 70% dello stabilimento ed è in corso il completamento.

Il miglioramento del proprio sistema di gestione della salute e sicurezza passa anche attraverso il recepimento delle raccomandazioni e delle azioni correttive individuate nel corso degli **audit SMETA**¹².

Questi ultimi, basati sul Codice Base ETI (Ethical Trading Initiative) e sulle normative vigenti, hanno riguardato principalmente l'aggiornamento della documentazione in materia di sicurezza e dei piani di emergenza.

In generale, i **risultati degli audit hanno confermato una valutazione positiva degli standard aziendali**, compresi quelli relativi alla tutela della salute e sicurezza dei dipendenti. Inoltre, dalle interviste condotte durante le verifiche è emersa la soddisfazione dei lavoratori rispetto alle condizioni di lavoro, con particolare apprezzamento per la stabilità aziendale e per l'accordo interno con il sindacato, che prevede miglioramenti di secondo livello rispetto al contratto collettivo nazionale.

10. Addetto ai lavori elettrici: PES persona esperta; PAV Persona avvertita; PEI persona idonea ai lavori in tensione.

11. Defibrillazione precoce (BLS-D – Basic Life Support and Defibrillation).

12. L'audit Smeta (Sedex Members Ethical Trade Audit) è un sistema di valutazione aziendale per la verifica degli standard di lavoro, salute e sicurezza, ambientale ed etico di un'organizzazione.