



sodexo

2025 - 2026

La storia dell'Azienda e il racconto della sostenibilità sociale attraverso la Sa8000

**Leader
nell'alimentazione
sostenibile
e nelle
esperienze di valore**

Servizi per le esigenze dei nostri clienti

Il nostro portfolio di servizi accompagna i nostri clienti in ogni momento della giornata e in ogni tappa della loro vita, dall'infanzia ai Senior.

Dalla ristorazione al Facility Management, da soluzioni per l'Education al mondo della Sanità, fino ad arrivare alla cura e la gestione degli spazi lavorativi per il benessere delle persone e l'efficienza delle organizzazioni.

[▶ APPROFONDISCI
NOSTRI SERVIZI](#)

Ristorazione

Ci impegniamo per creare le migliori esperienze culinarie, fornendo un servizio di ristorazione di qualità ad aziende, strutture sanitarie, scuole e università.

Facility Management

La nostra expertise combina servizi soft FM e hard FM per migliorare l'efficienza delle risorse e incrementare le prestazioni, rimanendo sempre attenti alla sostenibilità e all'impatto ambientale.

Servizi Educativi (0-3 anni)

Servizi dedicati alla prima infanzia, per sostenere i più piccoli nel loro percorso di crescita, aiutandoli ad acquisire le prime e fondamentali competenze pratiche e relazionali, in piena sinergia con il ruolo fondamentale dei genitori.

Cura e gestione degli spazi

Un nuovo approccio che trova fondamento nella nostra offerta integrata di servizi e nell'expertise sviluppata in ambito di workplace management e servizi per il work-life balance.

Integra Procurement

La piattaforma di acquisto affiliata a Sodexo, che aumenta le prestazioni delle aziende dell'Hotel Hospitality aiutandole a ottimizzare le performance a migliorare le operazioni.

Assistenza Globale nelle strutture socio sanitarie

Assistere una persona anziana significa condividere il quotidiano, progettare esperienze, stimolare la relazione. Empatia, rispetto della persona e della sua dignità sono i valori che guidano i nostri professionisti nel prendersi cura di ospiti e residenti e farli sentire come a casa.



Profilo

Sodexo in Italia

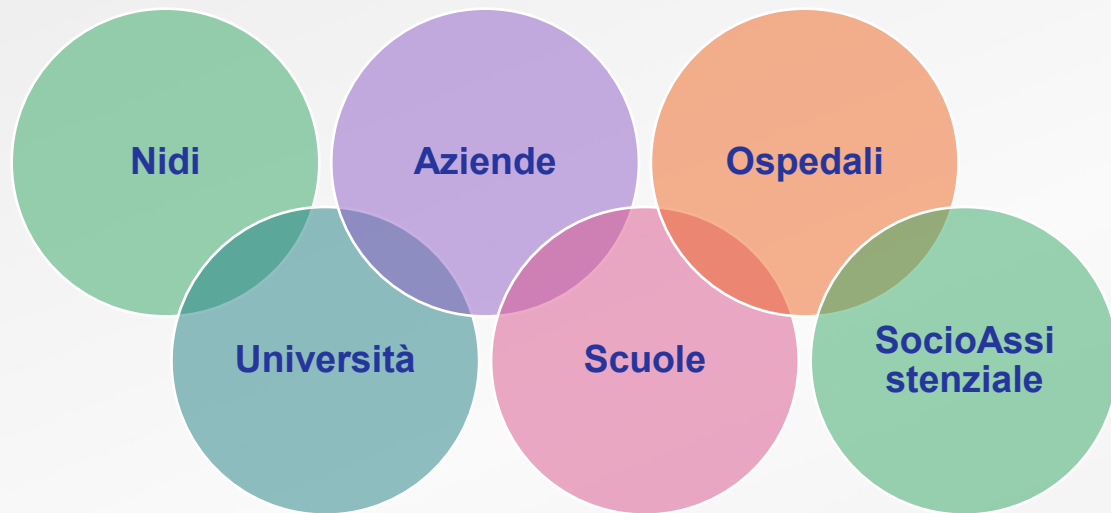
- **+ 10.000** Collaboratori
- **86** le nazionalità dei collaboratori
- **965** siti produttivi in tutta Italia
- **446,8** M€ fatturato FY25
- **100% dei** senior leaders formati allo *ZERO Harm Mindset*
- **43%** di donne in posizioni manageriali



Donne
85%



Uomini
15%



Presenti in tutti gli ambiti

Purpose e valori

Clienti, collaboratori e fornitori



Il nostro **“purpose”**, la ragion d’essere del nostro operato è di migliorare la quotidianità di ogni persona, per un domani migliore per tutti



Da anni lavoriamo sulla prevenzione e promozione della sicurezza sul lavoro. Il nostro approccio è **ZEROHARM MINDSET**: crediamo che tutti gli incidenti sul posto di lavoro siano prevenibili e quindi si possano evitare.

BETTER TOMORROW 2028

La nostra Roadmap per la **sostenibilità** e la riduzione delle emissioni di carbonio.

5 DIMENSIONI della DE&I



Sodexo ha fatto della **diversità** dei propri collaboratori una leva di forza, di capacità di interazione e ascolto basata su una cultura di rispetto e inclusione.

La Responsabilità di impresa per Sodexo e le azioni del Better Tomorrow riguardano anche la scelta dei **fornitori** (food, servizi, FM, di approvvigionamento energetico...). La qualifica dei fornitori viene condotta una volta all’anno e valutata secondo una serie di parametri che tengono conto, oltre agli aspetti tecnici delle forniture, anche le certificazioni di qualità e di sostenibilità, l’adozione della SA8000, la parità di genere al loro interno

L’impegno e i percorsi verso un’alimentazione a prevalenza vegetale “plant forward”

In tema di **alimentazione sostenibile**, il Gruppo Sodexo coinvolge da ormai quattro anni i propri cuochi, distribuiti in 54 nazioni, in una sfida culinaria dal titolo **“Cook for Change”**. Un evento che quest’anno ha visto la partecipazione di una nutrita squadra di Chef italiani che hanno ideato ricette innovative e sostenibili, con ingredienti 100% vegetali, con un ridotto impatto ambientale, un corretto apporto nutrizionale, includendo elementi “no waste” (scarti o parti non utilizzate abitualmente) e curando l’aspetto estetico dell’impiattamento e ovviamente il gusto.

Gli chef Italiani “Cook for Change» con il management



Un'offerta food per soddisfare ogni esigenza quotidiana

I brand di ristorazione Sodexo sono creati per ispirare e soddisfare ogni esigenza quotidiana. Grazie alla creatività che mettiamo in ogni piatto e la competenza culinaria dei nostri chef, offriamo ogni giorno cibo fresco, sano e sostenibile.

Il nostro obiettivo è deliziare il palato ed offrire un'esperienza culinaria di valore ai nostri ospiti, nei luoghi di lavoro, nelle strutture socio-sanitarie, nelle scuole ed università.

Approfondisci su [sodexo.it](https://www.sodexo.it)

Guarda i nostri video



KITCHEN WORKS.

La ristorazione per i siti produttivi

- Una soluzione per offrire gusto, efficienza e comfort, migliorando il benessere e la produttività dei collaboratori.
- Gestiamo il servizio di pranzo e cena valorizzando ogni momento di pausa, utilizzando materie prime di alta qualità e promuovendo la sostenibilità.



modern recipe

La proposta per gli uffici e l'ambiente urbano

- Alimenti e ricette sostenibili, che coniugano gusto e bilanciamento dei nutrienti
- Un'esperienza piacevole in spazi di grande comfort e benessere

brio!

Più sapore alla giornata

Il delivery per l'ufficio

- Un'esperienza di pausa pranzo con piatti freschi, sostenibili e consegnati direttamente in ufficio.
- Ordinabile tramite l'app per qualità e praticità.



Un'offerta food e di benessere per l'utenza più delicata

Bambini e ospiti delle RSA sono gli utenti più delicati. A loro sono dedicate delle soluzioni innovative e coinvolgenti per stimolare l'appetito e permettere di vivere il momento del pasto in maniera piacevole.

Le nostre storie

Lorenzo Seveso è il capo cuoco dell'Istituto Palazzolo Don Gnocchi di Milano. In questa intervista ci racconta le specificità del suo ruolo e cosa significa cucinare per un'utenza senior.



i5sensi

by sodexo

La ristorazione multisensoriale per le RSA

- I 5 Sensi è un progetto applicato al servizio di ristorazione con lo scopo di risvegliare i sensi nelle persone più anziane e stimolare il loro appetito, attraverso un delicato coinvolgimento multisensoriale.
- E' una risposta al rischio di malnutrizione



CUOCO rigolò

by sodexo

La ristorazione a misura di bambino

- La mascotte cuoco Rigolò è il punto di riferimento dei bambini
- Per guidarli alla scoperta degli alimenti e dello stare a tavola insieme
- Educazione alimentare
- Menu sani e gustosi

THiNK GREEN

FOR YOU FOR THE PLANET

by sodexo

- ThinkGreen è il pluripremiato concept di Sodexo orientato al rispetto dell'ambiente, che promuove il benessere fisico di bambini e adulti.
- Menu a basso impatto ambientale
- Apparecchiature di cucina a risparmio energetico



THiNK GREEN

by sodexo

VERDURE
CONTORNIAMO I
DEI COLORI E
DEI SAPORI DELL'ORTO!
IMPARIAMO A GUSTARE
QUESTI ALIMENTI RICCHI
DI MINERALI E FIBRE.

Competenze specifiche per la sicurezza, l'efficienza e la riduzione dell'impatto ambientale

Abbiamo esperienza in un'intera gamma di servizi per le strutture, tra cui la gestione dei servizi tecnici, la gestione delle risorse, la manutenzione degli edifici, il controllo degli accessi, la pulizia profonda, la gestione dell'energia, la pianificazione degli spazi, la gestione dei progetti, i servizi di front-of-house, la manutenzione dei terreni, la gestione dei rifiuti, i sistemi HVAC, la gestione della posta, le pulizie professionali, la gestione degli spazi di lavoro e il controllo dei parassiti (pest control).



Progettazione e manutenzione di impianti

Gli specialisti della divisione RI.CO

- Dal 1983 Ri.CO si occupa di impianti di riscaldamento, Impianti di condizionamento, impianti di rilevazione perdite gas, impiantistica idraulica, Impianti di automazione, monitoraggio e controllo, impiantistica elettrica industriale e civile (media e bassa tensione).



Efficientamento energetico

Servizi che trasformano luoghi di lavoro, ospedali e strutture socioassistenziali

- Audit energetico
- Solution design
- Project management

Sistemi di pulizia

Pulizie, sanificazione, disinfezione in base agli ambienti e ai loro livelli di rischio

- Metodo, protocolli, formazione, soluzioni per ogni tipo di ambiente, prodotti a basso impatto ambientale, verifica, reporting, innovazione: sono gli elementi che caratterizzano il professional cleaning di Sodexo.



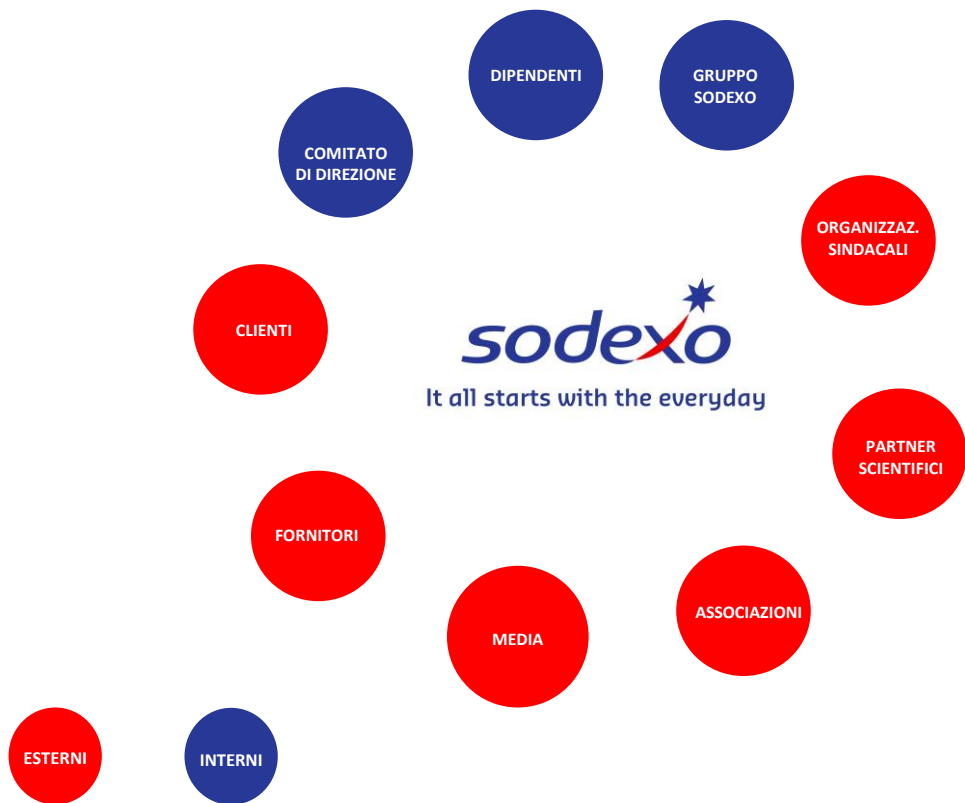


SA8000

**Miglioramento
continuo
delle condizioni
lavorative**

Il Bilancio SA8000 e i suoi stakeholders

Le parti interessate per la SA8000



Sodexo Italia S.p.A. attua al proprio interno da diversi anni ormai, **un sistema di gestione** per la responsabilità sociale d'impresa conforme alla Norma **SA8000®**.

Attraverso questa decisione l'azienda ha posto alla base del proprio agire l'obiettivo del miglioramento continuo delle condizioni lavorative del proprio personale e del personale della catena di fornitura con la quale si confronta quotidianamente

Attraverso l'analisi di indicatori - raccolti due volte l'anno dalle funzioni Risorse Umane, Qualità e Sicurezza e Comunicazione - che toccano argomenti quali il *lavoro minorile*, il *lavoro forzato e obbligato*, *Salute e Sicurezza*, *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva*, *Discriminazione*, *Diversità Equità e Inclusione*, *Procedure disciplinari*, *Orario di lavoro*, *Retribuzione e Comunicazione*, Sodexo monitora costantemente le condizioni della vita lavorativa e implementa azioni di miglioramento.

9 tematiche

37 indicatori



1. Lavoro Infantile

Di cosa si tratta



Sembra impossibile che nel 2025 il triste fenomeno legato allo sfruttamento del lavoro minorile sia ancora attuale. Eppure, la fotografia della situazione che emerge dai dati monitorati da Save the Children, relativi all'Italia, rivela numeri preoccupanti, sia per le alte cifre che raccontano di 336 minorenni, tra i 7 e i 15 anni, hanno avuto esperienze lavorative, ossia 1 minore su 15, sia perché i dati parlano di un impiego illegale anche nella filiera della ristorazione nel 25% dei casi. (ricerca del 2023)

L'emergenza, dunque, in tal caso riguarda il fatto che i minori coinvolti nel lavoro prematuro siano sempre scoperti da coperture assicurative adeguate, sottopagati ed illegalmente impiegati perché la legge italiana vieta il lavoro fino ai 16 anni. In Italia, prima di poter essere assunti regolarmente, è necessario che sia stato compiuto l'intero percorso di studi obbligatorio.

A tal proposito si evince anche quanto incida il lavoro minorile sulla dispersione scolastica e sul pericolo di povertà ed esclusione, con conseguente rischio di coinvolgimenti in pericolosi circuiti penali.

La crisi economica e l'aumento della povertà in Italia sono elementi che richiedono una particolare attenzione che tutti devono porre alla questione affinché possa esser contrastata, per il bene dei minori.

In Sodexo

Il gruppo Sodexo, lavorando nei servizi di ristorazione, cleaning e FM, ambiti in cui il problema si riscontra maggiormente, sente dunque il dovere etico e morale di tener monitorato il fenomeno in oggetto, attenzionando tutta la filiera di cui fa parte. Nel rispetto dei principi sanciti dai diversi documenti emanati dall'ILO - International Labour Organization (Agenzia specializzata delle Nazioni Unite impegnata a promuovere la giustizia sociale e il lavoro dignitoso) - , **Sodexo Italia si impegna a combattere lo sfruttamento del lavoro giovanile** garantendo un costante controllo interno e sui fornitori con i quali collabora, ai quali viene chiesto di sottoscrivere una dichiarazione in cui viene escluso il lavoro minorile nella loro attività.

In linea con i parametri normativi di SA8000, Sodexo Italia non accoglie lavoratori sotto i 16 anni, nemmeno per tirocini curriculari.

L'attenzione rivolta allo sfruttamento del lavoro giovanile rientra nell'ottavo obiettivo inserito nell'Agenda 2030 sostenuta e sottoscritta dai governi di 193 paesi membri dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) per uno sviluppo sostenibile: «**il riconoscimento del lavoro dignitoso e crescita economica**» .



I nostri numeri

Indicatore	FY22	FY23	FY24	FY25
Età del lavoratore più giovane	18	18	18	18
Età media dei lavoratori	48,9	49,47	49,47	49
N° contratti di apprendistato	5	8	8	10
N° di casi in cui si sia resa necessaria la procedura di rimedio	0	0	0	0
N° di stage curriculari	1	6	18	34

SITUAZIONE AD OGGI

Nell'azienda non sono mai stati rilevati casi di occupazione minorile e non si hanno informazioni relative a questa problematica presso la rete di approvvigionamento. Nell'organizzazione non si accettano collaboratori con età inferiore ai 16 anni, né per stage formativi.

Nel FY25 abbiamo consolidato l'aumento annuale del numero di stage curriculari in azienda passando da 18 nel FY24 a 34 nel FY25..

OBIETTIVI PER IL FY2026

Proseguire con il monitoraggio affinché non si verifichino condizioni di utilizzo di manodopera minorile ed essere preparati a reagire qualora si individuassero episodi di lavoro minorile presso i fornitori.

Si proseguirà nell'operare per tutelare il benessere e la protezione dei tirocinanti, mediante l'accurata implementazione di tutte le disposizioni di sicurezza lavorativa stabilite nell'ambito del servizio di tutela e salvaguardia.

**Il lavoro minorile,
non più accettabile
nel 2025**

Vigiliamo perché non si verifichino situazioni di lavoro minorile





2. Lavoro Forzato e Obbligato

Di cosa si tratta



Stando alle ultime ricerche pubblicate dall'**Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)**, ogni anno, nel mondo, vengono generati guadagni illeciti pari a circa 236 miliardi di dollari attraverso lo sfruttamento del lavoro forzato. Rispetto al 2014, questi ricavi illegali hanno registrato un'impennata di 64 miliardi di dollari, segnando un incremento del 37%. Tale crescita è riconducibile all'aumento del numero di persone costrette a lavorare in condizioni di sfruttamento.

In Italia per legge è vietata l'organizzazione dell'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione e sfruttamento. Il fatto che l'articolo 603ter del Codice penale prevede per tale reato la reclusione, significa che questa illecita attività criminale sia purtroppo presente anche nel nostro paese.

È anche chiamata **schiavitù moderna** perché a tutti gli effetti il problema riguarda una forte limitazione della libertà personale e lavorativa che va combattuta con urgenza in **difesa della dignità umana**.

L'attenzione rivolta alle condizioni di lavoro forzato e obbligato rientra nell'ottavo obiettivo inserito nell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile: «**il riconoscimento del lavoro dignitoso e crescita economica**».



In Sodexo

I principi etici, che guidano le attività quotidiane dei collaboratori Sodexo, di cui è esempio la Presidente e Amministrazione delegato del Gruppo Sodexo, Sophie Bellon, e condivisi e agiti dal Comitato di direzione di Sodexo Italia, combattono e si oppongono a questa pratica. Tutti sono chiamati a **monitorare costantemente**, all'interno dell'azienda e presso i nostri fornitori, affinché questa condizione disumana non faccia assolutamente mai parte della nostra filiera lavorativa.

Una **formazione specifica** è dedicata ai manager e responsabili di funzione dell'azienda perché siano preparati, sappiano riconoscere casi critici e mantengano un comportamento etico ed equo con tutti i lavoratori.

In particolare serve essere consapevoli che il lavoro forzato si può manifestare in 3 fasi e i lavoratori migranti e rifugiati politici sono particolarmente vulnerabili ad esso; ma Sodexo si impegna a garantire l'attuazione di posizioni eque per tutti.

Fase di colloquio: l'inganno e le sostituzioni contrattuali potrebbero portare a un consenso involontario.

Fase di occupazione: I lavoratori, e in particolare i lavoratori migranti e i rifugiati, che hanno una conoscenza limitata delle norme e dei sistemi giudiziari locali e sono lontani dalla loro famiglia e comunità hanno un accesso limitato ai rimedi giurisdizionali e sono più vulnerabili al mantenimento del passaporto, alla limitazione della loro libertà di movimento e la minaccia di espulsione.

Fase di uscita: In alcune circostanze, la capacità dei lavoratori di porre fine al rapporto di lavoro è limitata o può essere limitata dai loro datori di lavoro, in particolare, ad esempio, quando sono anche responsabili dello status generale di migrazione.

I principi etici e dei Diritti Umani Fondamentali del Lavoro sono alla base di qualsiasi rapporto professionale svolto in ogni segmento dell'azienda.

I nostri numeri

Indicatore	FY22	FY23	FY24	F25
Situazioni di lavoro forzato	0	0	0	0

Altri dati di interesse

Indicatore	FY22	FY23	FY24	FY25
Anzianità media del personale/Impiegati	8	8,3	8	8
Anzianità media del personale/Quadri	20	20,3	19	20
Anzianità media del personale/Dirigenti	16	17,3	16	15
% Dimissioni sul totale popolazione aziendale	6,3%	6,5%	5,72	6,26

SITUAZIONE AD OGGI

In azienda non sono mai stati registrati episodi di occupazione coatta o imposta e non si hanno informazioni relative a questa problematica presso la rete di approvvigionamento. In Sodexo l'anzianità media lavorativa è piuttosto alta, segno di un ambiente favorevole al benessere delle persone. L'anzianità media globale, considerando tutti i ruoli, compresi quelli operativi, è di 7 anni. Il dato si spiega considerando la caratteristica del business di Sodexo: molti contratti pubblici e in appalto, che per loro natura sono «a tempo» e soggetti a scadenza e nuove gare, generando interruzioni nel rapporto di lavoro non cercate né dall'azienda, né dai lavoratori.

OBIETTIVI PER IL FY2026

Il proposito è quello di proseguire nell'implementare una supervisione continua per assicurare che la salute e le prerogative dei collaboratori siano tutelate nel rispetto delle normative e preservare la sorveglianza sui fornitori.

Il lavoro forzato si manifesta in 3 fasi (assunzione, occupazione, uscita) e i lavoratori migranti e rifugiati politici sono particolarmente vulnerabili ad esso

Sodexo si impegna a garantire l'attuazione di posizioni eque per tutti.





3. Salute e Sicurezza

Di cosa si tratta



In linea con gli articoli 1 e 4 della Costituzione Italiana in cui **“promuovere la salute e la sicurezza nell’ambiente di lavoro** significa adottare misure adeguate e positive che assicurino al cittadino di poter esercitare compiutamente il proprio diritto al lavoro” (Fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), Sodexo Italia S.p.a. ha posto particolare attenzione alla necessità di **diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione degli infortuni** attraverso un costante **monitoraggio** interno e una **formazione** mirata per tutti i dipendenti.

L’obiettivo è quello di **promuovere comportamenti responsabili e virtuosi** che tendano a limitare gli incidenti sul lavoro, spesso evitabili perché **causati da leggerezze o disattenzioni**.

Gli infortuni sul lavoro in Italia mostrano segnali di miglioramento. Nel 2024 le denunce complessive sono diminuite dell’1%, (Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, dati Inail). Rispetto al 2019, il calo è dell’8,5%, con circa 50.000 casi in meno. Anche gli infortuni mortali sono in calo: da 1.237 nel 2019 a 1.189 nel 2024, con una riduzione del 3,9% (Inail).

Il confronto europeo

L’Italia presenta tassi infortunistici inferiori alla media UE. Per gli infortuni mortali, l’Italia ha registrato 0,87 decessi ogni 100.000 occupati, inferiore alla media UE (1,26), a Francia (3,35) e Spagna (1,53), ma superiore alla Germania (0,61) (Eurostat 2022).

Dati che dimostrano che è necessario **non abbassare mai la guardia riguardo alla sicurezza dei lavoratori**.

(Fonte: [LINK](#))

L’attenzione rivolta alle condizioni di lavoro forzato e obbligato rientra nell’ottavo obiettivo inserito nell’Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile: **«il riconoscimento del lavoro dignitoso e crescita economica»**.



In Sodexo

La salute e il benessere dei dipendenti, clienti e consumatori rappresentano una **priorità del nostro operare**, come dichiarato nel piano d’azione per la **Responsabilità d’Impresa, Better Tomorrow 2028**.

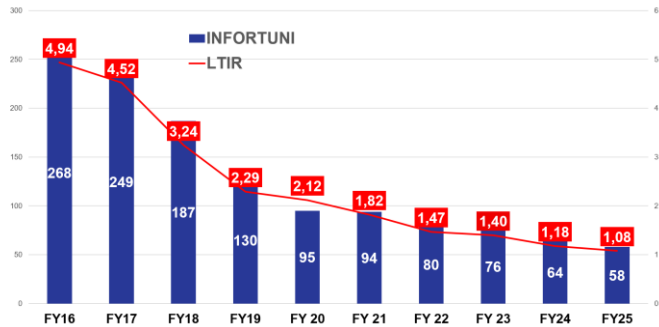
L’efficace strategia volta a raggiungere l’obiettivo **“Zero Infortuni”** si concretizza in un percorso di formazione e sensibilizzazione aziendale volto a promuovere costanti azioni migliorative e a creare una cultura della sicurezza che tende a zero incidenti, perché fermamente convinti che gli incidenti siano prevedibili.



Sodexo si è dotata di una **politica della salute e della sicurezza**, diffusa a condivida con tutti i lavoratori: *“Sodexo abbraccia una cultura globale della salute e della sicurezza e cerca di fornire prestazioni di salute e sicurezza di livello mondiale. Sodexo fornisce un luogo di lavoro e condizioni di lavoro sicure e salubri, conformi allo standard minimo garantito da leggi e regolamenti applicabili e soggette al programma di salute e sicurezza sul lavoro di Sodexo.”*

I nostri numeri: riduzione infortuni

Trend ITALIA



Calcolo indice: $n \text{ infortuni} * 1.000.000 / \text{ore lavorate}$

SITUAZIONE AD OGGI

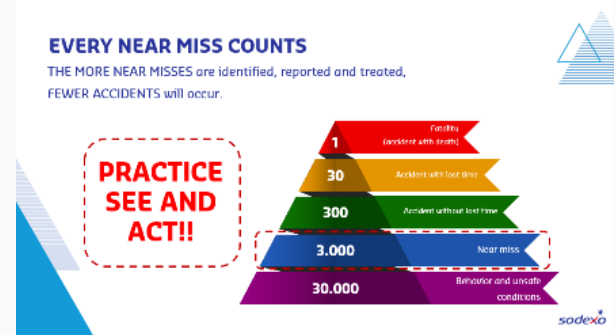
L'indice di frequenza degli infortuni (LTIR) è in costante diminuzione e riflette gli sforzi dell'azienda, a tutti i livelli, per sensibilizzare, formare, coinvolgere e portare i collaboratori verso una cultura Zero Incidenti.

I **dati della sicurezza** vengono analizzati nelle riunioni mensili del Comitato di Direzione, al pari dei risultati economici. In ottica di miglioramento continuo e riduzione infortuni, dal 2022 è stato definito il **Safety Improvement Plan** con lo scopo di definire il piano d'azione e le iniziative per ridurre gli infortuni in ogni luogo di lavoro Sodexo. Tale piano è stato approvato dal Country President e dai Direttori di Segmento e inviato al QHSE Director della Regione Continental Europe alla quale l'Italia appartiene. Dal 2023 è partito il progetto **«Piramide della Sicurezza»** con momenti di riconoscimento e celebrazione dei team che hanno raggiunto periodi senza infortuni.

OBIETTIVI PER IL FY2026

Proseguire con il trend di decrescita degli infortuni. Continuare l'analisi approfondita delle cause di infortunio ed effettuare sopralluoghi sui siti coinvolti per approfondimenti e per la verifica dell'efficacia delle azioni correttive.

La sensibilizzazione in materia di salute e sicurezza



SITUAZIONE AD OGGI

E' proseguita l'opera di sensibilizzazione dei dipendenti in tutti i siti Sodexo attraverso:
CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE NEAR MISS HUNT con utilizzo di APP SAFETY NET *le reti di prevenzione*
SAFETY WALK, ne sono state realizzate complessivamente #580, mediante utilizzo di apposita APP.
QUICK SHARE sensibilizzazione e formazione sui siti a cura dei preposti attraverso la condivisione delle dinamiche relative all'accadimento dell'infortunio con le relative azioni correttive e preventive implementate o da implementare.

OBIETTIVI PER IL FY2026

ZERO HARM MINDSET TRAINING RIVOLTO AL PERSONALE CHE OPERA SUI SITI per promuovere la mentalità Zero Infortuni. Il percorso, vede impegnate le persone Sodexo in un progetto formativo che ha coinvolto nel FY25 e che coinvolgerà nel FY 26 **tutto il personale che opera presso i siti**. Il progetto consiste in 9 moduli formativi di indicativamente 20 minuti cadauno aventi lo scopo di condividere i valori e i contenuti analizzati durante lo **ZERO HARM WORKSHOP** per accrescere la cultura della sicurezza per prevenire comportamenti insicuri e gli infortuni.



4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Di cosa si tratta



Il diritto di adesione ad Associazioni sindacali è sancito dalla Legge Italiana attraverso lo Statuto dei Lavoratori e **Sodexo Italia S.p.a.**, a tal proposito, **garantisce a tutti i lavoratori il diritto a costituire, aderire e a svolgere attività sindacale.**

Lo statuto dei lavoratori è una legge italiana che dal 1970 regola i diritti e i doveri dei lavoratori e datori di lavoro, norme che vengono aggiornate e difendono **la dignità e la libertà del lavoratore di svolgere l'attività sindacale.** Norme che in Italia sono fondamentali per il diritto al lavoro e che trovano completo riscontro nella **filosofia aziendale di Sodexo.**

L'attenzione rivolta alle condizioni di lavoro forzato e obbligato rientra nell'ottavo obiettivo inserito nell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile: «**il riconoscimento del lavoro dignitoso e crescita economica**» .



In Sodexo

Le strutture gestite da Sodexo offrono alle organizzazioni sindacali la possibilità di utilizzare le bacheche appositamente predisposte per la relativa **comunicazione tra Sindacato e lavoratore.**

Nella filosofia aziendale, legata al **rispetto della dignità e libertà della persona, è una priorità etica e morale la lotta verso ogni forma di discriminazione,** per questo motivo qualunque lavoratore può scegliere liberamente di fare attività sindacale nella certezza di non essere mai discriminato e di non essere oggetto di vessazioni, intimidazioni o ritorsioni. **Sodexo Italia tutela sempre la libertà di azione e di pensiero.**

*“Sodexo si impegna a rispettare il **diritto dei dipendenti di aderire o meno ad un sindacato di loro scelta e di contrattare collettivamente senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione. Negozieremo in buona fede con i legittimi rappresentanti dei dipendenti. Ci atterremo alle leggi dei paesi in cui operiamo e lavoreremo all'interno del quadro giuridico di ogni paese per garantire il rispetto della libertà di associazione e di contrattazione collettiva. Nei paesi in cui il diritto di associazione e di contrattazione collettiva è limitato dalla legge, faciliteremo lo sviluppo di mezzi paralleli di rappresentanza dei lavoratori (ad esempio, riunioni, pause caffè, indagini sull'impegno)**”*
[Dichiarazione Sodexo per i diritti umani fondamentali sul lavoro \(sodexo.com\)](https://www.sodexo.com)

I nostri numeri

Indicatore	FY22	FY23	FY24	FY25
% Dipendenti iscritti alle organizz. sindacali	37%	36%	36%	37,56%
Organizzazioni sindacali rappresentate	4	6	13	20
N° ore permessi sindacali fruite	1.821	4.312	4.034	3.739

SITUAZIONE AD OGGI

In relazione ai dati precedenti, dall'analisi delle informazioni effettuata sull'iscrizione dei nostri collaboratori presso le rappresentanze sindacali, si registra un numero di organizzazioni sensibilmente aumentato, segnale che indica una significativa diversificazione della rappresentanza sindacale e un accresciuto interesse dei dipendenti verso le tematiche di tutela collettiva.

OBIETTIVI PER IL FY2026

I propositi per il FY26 sono focalizzati sul preservare le tutele di libertà sindacale e sul mantenere rapporti costruttivi con le rappresentanze dei collaboratori.

Si vuol perciò mantener salda la:

- **Tutela dei diritti** per le rappresentanze sindacali e per i dipendenti.
- **Tutela delle pari opportunità** alle rappresentanze sindacali e al personale affiliato o che comunque partecipa ad attività sindacali.
- **Tutela di disponibilità** alla negoziazione della definizione dei tempi e delle condizioni contrattuali.

Sodexo si impegna a rispettare il diritto dei dipendenti di aderire o meno ad un sindacato di loro scelta e di contrattare collettivamente senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione

Rispetto per i Diritti e la Libertà dei lavoratori



5. Discriminazione (Diversità, Equità e Inclusione)

Di cosa si tratta



Tutti i lavoratori hanno diritto a non subire discriminazioni. La legge distingue tra **discriminazione diretta**, quando qualcuno viene trattato peggio degli altri per motivi specifici, e **indiretta**, quando regole apparentemente neutre finiscono per penalizzare certe categorie di persone.

Non si può discriminare nessuno per **genere, razza, religione, disabilità, età, orientamento sessuale o attività sindacale**. Queste tutele valgono sempre: durante la ricerca del lavoro, la formazione, ma anche per retribuzione, carriera e licenziamento.

La legge inoltre è particolarmente severa sulle discriminazioni di genere. Sono vietati i trattamenti sfavorevoli legati a gravidanza, maternità o paternità. Le molestie sul lavoro, comprese quelle sessuali, sono illegali.

Fonti: le norme principali sono il Decreto Legislativo 216/2003 (che recepisce la direttiva europea 2000/78/CE) e il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006), che regolano rispettivamente le discriminazioni basate su vari fattori e quelle di genere.

(Fonte: [Discriminazioni sul luogo di lavoro | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#))

L'attenzione rivolta alla **lotta alle discriminazioni** rientra nel quinto, ottavo e decimo obiettivo inserito nell'Agenda 2030 sostenuta e sottoscritta dai governi di 193 paesi membri dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) per uno sviluppo sostenibile.



In Sodexo

La lotta alla discriminazione è una priorità per il Gruppo Sodexo e per Sodexo Italia, in linea con le leggi vigenti in Italia e con l'**Agenda 2030** per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (obiettivo 5 sulla parità di genere, obiettivo 10 sulla riduzione delle disuguaglianze), i nove impegni aziendali assunti attraverso il **progetto “Better Tomorrow 2028”** (promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione in grado di riflettere e arricchire le comunità che serviamo) e ovviamente la **mission** azienda legata al miglioramento della qualità della vita dei nostri clienti e collaboratori, in ogni azione che svolgiamo quotidianamente.

Discriminazioni sul lavoro possono essere di varia natura, legate al genere, alle condizioni di salute, al credo religioso, alle origini etniche, all'orientamento sessuale, alle idee, alla disabilità e alle adesioni alle associazioni sindacali, tutte forme non ammesse negli ambiti lavorativi aziendali in cui **Sodexo Italia è fortemente impegnata ad evitare ogni forma di trattamento discriminatorio**, in linea con le **linee morali ed etiche** dell'azienda.

L'accoglienza e il rispetto per la diversità sono testimoniati dal fatto che in Sodexo Italia i collaboratori appartengono a **86 nazionalità** differenti, collaborando nel pieno rispetto reciproco, ed il **40%** dei collaboratori impegnati in **posizioni manageriali è occupato da donne**.

I nostri numeri

Indicatore	FY22	FY23	FY24	FY25
N° lavoratrici/tori non cittadini italiani	762	991	1024	1053
N° n. di lavoratrici/tori in congedo di genitorialità	298	427	418	435
N. di ore di congedo di genitorialità usufruite*	68.736	145.972	136.469,35	139.516,43
n. di lavoratori assunti ai sensi della legge 68/99	88	101	119	96
n. di lavoratori che fruiscono di permessi 104	437	932	953	938
n. di lavoratori con contratto part-time	8.485	8.323	8.650	8.067
PARI OPPORTUNITA'				
% di donne sul totale dei manager	40%	43%	43%	40%
% di donne che fanno parte del comitato direttivo	44%	38%	40%	40%

SITUAZIONE AD OGGI

Sodexo Italia ha progredito su tutte e cinque le dimensioni, ma in modo specifico si è focalizzata sul rispetto delle diversità culturali, della disabilità e del genere, come si può riscontrare dall'andamento del trend dei dati rilevati.

Si evidenzia che il numero di lavoratori e lavoratrici non italiani assunti in azienda è sensibilmente aumentato, ulteriormente, rispetto agli anni precedenti

Si evidenzia inoltre che a fronte di un calo generale di collaboratori nel FY25 si registra un aumento di ore di congedo di genitorialità e di richieste di permessi per la legge 104.

OBIETTIVI PER IL FY2026

I propositi per l'anno fiscale 2026 prevedono il rafforzamento e un'analisi più dettagliata degli effetti delle iniziative connesse al rispetto delle diversità culturali, della disabilità e del genere, e un potenziamento di iniziative correlate ai temi di orientamento sessuale e al ricambio generazionale.

Rispetto delle culture: Sodexo da tempo è impegnata con l'inserimento lavorativo di profughi politici ed ha ottenuto per quattro anni il riconoscimento ufficiale da parte di UNHCR (UNCHR) attraverso il premio *We Welcome* per l'implementazione di programmi finalizzati all'inclusione lavorativa dei rifugiati politici e richiedenti protezione internazionale. Molti di loro hanno raggiunto la stabilizzazione lavorativa con la possibilità di piena integrazione sul territorio nazionale.

Disabilità: Sodexo attraverso collaborazioni anche ventennali con scuole professionali territoriali, come quella di Monza -Istituto Paolo Borsa - e Milano – A.F.G.P. Pia Marta- offre la possibilità di svolgere tirocini formativi a ragazze e ragazzi con disabilità psichiche. In alcuni casi proseguono anche con assunzioni stabili.



Le 5 dimensioni della cultura della D.E. & I di Sodexo

Genere:

L'86% dei dipendenti Sodexo sono donne.

Sodexo è firmataria della Carta dei sette principi per l'equilibrio di genere dell'ONU, tra le prime aziende aderenti nel lontano 2016, e aderisce alle WEP's (Women's Empowerment Principles). Dal 2019 Sodexo promuove il progetto «SHEWORKS» con l'intento di creare un contatto tra donne collaboratrici di Sodexo, aiutandole a proiettarsi nel futuro e a conoscere meglio la nostra azienda. Dal 2020, Sodexo aderisce anche al primo Network di aziende in Italia unite contro la violenza sulle donne e la discriminazione di genere creato da Fondazione Libellula e attiva annualmente webinar e formazione per tutti i collaboratori. Sodexo anche in questo caso è stata tra le prime aziende ad aver creduto e sostenuto il progetto.

Generazioni:

Grazie alla collaborazione ultraventennale con l'Istituto Paolo Borsa di Monza, alcuni giovani tirocinanti hanno potuto assaporare la loro prima esperienza lavorativa nel mondo dell'informatica negli uffici IT di Cinisello Balsamo.

L'esperienza è stata molto interessante in virtù dello scambio generazionale che è stato sperimentato per la prima volta in questo ufficio.

Altri due ragazzi, dopo aver completato il loro percorso formativo nelle scuole, sono stati assunti nei ristoranti Sodexo. Affiancati dai nostri team, hanno intrapreso il loro primo percorso professionale, trasformando il loro sogno in realtà.

Le iniziative hanno avuto ampio spazio nella comunicazione interna con pubblicazione nel canale intranet e sul canale social interno, viva engage.

Orientamento sessuale

Sodexo sostiene il Pride, simbolo della libertà di orientamento sessuale nato con una celebre marcia a San Francisco il 25 maggio 1978 dalla quale nacque la Rainbow flag.

Nel FY2025, nella intranet aziendale, all'interno della rubrica «Le nostre Storie» è stato dato spazio anche a temi legati all'orientamento sessuale intervistando colleghe disponibili a parlarne che hanno messo in evidenza il valore di poter **essere se stessi in azienda**. Queste interviste sono nate da un «moto collettivo» tanto aziendale quanto dei singoli collaboratori, col desiderio di poter condividere ed ispirare anche altri.

**Un impegno concreto da oltre 20
anni per diffondere la cultura
dell'inclusione**

La Diversità è un valore aggiunto



Un impegno particolare per sostenere la lotta contro la violenza di genere

Quella con Fondazione Libellula è una collaborazione ormai pluriennale voluta per portare in azienda momenti e occasioni di confronto e formazione per tutti i collaboratori sul tema della violenza di genere. Negli anni si sono aggiunti progetti sempre più specifici per coinvolgere attivamente le persone e diffondere ad ogni livello dell'organizzazione e verso gli stakeholders l'attenzione su questo tema. Di seguito tre iniziative ideate e realizzate nel periodo 2024 – 2025.

Sentinelle Rosse: AMBASSADOR DEL CAMBIAMENTO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Nel 2024 la responsabile D&I Lead per Sodexo Italia ha seguito il percorso di formazione di Fondazione Libellula per poter «riconoscere la violenza di genere».

Il percorso "Ambassador del cambiamento contro la violenza di genere" si è concluso con un momento celebrativo ad ottobre a Roma, dove le persone che hanno frequentato il corso hanno assunto ufficialmente il ruolo di "sentinella" per il rispetto e l'inclusione nel contesto lavorativo e punto di riferimento per la comunità.

Nel FY25, altre due colleghe Sodexo hanno iniziato questo percorso

La partenza di rinaSHEta e il sostegno a spazio Libellula in Zona 2 a Milano

Marzo 2025 sancisce la partenza ufficiale del progetto RinaSHEta, fortemente voluto da Sodexo e Stop Hunger - causa filantropica di Sodexo e network internazionale impegnato nella lotta alla fame e all'insicurezza alimentare e nella promozione dell'empowerment femminile – con un sostegno su base triennale. Ed è stato anche il momento dell'ingresso in «Spazio Libellula», i locali in Zona 2 a Milano della fondazione dedicati all'accoglienza, all'ascolto e alla formazione. Segno tangibile e fisico e spazio accessibile per tutti.

Il Progetto RinaSHEta: Empowerment Femminile e Reinserimento Lavorativo

RinaSHEta è un progetto di Fondazione Libellula, nato a maggio 2025, con la collaborazione e il sostegno di **Sodexo Italia** e **Stop Hunger** per supportare donne vittime di violenza o a rischio di esclusione sociale.

L'iniziativa si propone di accompagnare almeno **50 donne verso l'autonomia economica** attraverso un percorso strutturato in tre fasi:

- **coaching personalizzati** per rafforzare le competenze professionali,
- **supporto psico-pedagogico** per elaborare traumi e ritrovare fiducia in sé stesse
- **opportunità di reinserimento lavorativo** tramite tirocini in Sodexo e nelle aziende del network Libellula.

Stop Hunger, fondazione no profit di Sodexo attiva in 58 Paesi, unisce la lotta alla fame all'empowerment femminile, portando la forza di una multinazionale al servizio dell'umanità.

A maggio 2025 l'iniziativa ha già coinvolto 11 donne, due delle quali hanno trovato un impiego.

Per sostenere l'iniziativa, Sodexo ha organizzato, a Roma, una Charity Night con lo spettacolo «*Belle e il castello incantato*» per raccogliere fondi e rafforzare una comunità su valori condivisi.

RinaSHEta dimostra concretamente che crescita economica e sociale possono procedere insieme e **trasformare la fragilità in forza e la consapevolezza in azione.**

RinaSHEta



6. Procedure Disciplinari

Di cosa si tratta



Il rapporto di lavoro sancito dal rapporto normativo e procedurale (Codice Civile, Statuto dei lavoratori, CCNL e regolamenti aziendali) deve essere **rispettato sia dal datore di lavoro che dal lavoratore**.

Sodexo Italia ha adottato un **Codice Etico** che costituisce l'insieme dei principi di comportamento sul quale ritiene indispensabile attenersi nello svolgimento delle attività "richieste per il perseguimento dei fini istituzionali ad essa propri, sia internamente alla compagine aziendale, sia nei rapporti con i soggetti esterni." (Cod. Etico Sodexo S.p.a.)

Le procedure disciplinari hanno lo scopo di correggere: a tal proposito la scala di provvedimenti previsti inizia con il richiamo verbale o scritto e prosegue con eventuali multe e sospensione dal lavoro e della retribuzione. Il licenziamento, seppur previsto in casi di estrema gravità, è sempre scongiurato.

Le procedure disciplinari per Sodexo Italia sono previste in casi specifici ma **non sono sostenute nel rapporto di lavoro** fondato sulla collaborazione tra tutti i lavoratori, oltre ogni aspetto gerarchico.

Tutti i dipendenti Sodexo al momento dell'assunzione vengono informati sui **principi etici** ai quali l'azienda è ispirata: **lealtà, trasparenza, integrità e rispetto delle persone**, sono i **valori** che si chiede di rispettare quotidianamente.

Sodexo Italia S.p.a. fa riferimento ad un proprio Codice Etico [Responsible business conduct](#). Il Codice Etico Sodexo è parte integrante del Codice 231 [Modello 231 e Codice Etico \(sodexo.com\)](#)

I nostri numeri

Indicatore	FY22	FY23	FY24	FY25
Provvedimenti aperti	8	16	27	19
Provvedimenti chiusi	0	10	13	26

SITUAZIONE AD OGGI

La numerica dei provvedimenti risulta esigua (0,19%) sulla totalità della popolazione aziendale di quasi 10.000 persone.

Obiettivi per il FY2026

- Gestire eventuali problematiche con il personale ricorrendo il meno possibile alle sanzioni disciplinari, anche tramite l'utilizzo di lettere specifiche per sensibilizzare i collaboratori sui comportamenti più adeguati;
- Continuare a vigilare che in tutta la filiera produttiva e nelle altre realtà sotto l'influenza aziendale non siano adottate procedure disciplinari irregolari.

L'attenzione rivolta alle condizioni di lavoro forzato e obbligato rientra nell'ottavo obiettivo inserito nell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile: «**il riconoscimento del lavoro dignitoso e crescita economica**».



7. Orari di Lavoro

Di cosa si tratta



La distribuzione dell'orario di lavoro della sede e delle filiali territoriali viene definita e comunicata ai lavoratori attraverso il regolamento interno, mentre presso i siti e/o cantieri temporanei le lavorazioni vengono svolte in fasce orarie riconducibili al singolo contratto di appalto e alla tipologia del servizio offerto. L'orario lavorativo è inoltre portato a conoscenza dei lavoratori tramite l'affissione nelle bacheche e la registrazione nei sistemi informativi.

Permessi e congedi vengono concordati tra i singoli lavoratori e i Responsabili di Unità, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente, dai CCNL applicati e dal Regolamento aziendale

La normativa nazionale sull'orario di lavoro, i CCNL applicati e gli accordi integrativi aziendali specificano dettagliatamente tutti gli istituti in materia di orario di lavoro trattati in ambito SA8000®. ©. Tra questi, quelli di maggiore interesse per Sodexo Italia S.p.A. riguardano gli orari lavorativi, pause e interruzioni, riposi, ferie, permessi, congedi, part time, e l'orario straordinario.

Proprio il lavoro extra-orario viene effettuato solo in occasione di esigenze organizzative eccezionali, che non possano essere fronteggiate attraverso l'assunzione di nuovo personale. Situazioni tipiche nelle quali può rendersi necessario richiedere al personale lavoro extra-orario sono situazioni non prevedibili.

I nostri numeri

Indicatore	FY22	FY23	FY24	FY25
Ratei straordinari	6,33%	6.63 %	7,08%	6,11%
Ratei ferie (maturate, godute)		102%	93%	86,77%
Ratei permessi (Ratei permessi maturati, goduti)		97%	83%	60,30%

Situazione ad oggi

Gli indicatori del FY2025 mostrano un dato relativo all'utilizzo degli straordinari leggermente ribassato rispetto agli anni precedenti. Il dato medio del maturato ferie e permessi è sempre di fatto sensibilmente influenzato dal numero di contratti che fruiscono di una pausa estiva delle attività.

Obiettivi per il FY2026

Continuare a mantenere i parametri orari stabiliti dalla contrattazione collettiva, in particolare per quanto attiene straordinari, ferie e riposi.

L'attenzione rivolta alle condizioni di lavoro forzato e obbligato rientra nell'ottavo obiettivo inserito nell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile: «il riconoscimento del lavoro dignitoso e crescita economica» .





8. Retribuzione

Di cosa si tratta



La retribuzione costituisce il corrispettivo relativo alla prestazione lavorativa fornita dal personale che, per principio istituzionale (Art. 36 della Costituzione Italiana), **“ha diritto ad un compenso proporzionato alla qualità e quantità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente a garantire a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.”**

A tal proposito **Sodexo Italia S.p.a. si attiene alle normative vigenti** legate agli indicatori contrattuali CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro). L'elaborazione delle buste paga così come i principali adempimenti formali relativi alle assunzioni e dimissioni, sono gestite da un ufficio interno che si occupa dell'amministrazione del personale.

Attraverso la compilazione del **LUL (Libro Unico del Lavoro)** abbiamo la possibilità di documentare nel dettaglio ogni rapporto di lavoro comprese le voci che compongono gli elementi retributivi, fiscali e contributivi.

Il diritto ad un compenso equo e proporzionato al lavoro svolto è considerato un “Diritto Fondamentale”

Tutti i collaboratori assunti da Sodexo Italia S.p.a. vengono retribuiti con salari e benefits a norma di legge, in modo puntuale, per tutto il periodo in cui hanno lavorato. I nostri team osservano tutte le leggi e i regolamenti applicabili all'orario di lavoro dei collaboratori, compresi i limiti massimi di orario e i requisiti per i tempi di pausa. Gli straordinari possono essere richiesti solo se consentito dalla legge in base alla natura del lavoro.

L'attenzione rivolta alle condizioni di lavoro forzato e obbligato rientra nell'ottavo obiettivo inserito nell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile: **«il riconoscimento del lavoro dignitoso e crescita economica»**.



I nostri numeri

Indicatore	FY22	FY23	FY24	FY25
CNL Applicati				
CCNL 2 - PUBBLICI ESERCIZI	8.045	7.750	8.304	7.519
CCNL 3 - UNEBA	260	256	281	304
CCNL 5 - MULTISERVIZI	1.534	1.503	1.589	1533
CCNL 6 - ANINSEI	547	616	657	575
CCNL 14 - ARIS	0	0	0	0
CCNL 15 - SERVIZI FIDUCIARI	7	0	0	0
Totale dipendenti	10.393	10.125	10.831	9.949
% tempi indeterminati	92,8%	92,46%	90,78%	92,67%
% tempi determinati	7,2%	7,54%	9,22%	7,33%

Situazione ad oggi

Sodexo si conferma un'azienda che predilige le assunzioni a tempo indeterminato. Nel FY25, i dati evidenziano un aumento di tali contratti rispetto all'anno precedente.

Obiettivi per il FY2026

Mantenere i parametri retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva.



9. Sistema di gestione

Di cosa si tratta



Il **sistema di gestione della responsabilità sociale**, modificato secondo i contenuti della nuova edizione della Norma SA8000, è organizzato attraverso un processo partecipativo, che prevede il coinvolgimento di diversi stakeholder, tra i quali

>>**le rappresentanze sindacali** presenti in azienda affinché possano esprimersi sulla costituzione del Social Performance Team (SPT) tra rappresentanti aziendali del management e rappresentanti dei collaboratori.

>>**i lavoratori**, attraverso un programma formativo svolto in aula che ha progressivamente coinvolto tutte le sedi operative

Come previsto dallo standard SA8000, Sodexo Italia, diffonde con puntualità la politica di responsabilità sociale **a tutti i lavoratori** attraverso **l'informazione** (sito internet, newsletter SoNews, avvisi in bacheca con QR CODE) e **formazione** (corsi, webinar, aggiornamenti professionali).

Tutto il personale, compreso quello neoassunto e atipico, deve essere tenuto informato in merito, almeno, ai seguenti aspetti:

- principi e requisiti SA8000®;
- politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative;
- funzioni responsabili del sistema;
- nominativi e ruoli dei rappresentanti dei lavoratori;
- strumenti e modalità per l'invio di eventuali reclami e segnalazioni, sia internamente, sia esternamente all'azienda (anche in forma anonima), compresi i recapiti dell'organismo di certificazione e del SAI/SAAS;
- risultati più importanti del sistema;
- principali azioni intraprese per il miglioramento delle condizioni lavorative.

I nostri numeri

Indicatore	FY22	FY23	FY24	FY25
N° ore formazione SA8000	354,50	1.329,54	1.498	926,76

Situazione ad oggi



A tutti i dipendenti è stato messo a disposizione uno strumento riservato per l'invio di **segnalazioni/proposte** in modo confidenziale riguardanti l'applicazione della Norma SA8000. Attraverso **Speak Up** è possibile segnalare in modo confidenziale attività o comportamenti contrari ai principi del nostro Codice Etico o della nostra Politica SA8000 o condotte illecite di qualsiasi genere. Sodexo si impegna a prendere in esame con la massima attenzione tutte le segnalazioni caricate sulla piattaforma.

Progetto Ethic Zone

Un focus particolare è dato dai temi dell'etica e della condotta del business responsabile attraverso un piano di comunicazione multicanale con un ingaggio costante nell'anno. Tutti i collaboratori ricevono approfondimenti, via mail e con rimandi alla intranet e richiami su vivaEngage, mirati su specifici capitoli del Codice di Condotta. L'iniziativa si propone di rafforzare la consapevolezza collettiva e promuovere comportamenti coerenti con i principi etici e i valori fondanti dell'azienda, consolidando una cultura organizzativa basata su integrità e responsabilità.

Le azioni di **coinvolgimento dei fornitori** di Sodexo Italia S.p.a. nel **processo di consapevolezza e responsabilità** verso i processi standard SA8000 avviene in modo graduale e costante. Nel piano di gestione dei fornitori più importanti viene richiesta la sottoscrizione dei principi di **Responsabilità Sociale prevista** dalla normativa SA8000, la specifica compilazione di un questionario ed il documento DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva)

La frequenza dei riesami della direzione è semestrale

Obiettivi FY2026

Proseguire nell'attività formativa del personale; Proseguire nell'attuazione del piano di comunicazione efficace verso le parti interessate; Valorizzare meglio il bilancio sui canali esterni.



**Iniziative
e riconoscimenti
che valorizzano
le persone**

Alcune iniziative e riconoscimenti del 2024 e 2025



Nel 2024: Certificazione sulla parità di genere UNI/PdR 125:2022



Sodexo Italia premiata nel 2024 e 2025 da UNHCR con il premio "Welcome" per l'inclusione lavorativa di rifugiati e richiedenti asilo politico

Sodexo e Fondazione Libellula

La formazione «Ambassador del cambiamento contro la violenza di genere» e l'ingresso nello «Spazio Libellula» di Milano



Roma - 24/10/2024: La responsabile D&I lead assume il ruolo di «sentinella» dopo aver completato il percorso di formazione Ambassador del cambiamento contro la violenza di genere



Milano - 14/03/2025: Il sostegno allo spazio Libellula. Enrico Bartoli, AD Sodexo, appone la targa Sodexo accanto a quella degli altri sostenitori, alla presenza di Debora Moretti, Founder e Presidente di Fondazione Libellula, e di Simone Locatelli, Presidente Municipio 2 Comune di Milano



Fare la differenza per la società e le comunità dove operiamo

Stop Hunger è un network globale senza scopo di lucro sostenuta dai collaboratori Sodexo, clienti e fornitori che agisce per un mondo libero dalla fame e per attivare percorsi di autonomia per chi si trova in condizioni di fragilità.



Stop Hunger è stata creata nel 1996 dai dipendenti Sodexo negli Stati Uniti che si sono resi conto che alcuni bambini non avevano abbastanza da mangiare durante l'estate, al termine delle lezioni e che il loro unico pasto era quello servito a scuola. Questi dipendenti hanno avuto l'idea di ritrovarsi durante il periodo estivo e di cucinare per questi bambini, in maniera gratuita. Così è nato Stop Hunger.

In Italia il network è attivo da diversi anni e grazie alla creatività e all'impegno dei collaboratori Sodexo sono state messe in campo iniziative come "collette alimentari in azienda", raccolta doni di natale per i bisognosi, spettacoli teatrali per raccogliere fondi per progetti di empowerment femminile.



Per saperne di più : [stop-hunger.org](https://www.stop-hunger.org)

rinaSHEta e Servathon 2025 con Fondazione Libellula

rinaSHEta è un progetto di Fondazione Libellula a sostegno di percorsi di autonomia con possibilità di reinserimento lavorativo per donne vittime e/o a rischio di violenza e in condizioni di fragilità.

Sodexo Italia e Stop Hunger hanno deciso di sostenerlo e di contribuire con una donazione diretta - da parte di Stop Hunger - e con una raccolta fondi, a Roma, lo scorso 8 maggio. Per questo è stata organizzata una «charity night» con spettacolo teatrale diretto dal regista Stefano Persico, ambientato in un universo fiabesco ma carico di significati profondi. Un inno alla possibilità di ciascuno di scoprire e valorizzare il proprio talento, affermando con coraggio la propria unicità.



Per saperne di più

RinaSHEta



Have a Safe Day Awards edizione 2025

“Have a Safe Day Awards” è l’iniziativa globale per valorizzare le best practices di Sodexo sulla sicurezza, e occasione per riconoscere quei colleghi che abbiano contribuito in maniera significativa al miglioramento e alla crescita della cultura della sicurezza, attraverso azioni, contenuti o idee creative e innovative.

L’iniziativa ha previsto che i team proponessero le loro migliori iniziative rientranti in 3 categorie:

- Best Practices
- Coinvolgimento del team
- Sito che ha migliorato le proprie performance con il coinvolgimento del cliente o altri partner

[Video della finale Globale del 2 giugno](#)

L’Italia, nell’edizione 2025, non ha raggiunto il podio finale, ma ha ottenuto un doppio grande risultato: è arrivata tra i finalisti europei ed è stata il paese europeo che ha presentato più iniziative, ben 21.



L’iniziativa ha l’obiettivo di ingaggiare le persone per sviluppare una mentalità **Zero Harm, Zero Incidenti.**
«Insieme possiamo proteggere ogni giorno i nostri clienti, i consumatori e noi stessi.»

Cook for Change, la competizione internazionale di cucina sostenibile



Sodexo celebra il talento culinario dei suoi chef attraverso una competizione internazionale progettata per mettere in mostra la loro expertise e creatività al servizio di una cucina più sostenibile.

Gli chef sono chiamati a progettare piatti gustosi a basse emissioni di carbonio, prevalentemente vegetali, incorporando prodotti locali e soluzioni ingegnose per evitare sprechi alimentari.

L'Italia, nell'edizione 2024, ha partecipato alla competizione presentando **7 ricette "plant based"**.

Nel 2025, gli chef italiani sono stati 11 con ricette.



L'evento della finalissima Internazionale 2024
è disponibile qui:
[Sodexo Group YouTube channel](#)

Sugui su
[sodexo.it](https://www.sodexo.it)



[SODEXO
ITALIA](https://www.facebook.com/SODEXOITALIA)



[SODEXO](https://www.linkedin.com/company/SODEXO)



[@SODEXOGROUP
@SODEXOITALIA](https://www.youtube.com/channel/UC...)



[@SODEXOGROUP](https://www.instagram.com/SODEXOGROUP)

