

RELAZIONE DI IMPATTO 2024

REDATTA AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 382, L.208/2015, in
conformità agli obblighi per le Società Benefit.
Esercizio dal 1/1/2024 al 31/12/2024



Viale Toscana, 1/A
20136 - MILANO



+39 0239680159



info@spaziomultiservice.it
pec: spaziomultiservices@legalmail.it



www.perillospa.com

PERILLO S.p.A.

Società Benefit ad Azionista Unico

P. Iva, C.F. e Iscr. Reg. Imp. Milano: 09462880965

REA: MI-2092220

Capitale sociale: 650.000 C.I.V.

INDICE

Lettera ai portatori di interesse

1. Introduzione

- Contesto e motivazione della relazione
- Riferimenti normativi e percorso come Società Benefit

2. Essere Società Benefit

- Cosa significa generare beneficio comune
- Obiettivi di Sviluppo Sostenibile
- I nostri SDGs
- Metodo di valutazione: SDG Action Manager
- Valutazione strategica con SDG Action Manager

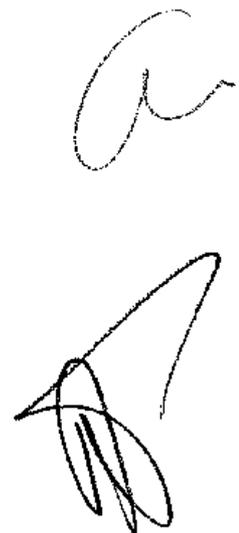
3. Valutazione d'impatto 2024

- Relazione sulle attività di beneficio comune svolte
- Quadro di sintesi

4. Obiettivi e impegni per il 2025

- Lezioni apprese e aree di miglioramento
- I nuovi obiettivi

5. Conclusioni



LETTERA AI PORTATORI DI INTERESSE

Care lettrici, cari lettori,

il 2024 è stato per **Perillo S.p.A.** un anno di **trasformazione e consolidamento**, in cui abbiamo rafforzato la nostra identità quale Società Benefit e rinnovato con consapevolezza il nostro impegno verso un modello di impresa virtuoso.

Tra i traguardi qualitativi raggiunti nel 2024, spiccano l' **ottenimento della certificazione Ecolabel UE per il Sistema di Pulizia Ambienti Interni** e il rinnovo delle certificazioni UNI ISO 9001, 14001 e 45001. Per la prima volta, abbiamo **conseguito la certificazione SA8000**, a conferma del nostro impegno verso la responsabilità sociale.

Il 2024 ci ha ancora di più insegnato che **essere Benefit** è un **percorso continuo**, non un punto d'arrivo. Richiede coerenza, ascolto, adattamento e la volontà di evolvere restando fedeli ai propri valori.

Questa **Relazione d'Impatto** vuole essere un **gesto di trasparenza**, un racconto delle azioni intraprese, dei risultati raggiunti e degli impegni che ci poniamo per il futuro.

Vi invitiamo a leggere queste pagine come un'occasione per **condividere un cammino di crescita consapevole**, costruito insieme a tutte le persone e realtà che fanno parte del nostro ecosistema.

Buona lettura!

Il Consiglio di Amministrazione



1. INTRODUZIONE

CONTESTO E MOTIVAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente Relazione d'Impatto è redatta in conformità all'art. 1, comma 382, della Legge 208/2015, che richiede alle Società Benefit di rendicontare annualmente le attività realizzate per perseguire il beneficio comune, evidenziando risultati ottenuti, azioni future e strumenti di valutazione utilizzati.

Per noi, questo documento è **molto più di un obbligo normativo**: è un esercizio di **trasparenza e responsabilità** verso gli stakeholder – dipendenti, clienti, fornitori, comunità, partner e istituzioni – nonché parte integrante del nostro impegno verso un'impresa orientata al valore condiviso.

Il 2024 ha rappresentato un **anno di transizione e rafforzamento**. La riorganizzazione interna e l'arrivo di una nuova Direzione Generale hanno portato a una **revisione di attività e priorità**, aprendo una riflessione sul nostro essere Società Benefit.

La Relazione d'Impatto è uno strumento per **fare il punto sul percorso intrapreso**, condividere i risultati ottenuti per rafforzare e rilanciare il nostro impegno con uno sguardo aperto al futuro.

RIFERIMENTI NORMATIVI E PERCORSO COME SOCIETÀ BENEFIT

La forma giuridica di **Società Benefit** è stata introdotta nell'ordinamento italiano con la Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 376–384.

Riconosce e disciplina le aziende che, oltre allo scopo di lucro, si impegnano a perseguire una o più finalità di beneficio comune. Ciò significa operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori, ambiente, beni culturali e sociali, enti e altri portatori di interesse.

Perillo S.p.A. ha scelto di intraprendere formalmente questo percorso nel 2022, integrando nello Statuto aziendale l'impegno a generare un impatto positivo, concreto e duraturo.



Nel farlo, ha definito le proprie **finalità di beneficio comune**, coerenti con la sua identità e il suo modello operativo, che si fondano su:

- **la cura degli ambienti** come leva per generare benessere per clienti, lavoratori e comunità, con l'adozione di pratiche sostenibili, la promozione l'efficienza energetica e la gestione responsabile delle risorse;
- la **sostenibilità dei processi di business**, integrata nelle scelte operative e nelle strategie, anche attraverso programmi e formazione per la crescita professionale e umana dei collaboratori, la prevenzione dei rischi e la riduzione degli infortuni;
- la **collaborazione attiva con il territorio**, con progetti, partnership e iniziative di valore condiviso, per sostenere attivamente le comunità locali, contribuendo al loro sviluppo sociale ed economico.

Quale Società Benefit, Perillo S.p.A. si impegna a:

- misurare e monitorare le attività legate al beneficio comune;
- rendicontare ogni anno, tramite questa Relazione, i risultati raggiunti e le aree di miglioramento;
- operare con trasparenza verso tutti i suoi stakeholder, nel rispetto del principio di accountability.

Questi impegni non sono solo dichiarazioni d'intenti, ma costituiscono la **base concreta e misurabile** della nostra identità benefit, con ricadute dirette nei processi, nelle relazioni e nella strategia aziendale



A handwritten signature in black ink, appearing to be a cursive 'A' followed by a flourish.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'P' followed by a flourish.

2. ESSERE SOCIETA' BENEFIT

COSA SIGNIFICA GENERARE BENEFICIO COMUNE

Diventare Società Benefit per noi non è stato un passaggio formale, ma una **scelta strategica coerente con l'identità e i valori costruiti nel tempo**. Una decisione che riflette una visione di impresa orientata al valore condiviso, dove persone, ambiente, comunità e relazioni hanno la stessa importanza dei risultati economici.

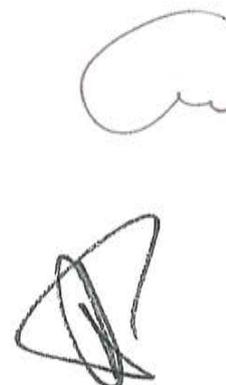
Dal 2022, questa visione è diventata parte integrante dello statuto e della governance aziendale, con l'inserimento di finalità di beneficio comune. Nel 2024 abbiamo rafforzato l'impegno interno attraverso momenti di confronto con i collaboratori, diffondendo la cultura benefit e consolidando il senso di appartenenza.

Essere Società Benefit, per noi, significa evolvere come organizzazione, adottando un approccio sistemico alla sostenibilità. In quest'ottica, ci siamo allineati in modo più consapevole ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'[Agenda 2030](#), che consideriamo una bussola concreta per guidare le scelte e misurare l'impatto.

Crediamo in una sostenibilità che parte dall'interno: dalla qualità delle relazioni alla dignità del lavoro, fino alla possibilità per ogni persona di contribuire a un progetto comune. Il nostro modo di operare – fondato su progettualità proattiva, empatia professionale, sostenibilità concreta e trasparenza – rende tangibile questa visione.

La nostra trasformazione si inserisce in un movimento crescente, perché in Italia a fine 2024 le Società Benefit erano oltre 4.500 (fonte: associazione [Assobenefit](#)), con un incremento del 27%.

Far parte di questa rete in continua e consistente crescita ci conferma che è possibile un nuovo modo di fare impresa.



OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Fin dall'inizio del nostro percorso benefit abbiamo assunto gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** dell'Agenda 2030 come **riferimento strategico**, selezionando quelli più rilevanti per orientare il nostro sviluppo.

L'approccio integrato alle sfide globali rafforza la nostra visione e ci permette di **contribuire in modo concreto al benessere collettivo**, alla vitalità dei territori e alla crescita sostenibile.

I NOSTRI SDGs

Abbiamo selezionato i seguenti Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile sui quali ci impegniamo a concentrare le nostre azioni:



La selezione degli SDG non risponde solo a criteri settoriali, ma riflette una visione integrata del valore che intendiamo generare nel medio-lungo periodo.

La scelta nasce da un'analisi attenta della nostra identità, delle attività svolte e degli impatti generati lungo tutta la catena del valore.

In quest'ottica, abbiamo scelto di **escludere l'SDGs 17** perché, nonostante alcune attività esplorative, non siamo riusciti a trasformare i contatti preliminare in iniziative strutturate e/o progetti concreti. Inoltre,



abbiamo valutato l'SDGs 17 *out of scope* rispetto alle possibilità attuali dell'azienda di apportare un reale impatto di beneficio comune.

A fronte delle riflessioni operata dal CdA, si è deciso di abbandonarlo per concentrare la nostra attività sugli SDGs che impattano, in modo più autentico, le aree in cui siamo in grado di **generare valore concreto**, mettendo ogni giorno la sostenibilità in azione.

METODO DI VALUTAZIONE: SDG ACTION MANAGER

Per dare concretezza al nostro impegno, **abbiamo deciso di adottare lo SDG Action Manager come metodo di valutazione**, uno strumento gratuito e open source sviluppato da [B Lab Italia](#) e dal [Global Compact Network](#) delle Nazioni Unite, che consente alle aziende di misurare e di valutare il proprio impatto, per migliorare le proprie performance e definire obiettivi misurabili in linea con i 17 SDGs.

La compilazione del questionario ha coinvolto diverse figure aziendali che hanno analizzato le azioni svolte e identificato aree di forza e di miglioramento rispetto agli Obiettivi scelti.

Utilizzare lo SDG Action Manager significa rendere più concreto, misurabile e condivisibile il proprio impatto, rafforzando l'allineamento tra finalità di beneficio comune, strategia e operatività quotidiana.

VALUTAZIONE STRATEGICA CON SDG ACTION MANAGER

Dopo **l'adozione del SDG Action Manager come strumento di autovalutazione**, abbiamo scelto di concentrarsi su quegli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ritenuti più coerenti con il nostro core business, la nostra identità benefit e le sfide che stiamo affrontando.

Di seguito **sono riportati i risultati ottenuti nei singoli moduli** con l'indicazione percentuale del livello di avanzamento e un commento sintetico per ciascun SDG, utile a evidenziare punti di forza e possibili aree di miglioramento.



	Modulo base	DOMANDE RISPONDE 32/32	PERCENTUALE 74,86%
	<p>Si comincia con questo modulo per avere una idea complessiva della performance dell'azienda rispetto a diritti umani, pratiche lavorative, gestione ambientale e governance.</p> <p>Basato sui Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, questo modulo base comprende domande riguardanti argomenti come per esempio l'impegno dell'azienda nei confronti dei diritti umani, pratiche lavorative positive, sistemi di gestione ambientale e buona governance. Una volta che l'azienda ha acquisito una visione globale della propria performance, può capire meglio e prendere misure concrete su pratiche relative alla gestione sociale e ambientale che possono risultare in contribuzioni positive agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile SDG.</p>		

	SDG 3 - Assicurare salute e benessere	DOMANDE RISPONDE 21/21	PERCENTUALE 58,63%
	<p>Scopra in che modo l'azienda può contribuire alla salute e il benessere per tutti, come per esempio nel fornire copertura sanitaria o salute sul lavoro e programmi di sicurezza per tutti i lavoratori.</p> <p>Questo modulo mette in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire a SDG 3 - Assicurare salute e benessere, come fornire la copertura sanitaria (compresa quella sessuale e riproduttiva) ai lavoratori delle proprie operazioni e nella catena di fornitura, offrire salute sul lavoro e programmi di sicurezza per tutti i lavoratori, e creare un ambiente di lavoro sicuro e salutare.</p>		

	SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica	DOMANDE RISPONDE 34/34	PERCENTUALE 70,8%
	<p>Scopra in che modo l'azienda può adottare misure per offrire lavoro dignitoso e crescita economica come per esempio pagare un salario di sussistenza e garantire condizioni di lavoro eque ai lavoratori delle proprie operazioni e nella catena di fornitura.</p> <p>Questo modulo mette in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire a SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica, compresi per esempio il pagamento del salario di sussistenza, assicurare condizioni di lavoro dignitose nelle proprie operazioni e in tutta la catena di fornitura, e offrire opportunità di crescita professionale.</p>		

- Il **modulo base (74,86%)** e l' **SDG 8 (70,8%)** confermano una buona struttura organizzativa e un impatto positivo su lavoro e crescita;
- **SDG 3 (58,6%)** mostra che il tema salute dei nostri collaboratori è ben presidiato e, in ottica migliorativa, può diventare un vero asset con un welfare aziendale più robusto.



	SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze	DOMANDE RISPOSTE 30/30	PUNTI OBTENUTI SU 67 45.5%
	Scopri in che modo l'azienda può adottare misure per ridurre disuguaglianze, come per esempio con il pagamento ai lavoratori del salario di sussistenza, implementando pratiche di anti-discriminazione sul posto di lavoro, e creando un ambiente di lavoro inclusivo.		
Scopri le migliori in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire a SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze, compreso il pagamento del salario di sussistenza ai lavoratori, la riduzione del pay ratio all'interno dell'azienda e adottando pratiche anti discriminazione nelle operazioni.			

	SDG 11 - Città e comunità sostenibili	DOMANDE RISPOSTE 26/26	PUNTI OBTENUTI SU 61 43.1%
	Scopri in che modo l'azienda può adottare misure per costruire città e comunità sostenibili, come per esempio promuovere pratiche di urbanizzazione inclusiva, e adottando standard di costruzione green building.		
Scopri le migliori in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire a SDG 11 - Città e comunità sostenibili comprese la promozione di pratiche di urbanizzazione inclusiva, adottare standard di costruzione green building, o promuovere l'utilizzo di mezzi di trasporto sostenibile per i propri lavoratori.			

	SDG 12 - Consumo e produzione responsabili	DOMANDE RISPOSTE 19/19	PUNTI OBTENUTI SU 59 31.3%
	Scopri cosa può fare l'azienda per mantenere la produzione e il consumo a livelli responsabili, come per esempio adottare i principi dell'Economia circolare e condurre assessment sull'impatto dei fornitori sul consumo di risorse.		
Scopri le migliori in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire a SDG 12 - Consumo e produzione responsabili, compresa l'adozione di principi dell'economia circolare, gli assessment dell'impatto dei fornitori sul consumo di risorse e stabilire e informare i risultati di target per la produzione.			

	SDG 13 - Agire per il clima	DOMANDE RISPOSTE 24/24	PUNTI OBTENUTI SU 191 12.9%
	Scopri in che modo l'azienda può contribuire alle azioni per il clima, come per esempio utilizzando assessment di rischio climatico e adottando una governance di cambio climatico.		
Scopri le migliori in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire a SDG 13 - Agire per il clima, compreso l'utilizzo di assessment di rischio climatico, adottare una governance di cambio climatico, fare un inventario delle emissioni di gas serra nelle operazioni proprie e nella catena di fornitura, e stabilire target basati su ricerche scientifiche.			

- **SDG 10 e 11** sono stati parzialmente presidiati e necessitano di progetti più mirati a livello locale o di policy aziendali inclusive che possono far crescere l'impatto delle nostre attività.



- Anche **SDG 12 (31,3%)** indica una leva importante da presidiare la centralità della catena del valore in chiave sostenibile;
- **SDG 13 (12,9%)** richiede un'attenzione urgente, laddove oggi la misurazione e gestione delle emissioni è un requisito fondamentale per la sostenibilità percepita e reale.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be a cursive name.



3. VALUTAZIONE D'IMPATTO 2024

RELAZIONE ATTIVITA' DI BENEFICIO COMUNE SVOLTE

Nel 2024 abbiamo adottato un nuovo approccio per definire e gestire gli obiettivi di impatto sociale e ambientale, a partire dalle aree di stakeholder rilevanti: **lavoratori, clienti, ambiente e comunità**.

A ciascuna di queste aree abbiamo associato uno dei **benefici comuni** previsti dal nostro Statuto e i **sei Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** su cui abbiamo scelto di concentrarci come Società Benefit.

AREA DI IMPATTO	BENEFICIO COMUNE	OBIETTO AGENDA 2030
LAVORATORI	CRESCITA DELLE PERSONE	 
CLIENTI	SENSIBILIZZAZIONE ALL'ADOZIONE DI PRATICHE E POLITICHE DI GESTIONE DELLA SOSTENIBILITA'	
AMBIENTE	UTILIZZO RESPONSABILE DELLE RISORSE	
COMUNITA'	SOSTEGNO E LAVORO DI QUALITA' NEL TERRITORIO	 

Con il nuovo assetto organizzativo e una governance più consapevole, abbiamo posto le basi per un **percorso verso la sostenibilità solido e coerente**, capace di integrare la dimensione benefit nella strategia e nella gestione quotidiana.

Qui si seguito diamo indicazione delle attività svolte e degli impatti prodotti nel corso dell'anno.



FINALITA' GRUPPO A

RIDUZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI E PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SOSTENIBILITA'

SDG di riferimento:

- SDG 12 – Consumo e produzione responsabili
- SDG 13 – Lotta al cambiamento climatico

Attività svolte nel 2024

o **Ottenimento Certificazione Ecolabel UE**

Nel febbraio 2024 abbiamo ottenuto la certificazione Ecolabel UE per il processo di pulizia degli ambienti interni che attesta l'uso di prodotti e metodi a ridotto impatto ambientale. A partire da questa certificazione, abbiamo definito uno standard interno per gli "appalti green", nei quali l'intero processo rispetta i criteri Ecolabel. Abbiamo inoltre *istituito la divisione Spazio Green*, incaricata di monitorare gli appalti gestiti secondo parametri ambientali avanzati.

o **Appalto pilota green con importante player del settore Lusso**

È stato individuato un progetto pilota "green" con un importante player del settore Lusso. Nei primi mesi del 2024, è stato attivato un sistema per raccogliere dati operativi e di impatto ambientale. L'obiettivo è creare un benchmark rispetto ad appalti simili non-green, così da stimare nel 2025 l'impatto ambientale effettivo e valutarne l'estensione ad altri clienti.

o **Sistema di gestione ambientale UNI EN ISO 14001**

Adottiamo da anni il sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001. Attraverso questo sistema, intendiamo presidiare i seguenti ambiti:

- Riduzione delle emissioni in atmosfera
- Contenimento dei consumi energetici da fonti non rinnovabili



- Utilizzo prevalente di detergenti a basso impatto ambientale
- Riscaldamento/raffreddamento della sede con pompa di calore ad alto rendimento senza uso di combustibili fossili

Nel corso del 2024, siamo stati sottoposti ad audit per il rinnovo della certificazione, che è stata superata con successo.

o **Ottimizzazione logistica e riduzione delle emissioni**

Stiamo progressivamente estendendo l'uso di **detergenti super-concentrati Ecolabel** e di **detergenti concentrati** in tutti i nostri appalti.

Questa scelta consente una significativa riduzione sia del consumo di plastica sia delle emissioni di CO₂, grazie a due fattori:

- o la drastica diminuzione dell'uso di flaconi monouso, sostituiti da contenitori riutilizzabili a più lunga durata;
- o la riduzione dei viaggi necessari per l'approvvigionamento dei materiali di pulizia dai fornitori a noi, con consegne riorganizzate a cadenza bisettimanale e concentrate in massima parte su unico fornitore.

Per fare un esempio: una tanica da 10 litri di **detergente concentrato** può sostituire circa 130 flaconi da 750 ml. Questo permette un risparmio concreto pari a 187 flaconi di plastica.

Nell'ambito dell' **utilizzo di detergenti concentrati**, Perillo S.p.A. ha evitato l'impiego di circa 4.660 flaconi da 750 ml.

Evitando la produzione di questi flaconi, abbiamo impedito l'immissione in atmosfera di circa **328 kg di CO₂** equivalente (stima interna - la produzione di 1 kg di plastica genera circa 1,7-2,5 kg di CO₂ equivalente secondo *Plastics Europe* e *Carbon Trust*. Peso totale plastica evitata = 4660 flaconi × 0,032 kg = 149,1 kg di plastica).

Nell'ambito dell'appalto pilota green vengono utilizzati esclusivamente **detergenti super-concentrati Ecolabel**, con un risparmio totale di circa 953 flaconi da 750 ml.



Evitando la produzione di questi flaconi, abbiamo ha **impedito l'immissione in atmosfera di circa 67 kg di CO₂ equivalente** (stima interna - la produzione di 1 kg di plastica genera circa 1,7-2,5 kg di CO₂ equivalente secondo *Plastics Europe Carbon Trust*. Peso totale plastica evitata = 953 flaconi × 0,032 kg = 30,5 kg di plastica).

Inoltre, negli appalti stiamo progressivamente adottando materiali di consumo a marchio Ecolabel, tra cui: panni in microfibra, carta igienica, asciugamani in carta, rotoli di carta, anticalcare per bagni e sapone mani.

o **Consumo energetico da fonti rinnovabili**

Nel 2024, **abbiamo acquistato il 44 % di energia elettrica da fonti rinnovabili**. Utilizzando 19.038 kWh di energia da fonti rinnovabili (sul consumo totale pari a 43.111 kWh), abbiamo evitato l'emissione di circa **7.732 kg di CO₂** (secondo l'Agenzia Europea per l'Ambiente (EEA) e altre fonti autorevoli, un valore medio ragionevole per l'Italia il mix energetico tradizionale è 0,406 kg CO₂/kWh.).

o **Formazione ambientale dei dipendenti**

Tutti i supervisor sono stati formati sull'uso corretto dei prodotti Ecolabel e sull'adozione delle buone pratiche connesse.

Nel 2024, i supervisor hanno formato le loro squadre con:

- o una sessione teorica di 4 ore (marchio EU Ecolabel, prodotti per la pulizia, risparmio di energia, risparmio di acqua, gestione rifiuti, salute e sicurezza)
- o un affiancamento pratico sul campo di due settimane

La formazione adotta il principio del *learning by doing* e prevede un monitoraggio costante, con interventi correttivi in caso di scostamenti. L'iniziativa dimostra l'impegno di Perillo S.p.A. nell'integrare la sostenibilità nella gestione operativa quotidiana.



- **Interventi organizzativi per ridurre consumi e rifiuti**

È stato avviato un nuovo sistema interno agli uffici per efficientare la raccolta differenziata dei rifiuti, accompagnato da attività di sensibilizzazione rivolte a dipendenti e collaboratori.

- **Audit per rinnovo certificazioni UNI ISO 9001 e UNI ISO 14001**

Nel corso del 2024, ci siamo sottoposti ad Audit per il rinnovo delle certificazioni ISO 9001 (Qualità) e ISO 14001 (Ambiente). Gli audit sono stati superati con esito positivo e l'emissione dei nuovi certificati, confermando la solidità dei nostri sistemi di gestione e piano miglioramento continuo.

- **Flotta aziendale e mobilità**

Dopo un'attenta valutazione tecnica, il CdA ha scelto di non introdurre una flotta esclusivamente elettrica, ritenuta non compatibile con la natura dei nostri appalti (prevalentemente extracittadini e su distanze medio-lunghe). È stata quindi **avviata una politica di progressiva sostituzione della flotta con veicoli ibridi**, che troverà applicazione pluriennale essendo collegata alla sostituzione periodica degli automezzi.

Nel 2024 sono stati sostituiti un'automobile e un furgone ad alimentazione con combustibili fossili con due mezzi ad alimentazione ibrida.



FINALITA' GRUPPO B

BENESSERE, INCLUSIONE E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

SDG di riferimento:

- **SDG 3** – Salute e Benessere
- **SDG 8** – Lavoro dignitoso e crescita economica
- **SDG 10** – Ridurre le disuguaglianze

Attività svolte nel 2024

Nel 2024, abbiamo continuato a investire su ciò che rappresenta il nostro valore più solido: le persone. Un'organizzazione fatta di culture diverse, esperienze e professionalità che ogni giorno contribuiscono al funzionamento di un'impresa che opera in contesti complessi e ad alto standard qualitativo.

o **Formazione interna**

La formazione erogata nel corso dell'anno si è fatta più mirata, favorita anche dall'adesione all'Avviso n. 5/2024 "Formazione a sostegno della Green Transition e della Circular Economy nelle imprese aderenti". Sono stati formati **4 gruppi da 6 collaboratori ciascuno** su due tematiche fondamentali:

- strategie operative di reporting di sostenibilità
- gestione sostenibile dei fornitori nella filiera cleaning

per un **totale di 128 ore di formazione** erogata.

o **Programma di On-boarding per i nuovi operatori**

Questa formazione specifica accompagna il primo mese di ingresso in azienda dei nuovi operatori, integrando teoria, affiancamento pratico e valutazione sul campo.

Il programma prevede 2 moduli di 4 ore ciascuno di formazione teorica su tecniche di pulizia e metodologie pratiche, nel quale non ci limitiamo a spiegare "come" fare, ma condividiamo il "perché" fare bene, valorizzando comportamenti coerenti.



La formazione teorica è intervallata dai training on the job, durante i quali i nuovi operatori sono affiancati da personale esperto e dal caposquadra. Gli operatori sono considerati autonomi solo quando dimostrano di padroneggiare lo standard di pulizia Perillo (che rappresenta uno dei nostri tratti distintivi).

- **Tutela del lavoro: certificazioni e impegni concreti**

Nel corso dell'anno, Perillo S.p.A. ha superato l'audit per il rinnovo della certificazione UNI ISO 45001 e ha **conseguito la certificazione SA8000**, che attesta l'adozione di standard avanzati in materia di diritti dei lavoratori, sicurezza nei luoghi di lavoro e il rispetto di condizioni contrattuali eque e rispettose dei diritti dei dipendenti.

- **Un'azienda dove Diversity & Inclusion sono realtà**

Le persone che lavorano in Perillo S.p.A. provengono da **31 Paesi diversi e il 76% è nato all'estero**. La diversità culturale, spesso vista come una sfida, per noi è una risorsa viva che arricchisce ogni giorno il nostro modo di lavorare. Anche la componente femminile è ben rappresentata: il **54% delle persone in organico è rappresentato da donne**, e alcune ricoprono ruoli di responsabilità come la Direzione Generale, la Responsabile Amministrativa, 6 supervisor su 9 e una consigliera del Consiglio di Amministrazione.

- **Welfare aziendale: scelte guidate dai bisogni reali**

Dopo attenta valutazione e confronti interni, abbiamo deciso di investire nella piattaforma welfare AON ampliando convenzioni e benefici, con l'obiettivo di offrirne l'estensione a tutti i dipendenti già a partire dal 2025.

- **Benessere e socialità in azienda**

Nel corso del 2024, abbiamo portato avanti un primo esperimento di welfare culturale: l'attivazione di abbonamenti allo stadio di San Siro, messi a disposizione dei dipendenti a rotazione. Un momento di svago condiviso, pensato per rafforzare il senso di appartenenza e supportare occasioni di socialità.



FINALITA' GRUPPO C

IMPEGNO VERSO LA COMUNITA' E LE PARTNERSHIP

SDG di riferimento:

- **SDG 11** – Città e comunità sostenibili

Attività svolte nel 2024

Perillo S.p.A. è un'impresa profondamente radicata nel territorio. Lo è per storia, ma anche per convinzione.

Crediamo che il successo economico e organizzativo di un'azienda non possa essere scollegato dal benessere della comunità in cui opera.

o **Sostenere chi sostiene**

Tra i momenti più belli dell'anno, il nostro coinvolgimento nella Milano Marathon per sostenere la [Comunità Oklahoma Onlus](#) di Milano che accoglie adolescenti in situazione di fragilità.

Grazie alla nostra partecipazione e alla promozione attraverso i nostri canali di comunicazione interni, abbiamo sostenuto il progetto "Una corsa verso il mare" e regalare ai ragazzi della Comunità la possibilità di vivere la loro prima vacanza estiva.

Sempre con Comunità Oklahoma Onlus, abbiamo supportato l'iniziativa "Il Panettone che fa Bene", per permettere ai ragazzi visite mediche specialistiche.

Abbiamo reso possibili 14 visite mediche specialistiche per i minori ospiti della Comunità, i cui costi sono interamente coperti grazie all'acquisto dei panettoni.

Infine, per il terzo anno consecutivo, abbiamo rinnovato la partecipazione all'iniziativa Panettoni Solidali di [Buoni Dentro](#) (Società Cooperativa Sociale di Milano). Il progetto **Buoni Dentro** prende avvio con la costituzione del laboratorio di panificazione interno all'IPM Beccaria e l'intervento presso la casa Circondariale di San Vittore con un laboratorio esperienziale rivolto ai giovani adulti.



- **Progetto FattorMia: educazione ambientale, filiere sostenibili, coinvolgimento diffuso**

Il Progetto FattorMia, si articola in due fasi che rappresentano una concreta applicazione dei nostri obiettivi di beneficio comune e della nostra identità come Società Benefit.

- *Fase 1: coinvolgimento scuole primarie attraverso i dipendenti*

Nel primo semestre del 2024 è stata completata con successo la fase iniziale del progetto: abbiamo coinvolto 8 dipendenti con figli in età scolare, invitandoli a donare alla classe del proprio bambino un'esperienza educativa unica.

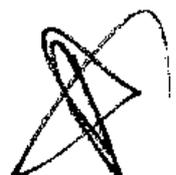
Ogni classe ha ricevuto un kit didattico tematico, l'adozione simbolica di una fattoria reale, e ha partecipato a una gita educativa, secondo il modello riconosciuto da Regione Lombardia come "progetto di qualità per l'educazione alla sostenibilità ambientale". Attraverso questa iniziativa, il progetto ha generato un impatto culturale e formativo diffuso, rafforzando al contempo il legame tra azienda, famiglie e territorio.

- *Fase 2: progettazione del coinvolgimento della catena del valore*

Nel secondo semestre 2024, è stato definito il modello operativo per la seconda di progetto, da attuare nel 2025.

- **Attività di volontariato Centro Don Orione Milano-Roma**

Tra le attività più intense del 2024 c'è un piccolo grande gesto che ha unito logistica, cuore e responsabilità sociale. Lo scorso dicembre, due nostri dipendenti si sono resi protagonisti di un'iniziativa di solidarietà concreta. Hanno percorso la tratta Milano-Roma a bordo di un mezzo aziendale per trasportare un carico molto speciale: materassi destinati al nuovo centro di accoglienza per persone senza dimora, realizzato dal Centro Don Orione di Roma, aperto in occasione del Natale per poter offrire conforto e calore umano alle persone più bisognose.



QUADRO DI SINTESI

Data la natura articolata e diversificata delle iniziative realizzate e degli impatti generati, riteniamo utile proporre un quadro di sintesi finale.

SDG	Area Stakeholder	Obiettivo 2024	Stato	Note / Incongruenze
12 - Consumo e produzione responsabili	AMBIENTE	Ridurre gli impatti ambientali	☑ Realizzato	Uso prodotti Ecolabel + ottimizzazione logistica
12 - Consumo e produzione responsabili	AMBIENTE - CLIENTI	Utilizzo prodotti Ecolabel	☑ Realizzato	Certificazione ottenuta - Appalto pilota attivato
12 - Consumo e produzione responsabili	AMBIENTE - CLIENTI	Progetto pilota consegne dirette	☑ Avviato	Consegne dirette prodotti ecolabel, ottimizzazione trasporti
13 - Azione per il clima	AMBIENTE	Aumentare flotta elettrica	✗ Cancellato	Parco auto full electric
13 - Azione per il clima	AMBIENTE	FattorMia (educazione didattica per le scuole primarie)	☑ Realizzato	Attivazione con scuole primarie, attività di sensibilizzazione e materiale didattico
8 - Lavoro dignitoso e crescita economica	LAVORATORI	Programma "Chi non si ferma si ferma"	✗ Cancellato	Non implementato
8 - Lavoro dignitoso e crescita economica	LAVORATORI	Formazione continua	☑ Realizzato	Erogate 128h di formazione complessiva per Bando Green Transition e Circular Economy
3 - Salute e benessere	LAVORATORI	Programmi di benessere e coinvolgimento	☑ Realizzato	Espansione programma Welfare, nuova convenzione AON
10 - Riduzione delle disuguaglianze	LAVORATORI	Equilibrio vita-lavoro, inclusione	☑ Realizzato	Cultura e tempo libero
10 - Riduzione delle disuguaglianze	LAVORATORI	Progetto Rifò	✗ Cancellato	Non implementato
11 - Città e comunità sostenibili	COMUNITA'	Iniziative comunitarie	☑ Realizzato	Programma 2024 realizzato
17 - Partnership per gli obiettivi	GOVERNANCE/COMUNITA'	Collaborazioni strategiche, reti territoriali, Innovazione	✗ Cancellato	Non Implementato



a

4. OBIETTIVI E IMPEGNI PER IL 2025

LEZIONI APPRESE E AREE DI MIGLIORAMENTO

Nel corso del 2024, abbiamo compiuto un significativo sforzo di consolidamento e rilancio delle nostre attività di beneficio comune.

La Direzione Generale e il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Responsabile d'Impatto, hanno analizzato in modo puntuale gli obiettivi fissati, i risultati raggiunti e le criticità emerse.

Questa riflessione ha evidenziato l'importanza di mantenere il più possibile allineati gli impegni statutari e operativi dell'azienda con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030, affinché le attività benefit siano sempre più concrete, misurabili e coerenti.

È in quest'ottica che il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno avviare una revisione ragionata della selezione degli SDG adottati negli anni precedenti.

La nuova mappatura degli SDG rappresenta quindi non solo un aggiornamento formale. Segna l'avvio di una fase più matura del nostro percorso benefit: un impegno consapevole, partecipato e orientato alla generazione di valore condiviso per tutti i nostri stakeholder.

SDGs CONFERMATI

SDG	Motivazione
SDG 3 – Salute e Benessere	Coerente con diverse attività già svolte: formazione su comportamenti virtuosi (es. risparmio energetico, sicurezza), SA8000 e UNI ISO 45001.
SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica	Rilevante: formazione continua, parità di genere, SA8000, sviluppo professionale, nuove assunzioni.
SDG 10 – Ridurre le disuguaglianze	Coerente con la composizione interculturale dell'organico e l'avvio percorso per la Certificazione Parità di Genere.



SDG 11 – Città e comunità sostenibili	Confermato in virtù dell'attivazione di progetti territoriali locali.
SDG 12 – Consumo e produzione responsabili	SDG core per Certificazione Ecolabel, acquisti sostenibili, gestione rifiuti, prodotti detergenti concentrati, digitalizzazione processi amministrativi.
SDG 13 – Lotta al cambiamento climatico	Confermato per rafforzare azioni di mitigazione degli impatti ambientali,

In particolare si propone l'introduzione di:

- **SDG 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide.**

Questo SDG risulta coerente con il percorso avviato sulla buona governance, in particolare con l'obiettivo di adottare il Modello Organizzativo 231, il rafforzamento del Codice Etico e l'intensificazione delle attività di accountability e trasparenza verso gli stakeholder.

- **SDG 5 – Parità di genere.**

Questo SDG risulta coerente alla luce del percorso già pianificato e iniziato con mappatura e audit interni per ottenere la Certificazione per la Parità di Genere.

I NUOVI OBIETTIVI PER IL 2025

Alla luce dei risultati conseguiti nel 2024 e di un'attenta riflessione sugli SDG e sull'impatto che vogliamo generare, **abbiamo ridefinito alcune priorità strategiche, individuando per il 2025 un set di obiettivi mirati**, misurabili e integrati nelle aree chiave della governance, dell'ambiente, del benessere dei lavoratori, del territorio e della relazione con i clienti.

GOVERNANCE

Obiettivo 1 – Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001



Handwritten signature and initials.

Ci impegneremo a implementare un Modello Organizzativo conforme ai dettami di cui al D.Lgs. 231/2001, per irrobustire il proprio sistema di controllo interno. Ciò consentirà anche di generare verifiche accurate sulla propria catena di fornitura.

SDG 16 – Target 16.6 Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti

KPI di misurazione:

- Approvazione del Modello
- Redazione delle clausole 231
- N. dipendenti formati
- Nomina Organismo di Vigilanza

AMBIENTE

Obiettivo 2 – Ridurre gli impatti ambientali

Estendere l'esperienza dell'appalto "green" a nuovi clienti, monitorare le performance e aumentare l'uso di prodotti certificati Ecolabel.

SDG 12 – Target 12. Gestione ecocompatibile di sostanze chimiche

KPI di misurazione:

- N. nuovi appalti green
- N. flaconi di plastica risparmiati
- % di Co2 non immessa in ambiente atmosferico

LAVORATORI

Obiettivo 3 – Certificazione del sistema di gestione per la Parità di Genere

Ci impegniamo all'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI PdR 125:2022, al fine di promuovere l'empowerment femminile e la crescita delle donne nel contesto lavorativo.

SDG 5 – Target 5.5 Garantire piena partecipazione femminile e pari opportunità di leadership



KPI di misurazione:

- Ottenimento della certificazione
- Audit interno e audit di terza parte
- Nomina di una figura esterna Responsabile *whistleblowing* per segnalazioni inerenti la parità di genere
- Erogazione di sessioni formative specifiche in materia DE&I

COMUNITÀ

Obiettivo 4 – Rafforzare l'impatto sociale condiviso

Programmi di coinvolgimento in attività ludico-educative per scuole primarie e/o comunità sociali del territorio.

SDG 11 – Target 11.3 Rafforzare la partecipazione delle comunità locali

KPI di misurazione:

- N. realtà coinvolte
- Eventi o attività realizzate

Obiettivo 5 – Aumentare il contributo alle realtà sociali

Supporto continuativo a enti e onlus del territorio tramite erogazioni liberali e attività volontariato aziendale, con focus su giovani, disagio sociale e inclusione.

SDG 10 – Target 10.2 Promuovere l'inclusione sociale, economica e politica. Supporto continuativo a enti e onlus del territorio.

KPI di misurazione:

- Valore totale delle donazioni in natura o denaro
- N. ore di volontariato aziendale concesse
- N. enti beneficiari coinvolti e/o attività svolte



Handwritten signature

Obiettivo 6 – Attivazione Perillo Academy

Avviare percorsi formativi su sostenibilità, leadership, soft skill e innovazione, coinvolgendo anche partner come Comunità Oklahoma Onlus per ridurre i NEET e aumentare l'occupabilità.

SDG 8 – Target 8.6 Lavoro dignitoso e crescita economica. Ridurre i NEET e aumentare l'occupabilità

KPI di misurazione:

- N. ore formazione
- N. persone coinvolti
- Valutazione qualitativa post-corso

5. CONCLUSIONI

Nel 2025, con obiettivi maggiormente integrati nei processi aziendali, ci impegneremo per:

- rafforzare la misurazione dell'impatto con indicatori e benchmark più puntuali
- consolidare una comunicazione interna ed esterna più chiara e continua, aumentando il coinvolgimento degli stakeholder

Queste riflessioni hanno orientato la revisione degli SDGs prioritari per il 2025 e la definizione di una nuova roadmap, più attenta alle reali possibilità di attuazione e al contesto in cui operiamo.

Concludiamo questa Relazione con la consapevolezza che **cambiare non è mai un atto singolo, ma un processo continuo**. Un percorso fatto di visione, responsabilità e ascolto che siamo pronti a proseguire con rinnovato impegno.

Roberta Perillo – CEO Perillo S.p.A.

Responsabile d'impatto

