



TORREVENTO

vini di un'alt(r)a puglia

BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

2022



INDICE

0	INTRODUZIONE E POLITICA	4
1	DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	5
1.1.1	La mission	5
1.1.2	Attività e Territorio	5
2	POLITICA DELLA SOSTENIBILITÀ AZIENDALE	6
2.1	IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE	8
2.2	DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	10
3	PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO	12
3.1	LAVORO INFANTILE.....	12
3.2	LAVORO OBBLIGATO	12
3.2.1	Depositi - anticipi stipendio	12
3.2.2	Modalità di assunzione	13
3.2.3	Contenziosi in azienda	13
3.2.4	Lavoro straordinario.....	13
3.2.5	Indagine sul "clima interno"	13
3.3	SALUTE E SICUREZZA.....	14
3.3.1	Salute	14
3.3.2	infortuni e malattie nei luoghi di lavoro	14
3.3.3	Malattie professionali.....	15
3.3.4	Attività di formazione e prevenzione	15
3.4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	16
3.4.1	Tipologia contratti aziendali.....	16
3.4.2	lavoratori e sindacati	16
3.4.3	contenziosi	17
3.5	DISCRIMINAZIONE	18
3.5.1	presenza femminile in azienda e distribuzione lavoratori per categoria professionale.....	18
3.5.2	Lavoratori stranieri in azienda	18
3.5.3	Lavoratori disabili	18
3.6	PRATICHE DISCIPLINARI	19
3.6.1	Clima interno	19
3.6.2	reclami	19
3.7	ORARIO DI LAVORO	20
3.8	RETRIBUZIONE	21
3.8.1	TIPOLOGIE DELLE FORME CONTRATTUALI	21
3.8.2	retribuzioni.....	21
3.8.3	premi di produzione	21
3.9	CAPACITÀ PRODUTTIVA E MATERIE PRIME UTILIZZATE	22
3.10	USO DELLE RISORSE NATURALI	23
3.10.1	Consumi di energia elettrica acquistata.....	23
3.10.2	Consumi idrici	24
3.10.3	Consumi di GpL	25
3.11	INIZIATIVE SOCIALI.....	25
3.12	SISTEMA DI GESTIONE	26
3.12.1	FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO – SENSIBILIZZAZIONE ALLA NORMA EQUALITAS	26

3.12.2	RESPONSABILE DEI LAVORATORI	26
3.12.3	COMUNICAZIONE	26
3.12.4	Verifiche ispettive	26
3.12.5	RIESAME DELLA DIREZIONE	27
3.12.6	risultanze obiettivi 2021.....	28
3.12.7	AREE CRITICHE	29
3.12.8	Obiettivi e piano di miglioramento 2022	29
3.12.9	FORNITORI-SUBFORNITORI.....	31
3.12.10	RECLAMI O SUGGERIMENTI	31
3.12.11	Giudizio degli stakeholder sulla gestione sociale dell'organizzazione	31

	BILANCIO DI SOSTENIBILITA' AZIENDALE	Data 24/01/2022 Pagina 4 di 31
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	---------------------------------------

0 INTRODUZIONE E POLITICA

CANTINE TORREVENTO S.R.L. crede nel valore aggiunto che le persone apportano all'azienda e che il rispetto dell'ambiente circostante da lasciare come eredità alle generazioni future è un impegno di ciascuno di noi ed è per questo motivo che ha deciso di certificarsi ai sensi dello schema EQUALITAS.

Tale certificazione garantisce il rispetto di tutti quei valori che devono essere sempre tenuti in considerazione per porre in essere un corretto comportamento fra datore di lavoro e dipendente e ambiente circostante con interventi e strategie aziendali sostenibili anche da un punto di vista economico.

L'azienda crede che la sostenibilità sociale ed ambientale sia elemento d'arricchimento della competitività, nella convinzione che i sistemi produttivi debbano competere nei mercati elevando la qualità in tutte le sue accezioni, non ultima quella che attiene alle relazioni interne ed esterne all'azienda.

La sostenibilità è una modalità di conduzione dell'attività imprenditoriale che persegue la ricerca di profitto attraverso modalità dialoganti e che, conseguentemente, si dota di strumenti di trasparenza e di apertura rispetto ai portatori di interesse, gli stakeholders.

La nostra azienda si impegna così a creare una serie di legami importanti fra dipendenti e direzione in modo da creare un rapporto chiaro e limpido tra le parti: solo in questo modo la persona si sentirà non solo parte di un'azienda ma di un intero sistema di cui può conoscere ogni aspetto, nel rispetto dell'ambiente nel quale quotidianamente sono svolte le attività aziendali che determina un reddito.

La vera responsabilità nasce dalla concretezza delle pratiche, degli accordi, delle relazioni, che vedono impegnati all'unisono i dirigenti, i collaboratori, i datori di lavoro, il territorio, il governo centrale e i governi locali.

A questo proposito si sottolinea l'importanza del documento "Dichiarazione d'intenti" sottoscritto dall'azienda, dai dipendenti e dalle rappresentanze sindacali esterne, che consideriamo il caposaldo dell'intero sistema e che fornisce le indicazioni e le direttive a tutti gli attori della nostra organizzazione.

Tale strumento è da considerarsi come un protocollo estremamente innovativo che pone allo stesso livello di consapevolezza, di responsabilità e di rispetto, tutte le parti coinvolte.

Gli obiettivi e gli intendimenti della politica per la responsabilità sono declinati all'interno di questo importante documento e possono essere sintetizzati in:

- garanzia dei diritti dei lavoratori;
- tensione dell'azienda e dei lavoratori all'onesta ed all'integrità;
- condivisione degli obiettivi aziendali;
- gestione congiunta delle risorse umane;
- utilizzo del sistema di gestione per il miglioramento continuativo dei rapporti tra l'azienda ed il proprio Personale;
- Garantire la sostenibilità ambientale mantenendo nel tempo qualità e riproducibilità delle risorse naturali, di preservare la diversità biologica e di garantire l'integrità degli ecosistemi;
- Garantire la sostenibilità economica: capacità di generare in modo duraturo reddito e lavoro e di raggiungere un'eco-efficienza;
- Garantire la sostenibilità sociale: capacità di garantire l'accesso a beni considerati fondamentali (sicurezza, salute, istruzione) e a condizioni di benessere (divertimento, serenità, socialità), in modo equo all'interno delle comunità odierne e anche tra la generazione attuale e quelle future.

Il Bilancio di sostenibilità è stato redatto con i criteri e la metodologia che contribuiscono alla completezza della comunicazione esterna verso l'insieme degli interlocutori di riferimento (stakeholder), al fine di evidenziare la

	BILANCIO DI SOSTENIBILITA' AZIENDALE	Data 24/01/2022 Pagina 5 di 31
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	---------------------------------------

trasparenza dell'operato sociale e la coerenza dei comportamenti aziendali con la missione sociale prefissata. Tale comunicazione diviene tanto più necessaria quanto delicato e il periodo economico vissuto dalle aziende, che rende più difficile il presidio dei rapporti con i propri lavoratori.

1 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

L'azienda vitivinicola CANTINE TORREVENTO S.R.L. sviluppa da tempo azioni atte a realizzare un piano strategico di innovazione per un sistema di qualità totale. L'azienda è sul mercato del vino con una chiara e immagine di produttore attento al recupero delle tradizioni produttive locali nel rispetto di ogni singolo lavoratore, allo scopo di mettere a frutto in modo ottimale le sinergie, sia professionali che etiche e per poter produrre secondo convenienze economiche e professionali servizi comuni.

1.1.1 LA MISSION

L'azienda CANTINE TORREVENTO S.R.L. ha lo scopo di sviluppare le tradizioni produttive del territorio regionale pugliese, contribuendo alla promozione delle sue vocazioni, dei suoi prodotti e della sua riconoscibilità. L'azienda CANTINE TORREVENTO S.R.L. sviluppa ed eroga particolari servizi (amministrativi, organizzativi) curando particolarmente la rappresentanza delle imprese sociali associate nei rapporti con gli attori singoli e istituzionali del territorio.

Tra le finalità imprenditoriali e commerciali perseguite vi è l'adozione di una politica aziendale, che fonda i suoi significati nello slogan ***"piccolo è bello, piccolo è di qualità. Il tipo di lavorazione attuata non è massimale ma molto differenziata, le quantità prodotte su ogni tipo di vino sono limitate, le produzioni sono ridotte nei quantitativi quindi facilmente controllabili rispetto alle monovarietà"***.

1.1.2 ATTIVITÀ E TERRITORIO

I principi base su cui si regge l'attività dell'azienda CANTINE TORREVENTO S.R.L. sono:

- ✓ **Territorialità:** l'attività dell'azienda si svolge prioritariamente nel territorio Pugliese, con l'obiettivo di ampliare la superficie vitata di proprietà e di produrre pregiati vini rigorosamente da uve autoctone tipiche di Puglia. Il tutto al fine di promuovere le vocazioni culturali tipiche del territorio di riferimento, i vigneti, le uve e tutti i prodotti enologici;
- ✓ **Valorizzazione di prodotti agricoli locali:** diffusione e commercializzazione di vini prevalentemente IGT (Indicazione Geografica Protetta), vini D.O.C. (Denominazione di Origine Controllata), vini D.O.C.G. (Denominazione di Origine Controllata e Garantita) oltre ai vini sfusi;
- ✓ **Commercializzazione diretta:** a garanzia di un miglior rapporto di vendita e di immagine dei territori di produzione;
- ✓ **Promozione turistica:** e non solo ma anche della cultura enologica del territorio regionale che rende la CANTINE TORREVENTO S.R.L. centro di riferimento per la degustazione e la promozione dei prodotti locali.

	BILANCIO DI SOSTENIBILITA' AZIENDALE	Data 24/01/2022 Pagina 6 di 31
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	---------------------------------------

Ai sensi del T.U. 81/2008 è stata inoltre espletata la procedura per l'individuazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza all'interno dell'azienda, con specifiche mansioni di controllo del personale e suggerimenti per il superamento dei rischi individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi.

Alla data odierna CANTINE TORREVENTO S.R.L. ha implementato le seguenti certificazioni:

- ISO 14001:2015 sistema di gestione ambientale;
- IFS e BRC;
- Certificazione di prodotto BIO;
- DLG;
- MY STORY – BLOCKCHAIN
- EQUALITAS - Corporate

2 POLITICA DELLA SOSTENIBILITÀ AZIENDALE

CANTINE TORREVENTO S.R.L. riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, riconoscendo notevole importanza alla dimensione di sostenibilità di filiera del prodotto riponendo particolare attenzione alla sfera sociale, economica e ambientale in un'ottica di miglioramento continuo riducendo gli impatti economici, ambientali e sociali derivanti dalla produzione del proprio prodotto in tutte le fasi di produzione dello stesso.

Nello specifico la Direzione, è consapevole che la propria azione imprenditoriale, finalizzata al soddisfacimento delle esigenze dei clienti, può avere degli impatti importanti sul territorio interregionale in cui opera. Da sempre l'azienda ha ritenuto di fondamentale importanza il benessere e la soddisfazione dei propri collaboratori e della collettività in generale e dunque riconosce l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'azienda, avviata inizialmente con l'implementazione del sistema di Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000, proseguita poi con l'introduzione dello schema di sostenibilità di filiera secondo lo standard EQUALITAS.

CANTINE TORREVENTO S.R.L. si impegna pertanto a rispettare le regole dell'etica del lavoro e ricusa tutte le condizioni di lavoro caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento e dalla discriminazione.

Con la presente Politica, la Direzione comunica all'interno e all'esterno dell'azienda che intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento di un Sistema di Gestione aziendale socialmente ed economicamente sostenibile.

CANTINE TORREVENTO S.R.L. si impegna a:

1. Considerare il proprio personale come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
2. Considerare i propri fornitori come partner, non solo per la realizzazione delle attività ma anche in merito alla Responsabilità Sociale;
3. Considerare i propri Clienti come elemento fondamentale del successo aziendale, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo ai requisiti di Responsabilità Sociale e sostenibilità di prodotto.
4. Garantire la sostenibilità ambientale: capacità di mantenere nel tempo qualità e riproducibilità delle risorse naturali, di preservare la diversità biologica e di garantire l'integrità degli ecosistemi;

	BILANCIO DI SOSTENIBILITA' AZIENDALE	Data 24/01/2022 Pagina 7 di 31
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	---------------------------------------

5. Garantire la sostenibilità economica: capacità di generare in modo duraturo reddito e lavoro e di raggiungere un'eco-efficienza intesa come uso razionale delle risorse disponibili e come riduzione dello sfruttamento delle risorse non rinnovabili;
6. Garantire la sostenibilità sociale: capacità di garantire l'accesso a beni considerati fondamentali (sicurezza, salute, istruzione) e a condizioni di benessere (divertimento, serenità, socialità), in modo equo all'interno delle comunità odierne e anche tra la generazione attuale e quelle future.

Il Sistema per la gestione della sostenibilità rappresenta lo strumento attraverso cui **CANTINE TORREVENTO** profonde massimo impegno:

- ✓ al rispetto della normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'ILO e dell'ONU;
- ✓ al rigetto di pratiche che violino i diritti umani in generale e quelli del lavoratore in particolare (procedure disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche, lavoro minorile, traffico umano, discriminazioni sul posto di lavoro);
- ✓ alla promozione e al miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- ✓ alla selezione, controllo e coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi e il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- ✓ alla collaborazione con organizzazioni locali e non, che svolgono attività socialmente utili senza fini di lucro;
- ✓ nella diffusione dei concetti generali relativi alla responsabilità sociale di impresa verso tutti i soggetti interessati e delle performance del proprio sistema di responsabilità sociale;
- ✓ l'impegno al rispetto dei requisiti fissati dallo standard e al costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione della sostenibilità, in linea con le indicazioni delle Parti Interessate, con le evoluzioni normative e regolamentari e, più in generale, al passo con le trasformazioni del contesto Sociale, Culturale ed economico nel quale opera **CANTINE TORREVENTO** definendo obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento;
- ✓ l'impegno ad assicurare la disponibilità delle risorse adeguate
- ✓ Rispetto dell'ambiente valutando il proprio impatto ambientale e individuando obiettivi concreti per migliorare le proprie performance attraverso lo studio dell'impronta carbonica e dell'impronta idrica;
- ✓ assicurare il riesame periodico della Politica della sostenibilità in relazione alle evoluzioni dei dipendenti, modifiche gestionali interne e modifiche legislative e normative;
- ✓ assicurare la disponibilità al pubblico del Bilancio di sostenibilità;
- ✓ Garantire la determinazione del prezzo equo nei confronti dei fornitori di materia prima;
- ✓ Adottare buone pratiche di comunicazione

L'azienda si rende disponibile al dialogo con le parti interessate in merito alle buone pratiche socio-economiche e di sostenibilità di filiera valutando anche la partecipazione ad eventuali iniziative proposte a livello locale.

In caso di verifiche ispettive annunciate o non annunciate finalizzate alla certificazione della propria conformità ai requisiti dello standard EQUALITAS l'azienda assicura l'accesso nei propri locali e il supporto necessario ai valutatori per lo svolgimento dell'audit.

La collaborazione di tutte le parti interessate all'azienda, interne ed esterne, costituisce il presupposto per la periodica attività di monitoraggio e il continuo miglioramento del Sistema di gestione di sostenibilità.

La presente politica viene periodicamente aggiornata, resa nota e condivisa in forma comprensibile con tutte le parti interessate tramite incontri periodici di informazione e formazione, per tutti i dipendenti e, tramite la diffusione sul sito internet dell'azienda, per la comunicazione all'esterno affinché tutto ciò possa contribuire a migliorare le condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano.

	BILANCIO DI SOSTENIBILITA' AZIENDALE	Data 24/01/2022 Pagina 8 di 31
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	---------------------------------------

2.1 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

Le parti interessate richiamate all'interno di questo Bilancio di Sostenibilità possono essere suddivise in due differenti gruppi:

1. stakeholder interni

- soci lavoratori
- Dipendenti
- Collaboratori
- Soci
- Parti della filiera
- Management
- Prosit

In relazione a questi le aspettative attese come risultato dell'adozione dello schema EQUALITAS possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione della cooperativa, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

2. stakeholder esterni

- Fornitori
- Clienti
- Istituzioni pubbliche
- Enti di controllo/certificazione
- Associazioni di categoria
- Consumatori e loro associazioni
- Le organizzazioni sindacali
- Gruppi ambientalisti
- Associazioni non governative
- Mass media

	BILANCIO DI SOSTENIBILITA' AZIENDALE	Data 24/01/2022 Pagina 9 di 31
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	---------------------------------------

- Opinione pubblica

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda. L'organizzazione ha provveduto ad informare buona parte dei propri attraverso l'invio di una informativa nella quale è esplicitato il percorso di certificazione di CANTINE TORREVENTO.

Rispetto agli stakeholder interni la sostenibilità dell'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e dei collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno e nel rispetto dell'ambiente circostante.

Rispetto agli stakeholder esterni la sostenibilità si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il Bilancio .

Le aspettative degli stakeholders interni sono:

- La continuità dell'attività della società a vantaggio di tutti gli stakeholders interni
- Il miglioramento delle condizioni di lavoro

Le aspettative del territorio, e degli stakeholders esterni in genere sono:

- L'offerta di servizi che rispondano ad esigenze specifiche del territorio
- Il rispetto delle normative vigenti e delle eventuali convenzioni sottoscritte

I Fornitori di CANTINE TORREVENTO S.R.L. appartengono essenzialmente a due tipologie

- a) Partecipanti alla filiera certificata
- b) fornitori di materie prime, sussidiarie e di consumo.
- c) prestatori di consulenza (soggetti individuali o organizzazioni);

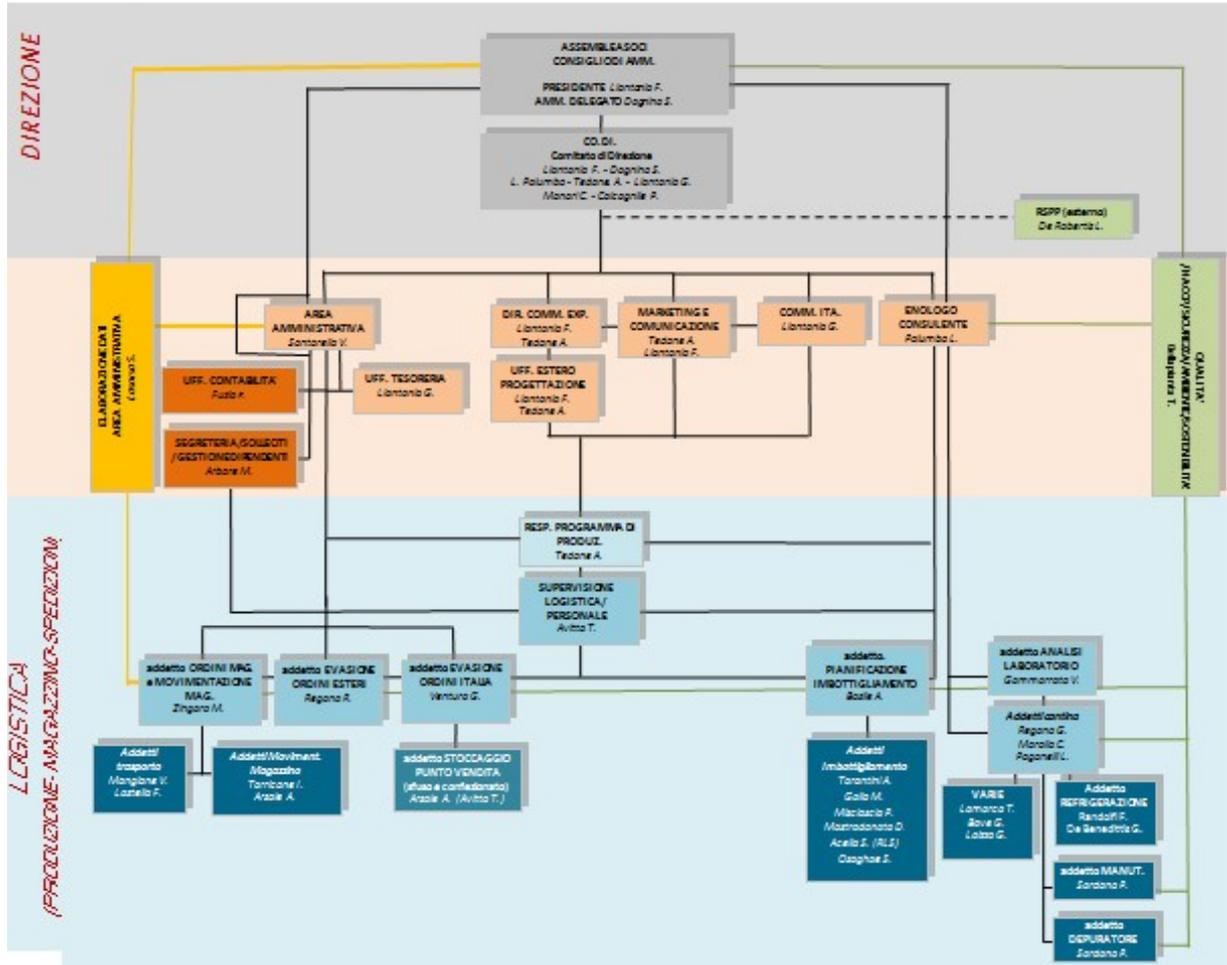
Ai fornitori CANTINE TORREVENTO S.R.L. richiede un impegno a confrontarsi ai requisiti della norma EQUALITAS e ad implementare azioni di miglioramento nel corso del tempo.

I Clienti di CANTINE TORREVENTO S.R.L. sono attualmente composti per il 100% da enti privati.

La sostenibilità nei confronti dei Clienti di CANTINE TORREVENTO S.R.L. si manifesta attraverso la professionalità di impresa, il confronto continuo sulle attività svolte e il rispetto degli accordi e delle intese stipulate.

2.2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

CANTINE TORREVENTO S.R.L. risulta essere così organizzata:



	BILANCIO DI SOSTENIBILITA' AZIENDALE	Data 24/01/2022
		Pagina 11 di 31

Il presente Bilancio é lo strumento di cui la società ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholders e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma Equalitas adottata in azienda. La redazione del Bilancio di sostenibilità ha cadenza annuale così da evidenziare l'andamento temporale del trend dei parametri interni presi in considerazione, l'oggetto della disamina del presente Bilancio è l'anno 2022.

Il presente Bilancio di sostenibilità è sottoscritto dalla Direzione ed è reso disponibile agli Stakeholders ed al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale (www.torrevento.it).

3 PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO

3.1 LAVORO INFANTILE

L'azienda esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile.

Nell'organizzazione aziendale non è ammessa l'assunzione di personale di età inferiore a 18 anni.

All'interno del processo di controllo della catena dei fornitori particolare attenzione viene riservata all'individuazione di lavoro infantile nelle ditte esterne che operano nelle sedi aziendali, tramite anche le segnalazioni del personale.

Si indica nella tabella qui di seguito, la composizione dell'organico alla data del 31 Dicembre 2022, per fasce di età.

Composizione età media	2018	2019	2020	2021	2022
	Valore	Valore	Valore	Valore	Valore
Fino a 14	0	0	0	0	0
15-18	0	0	0	0	0
19-32	7	6	6	7	9
33-40	12	6	6	6	10
41-50	10	11	12	12	13
51-60	9	7	7	7	7
oltre	1	1	1	1	1
TOTALE	39	31	32	33	40

3.2 LAVORO OBBLIGATO

CANTINE TORREVENTO S.R.L. non ricorre al lavoro obbligato e non ne sostiene l'utilizzo. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. I collaboratori non sono costretti a lasciare in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

CANTINE TORREVENTO S.R.L. organizza sessioni formative con tutti i suoi dipendenti riguardanti i diritti e obblighi dei soci e dei dipendenti le modalità di gestione del rapporto di lavoro, e si astiene dal trattenere parte del salario, indennità, proprietà o documenti al fine di forzare il personale a continuare a lavorare per l'azienda.

3.2.1 DEPOSITI - ANTICIPI STIPENDIO

CANTINE TORREVENTO S.R.L. non richiede al personale di nuova assunzione o già operante di lasciare depositi cauzionali, documenti d'identità in originale, né qualsiasi cosa che possa rendere assoggettato il dipendente all'Azienda.

CANTINE TORREVENTO S.R.L. non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti ma su richiesta dei dipendenti in caso di necessità e su valutazione della direzione sono concessi anticipi sugli stipendi fino ad un massimo del 60% dell'ammontare dovuto. L'ammontare dell'anticipo è evidenziato in busta paga.

ANNO	N. BENEFICIARI	AMMONTARE MEDIO ANNUO (€)
2018	-	-
2019	-	-
2020	-	-
2021	-	-
2022	-	-

	BILANCIO DI SOSTENIBILITA'	Data 31/01/2023
		Pagina 13 di 31

3.2.2 MODALITÀ DI ASSUNZIONE

Il personale di CANTINE TORREVENTO S.R.L., al momento dell'assunzione, riceve e sottoscrive per accettazione la documentazione relativa al rapporto di lavoro ed al trattamento economico-normativo applicato, il regolamento aziendale e il codice etico.

I neo-assunti sono inseriti nel piano annuale di formazione-addestramento che comprende l'informativa sulla certificazione di sostenibilità aziendale, nonché in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

3.2.3 CONTENZIOSI IN AZIENDA

Attualmente non sono presenti contenziosi pendenti.

3.2.4 LAVORO STRAORDINARIO

Il ricorso al lavoro straordinario è sempre volontario ed è il risultato dell'incontro tra la domanda aziendale, se si presenta la necessità e la disponibilità del lavoratore.

3.2.5 INDAGINE SUL "CLIMA INTERNO"

Da programma aziendale CANTINE TORREVENTO S.R.L. effettua l'analisi del clima interno periodicamente attraverso la somministrazione di un questionario anonimo ai dipendenti al fine di avere un feedback da parte dei dipendenti sulle loro sensazioni e considerazioni in merito al rapporto tra la direzione e il personale.

Tuttavia la direzione organizza periodicamente degli incontri formali e spesso informali con i responsabili delle varie aree aziendali e quindi con i dipendenti, durante i quali sono affrontati molteplici argomenti di natura organizzativa e di relazioni interpersonali al fine di far emergere quello relativo al clima interno aziendale.

Se tale aspetto evidenzia alcune criticità le stesse vengono analizzate per individuare iniziative volte a migliorare gli aspetti critici.

Da programma aziendale la prossima indagine sul clima interno è previsto per il 2023.

3.3 SALUTE E SICUREZZA

CANTINE TORREVENTO S.R.L. garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

Sono attivate le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del lavoro o a rendere minima la possibilità che si verifichino.

Si pone attenzione alla prevenzione dei rischi ed alla formazione del personale in materia di sicurezza e salute, anche per i nuovi dipendenti o per quelli assegnati ad altri compiti. L'Azienda garantisce al personale l'uso di bagni puliti e d'acqua potabile, nel rispetto delle più comuni norme d'igiene.

A tal fine CANTINE TORREVENTO S.R.L. ha provveduto a rispettare tutti gli obblighi prescritti dalla legislazione vigente, adeguandosi al Testo unico sulla sicurezza (D. Lgs. 81/08).

L'azienda ha nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza (RSPP) che è responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione di quanto previsto in materia di salute e sicurezza, come risulta dal documento di valutazione dei rischi.

CANTINE TORREVENTO S.R.L. garantisce ai propri dipendenti un ambiente di lavoro salubre e sicuro e adotta tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e danni alla salute. A questo scopo:

CANTINE TORREVENTO S.R.L. effettua inoltre attività di regolare formazione in materia di sicurezza e di salute e si preoccupa che tale formazione venga ripetuta in presenza di nuove assunzioni e cambi mansione.

CANTINE TORREVENTO S.R.L. garantisce al personale l'uso di bagni puliti e d'acqua potabile, nel rispetto delle più comuni norme d'igiene.

3.3.1 SALUTE

Relativamente agli aspetti sanitari nel corso dell'anno 2021 sono state pianificate ed attuate le visite mediche periodiche in ottemperanza alle norme sulla sicurezza; sono inoltre previste le visite mediche necessarie per l'ammissione in servizio.

E' stato nominato il medico della medicina del lavoro aziendale presso il cui studio sono effettuate le visite mediche.

3.3.2 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

ANNO	N. INFORTUNI	TIPOLOGIA INFORTUNIO	GIORNATE GODUTE	ORE PERSE
2018	0		0	0
2019	0		0	0
2020	0		0	0
2021	0		0	0
2022	0		0	0

Dalla tabella precedente è possibile dedurre che la tipologia di infortuni verificatisi (prioritariamente distorsioni/fratture agli arti superiori) sono collegati esclusivamente alla tipologia di mansioni svolte dagli operatori non riconducibili ad una scarsa formazione ed informazione sulle misure di sicurezza nello svolgimento delle attività svolte oppure ad una mancata distribuzione dei DPI che sono rigorosamente garantite al personale addetto.

3.3.3 MALATTIE PROFESSIONALI

Alla data odierna analizzando le varie casistiche di malattia è possibile affermare che non vi è la presenza di casi di malattia professionale.

3.3.4 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E PREVENZIONE

I buoni indici di salute e sicurezza sono strettamente legati alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali.

L'Azienda nel corso degli anni ha pianificato gli interventi formativi e di addestramento in materia di sicurezza e salute relativamente agli aspetti comportamentali da seguire nello svolgimento del lavoro secondo quanto previsto in materia.

ANNO	N. PARTECIPANTI	TEMI OGGETTO DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE	N. ORE TOTALE
2018	n. 25	Formazione generale dei lavoratori sulla sicurezza (D.Lgs. 81/08)	100
2019	n. 34	Formazione generale dei lavoratori sulla sicurezza (D.Lgs. 81/08)	68
2020	n.32	Formazione generale dei lavoratori sulla sicurezza (D.Lgs. 81/08)	150
2021	n. 33	Formazione generale dei lavoratori sulla sicurezza (D.Lgs. 81/08)	180
2022	n. 40	Formazione generale dei lavoratori sulla sicurezza (D.Lgs. 81/08)	208

Tutti gli operatori impiegati sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuale e abbigliamento, il cui costo medio sostenuto da CANTINE TORREVENTO S.R.L. è aumentato nel corso di quest'anno (circa 400 €) per garantire maggiore sicurezza ai dipendenti. La formazione generale dei lavoratori sulla sicurezza è stata comunque garantita nonostante le difficoltà nello svolgimento dei momenti di addestramento in gruppo derivanti dal dover assicurare il contenimento della diffusione del virus COVID-19.

3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CANTINE TORREVENTO S.R.L. rispetta il diritto del personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

L'individuazione da parte dei dipendenti del rappresentante dei lavoratori per la parte etica garantisce al personale di avere un referente per discutere delle proprie problematiche che possa far da intermediario con la Direzione.

CANTINE TORREVENTO S.R.L. garantisce che non venga assunto nessun tipo di comportamento discriminante nei confronti del rappresentante eletto.

Le evidenze oggettive in materia di libertà di associazione sono rilevabili nelle registrazioni presenti in azienda (cfr. trattenuta sindacale sugli stipendi). In nessun caso sono rilevabili detrazioni salariali o turni e mansioni destinati a scoraggiare l'attivismo sindacale. Alla data odierna non ci sono dipendenti iscritti a sigle sindacali o rappresentanti di sigle sindacali. Qualora le sigle sindacali volessero comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro l'azienda mette a disposizione i locali aziendali per riunioni proprie e per le assemblee sindacali ed adeguati spazi nelle bacheche aziendali.

Attualmente non è presente in azienda alcuna sigla sindacale.

3.4.1 TIPOLOGIA CONTRATTI AZIENDALI

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando il contratto collettivo di riferimento CCNL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE.

Anno	tempo ind.	Tempo det.	Somministrato	tirocinio/ stage	co.co.pro	stagionali	apprendistato
2018	39	7	-	-	-	-	
2019	31	7	-	-	-	-	
2020	32	6	-	-	-	-	-
2021	33	6	-	-	-	-	2
2022	32	8	-	-	-	-	2

3.4.2 LAVORATORI E SINDACATI

CANTINE TORREVENTO S.R.L. non ha all'interno la presenza di dipendenti iscritti alle sigle sindacali.

Alla data attuale non si registrano scioperi da parte dei dipendenti.

ANNO	NUMERO	ORE SCIOPERO
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0

2022	0	0

3.4.3 CONTENZIOSI

Alla data odierna non si registrano casi di contenzioso.

3.5 DISCRIMINAZIONE

La CANTINE TORREVENTO S.R.L. non attua ne da sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione dei propri dipendenti, nella promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinione politiche, età ed ogni altra condizione che potrebbe comportare discriminazione,

La Direzione si impegna ad ostacolare qualsiasi forma di discriminazione all'interno dell'azienda e a prendere idonei provvedimenti attraverso l'apertura di azioni correttive e preventive nel caso fossero segnalate da qualsiasi funzione aziendale.

3.5.1 PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA E DISTRIBUZIONE LAVORATORI PER CATEGORIA PROFESSIONALE

Si precisa che la presenza femminile è minima a causa della tipologia di mansioni svolte, che invece è presente nello svolgimento delle attività amministrative e di segreteria.

La distribuzione del genere è esplicita dal grafico sottostante:

Composizione età media	2018		2019		2020		2021		2022	
	Donne	Uomini								
Fino a 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15-18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19-32	0	8	0	6	0	6	1	6	1	8
33-40	3	9	1	5	2	4	2	5	2	8
41-50	0	10	2	9	2	10	2	10	2	11
51-60	0	9	0	7	0	7	0	7	0	7
oltre	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
TOTALE PARZ.	3	36	3	28	4	28	5	29	5	35
TOTALE	39		31		32		34		40	

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stata introdotta la procedura di raccolta dei reclami anonimi da parte del personale che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito discriminazione.

3.5.2 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA

Negli ultimi tre anni fino alla data odierna si registra la presenza di un solo lavoratore straniero perfettamente integrato nell'azienda, motivo per il quale non è necessario garantire formazione e/o formazione in lingua madre.

3.5.3 LAVORATORI DISABILI

CANTINE TORREVENTO S.R.L. ottempera a quanto previsto dalla legge in materia di inserimento di persone portatori di handicap o invalidi. Alla data odierna vi è la presenza di un solo dipendente facente parte delle categorie protette quale quota annuale prevista dalla legge.

3.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Le procedure disciplinari che possono essere attuate verso i propri dipendenti della CANTINE TORREVENTO S.R.L. sono quelle previste dal CCNL.

L'articolo del CCNL afferente i provvedimenti disciplinari è reso noto ai lavoratori tramite affissione nei locali aziendali, dove possono prenderne visione.

Gli importi delle eventuali sanzioni disciplinari inflitte sono versate all'INPS. I provvedimenti disciplinari sono di solito riconducibili alla mancata osservanza di disposizioni comportamentali nei luoghi di lavoro.

Le procedure disciplinari, nel rispetto dello Statuto dei lavoratori, seguono l'iter stabilito dal Regio Decreto 148/31, Allegato A. Gli importi di eventuali sanzioni disciplinari inflitte sono versati alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore conformemente a quanto stabilito dal contratto nazionale di riferimento.

La situazione dei provvedimenti disciplinari è di seguito indicata.

ANNO	AMMONIZIONI SCRITTE	MULTE	SOSPENSIONE DAL LAVORO	LICENZIAMENTO
2018	0	0	0	0
2019	0	0	0	0
2020	0	0	0	0
2021	0	0	0	0
2022	0	0	0	0

3.6.1 CLIMA INTERNO

Vedi il paragrafo 3.2.5 del presente bilancio.

3.6.2 RECLAMI

Alla data odierna non sono stati raccolti reclami da parte dei dipendenti, né tantomeno il RSSA è venuto a conoscenza di abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori stessi.

3.7 ORARIO DI LAVORO

CANTINE TORREVENTO S.R.L. rispetta tutte le normative vigenti applicabili in materia di orario di lavoro ed in particolare del CCNL applicato. L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali per tutti i dipendenti full time. Per i contratti part time l'orario di lavoro può variare dalle 4 alle 5 ore giornaliere in base alle condizioni previste dall'appalto.

Il personale svolge la propria attività su sei giorni settimanali.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Per quanto concerne le ferie queste secondo quanto previsto da contratto sono pianificate dalla direzione garantendo sempre i servizi ai comuni di riferimento e in base alle esigenze dei singoli lavoratori, fermo restando che in caso di necessità la direzione è sempre disponibile ad andare in contro alle esigenze degli operatori e dunque a concedere variazioni del piano ferie limitatamente alle esigenze aziendali.

L'orario di lavoro e i turni assegnati sono affissi nelle bacheche aziendali.

Il conteggio delle ore avviene tramite registro presenze ubicato presso i singoli cantieri e comunicate al consulente del lavoro per la predisposizione dei prospetti paga. Le ore straordinarie vengono regolarmente retribuite, e non vi sono situazioni di accumulo di ore straordinarie rilevanti rispetto ai limiti stabiliti dal CCNL.

L'azienda garantisce che il lavoro straordinario sia volontario ed eccezionale in ragione delle esigenze di servizio e che comunque non ecceda i limiti di legge. Attualmente non esiste nessun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

Le ore di straordinario si concentrano nel periodo estivo in concomitanza con il periodo della vendemmia.

	BILANCIO DI SOSTENIBILITA'	Data 31/01/2023
		Pagina 21 di 31

3.8 RETRIBUZIONE

La retribuzione erogata ai lavoratori e in linea con quanto previsto nel CCNL per la categoria di appartenenza.

La retribuzione è elargita mediante bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal Lavoratore all'atto dell'assunzione ed in casi particolari su richiesta del personale tramite assegno bancario non trasferibile.

CANTINE TORREVENTO S.R.L. procede alle scadenze dovute agli adempimenti contributivi e assistenziali. Nella busta paga dei dipendenti sono specificate le voci retributive, nonché l'inquadramento nell'organico aziendale.

3.8.1 TIPOLOGIE DELLE FORME CONTRATTUALI

Le forme di contrattuali utilizzate sono le seguenti:

- ✓ Contratto a tempo indeterminato;
- ✓ Contratto a tempo determinato.

Per i dettagli si veda la tabella riportata al punti 3.4.1.

3.8.2 RETRIBUZIONI

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal CCNL di riferimento e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda delle funzione svolte, alla soglia della povertà prevista a livello nazionale e sono in grado di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

3.8.3 PREMI DI PRODUZIONE

A partire dal 2017 CANTINE TORREVENTO S.R.L. ha previsto la possibilità di riconoscere dei premi di produzione in busta paga conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente ai vari reparti aziendali sulla base del raggiungimento di determinati obiettivi stabiliti nel corso dell'anno. Ciò significa che la Direzione ha la possibilità di verificare la riduzione di non conformità nel reparto di produzione in corrispondenza delle quali saranno corrisposte giornate di riposo in più retribuite rispetto a quelle previste da contratto.

Il riconoscimento del premio a tali figure aziendali è determinato dunque sulla base di risultati effettivamente raggiunti e valutati dalla Direzione rendendolo noto a tutti i responsabili.

3.9 CAPACITÀ PRODUTTIVA E MATERIE PRIME UTILIZZATE

La Cantina ha una produzione media annua di circa 7.000.000 di bottiglie. La percentuale di produzione è per il 70% di uve rosse e per il 30% di uve bianche. Il 40% dei vini imbottigliati è a marchio DOC e il 60 % a marchio IGT. L'azienda gestisce i suoi processi secondo una molteplicità di attività che sono state accuratamente analizzate al fine di valutare gli aspetti e impatti della struttura. In particolare si riporta la produzione dei vini a seconda della diversa di tipologia DOC, IGT e Tavola.

Una schema riassuntivo delle stesse attività e dei principali impatti in tema di interazione con l'ambiente viene di seguito riportata.

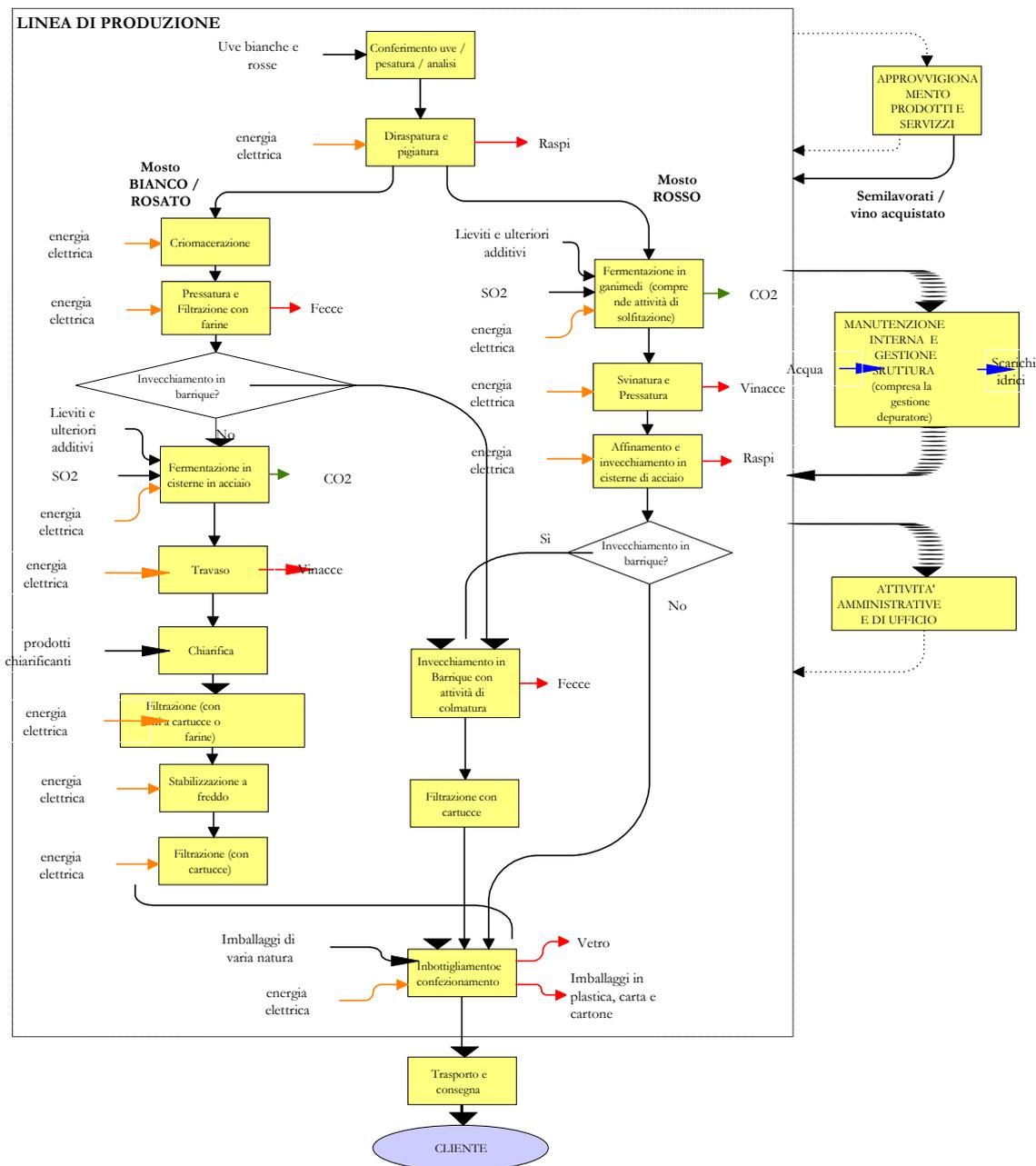


Fig. 3 Processo produttivo

LEGENDA

→	flusso materiali con clienti e fornitori	→	flusso aeriformi
→	flusso prodotti internamente	→	flusso rifiuti e sottoprodotti di processo
→	flusso materiali servizi interni	→	flusso acque
		→	energia elettrica e metano

3.10 USO DELLE RISORSE NATURALI

Sono riportati nella tabella seguente i dati globali di consumo delle risorse naturali relativi al 2022. I dati sono aggiornati al 31/12/2022.

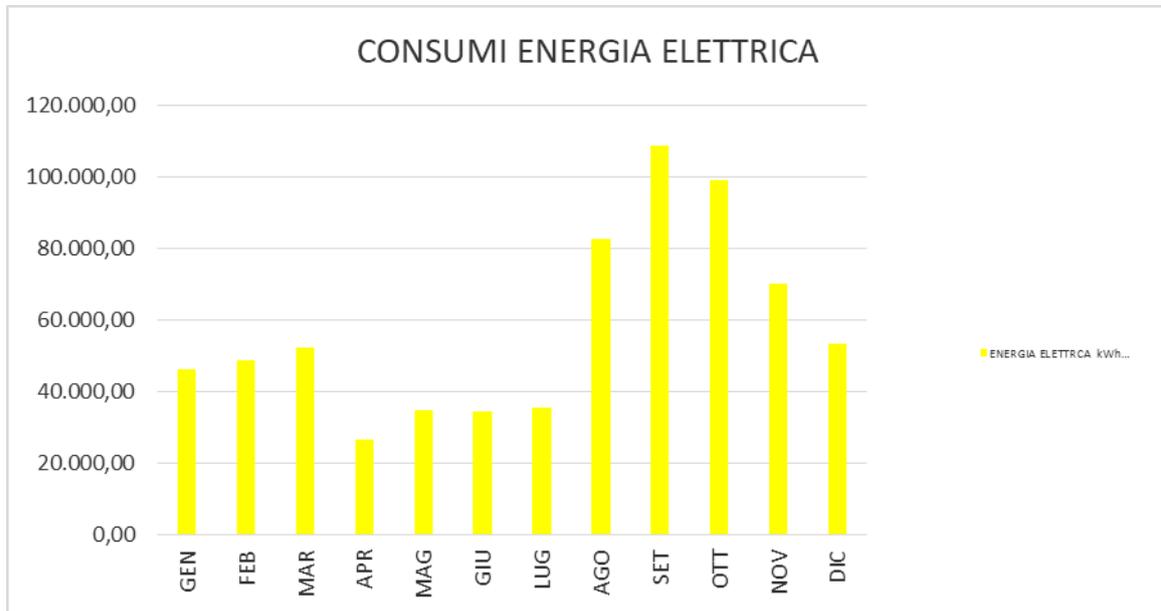
ANNO DI RIFERIMENTO		VALORI TOTALI							
		m3	kwh	kwh	l	l	m3/btg	kwh / btg	l/btg
Periodo	Produzione BOTTIGLIE	Acqua	Energia elettrica prodotta (fotovoltaico)	Energia elettrica acquistata	gasolio per trasporto	GpL	Acqua	Energia elettrica attiva	GPL
2020	6.060.655	13.063	239.903,00	692.102,40	35.500,00	14.400	0,00216	0,1189	0,002376
2021	5.700.000	11.599	109.158,00	712.018,00	21.500,00	21.590	0,00203	0,1321	0,003788
2022	6.300.000	13.827	183.890,37	692.861,00	35.500,00	24.401	0,00219	0,1178	0,003873

3.10.1 CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATI

L' Organizzazione ha l'esigenza di disporre di energia elettrica. Parte di questa energia deriva da fonti rinnovabili (solare) giacchè dotata di 3 impianti di pannelli fotovoltaici destinati prioritariamente per autoconsumo e parte da approvvigionamento dal fornitore ENEGAN la cui energia venduta deriva al 100% da fonti rinnovabili.

I consumi di energia elettrica acquistati, misurati con contatore dell'Ente erogatore, fanno riferimento al periodo 01 gennaio - 31 dicembre di ciascun anno.

L'organizzazione comunicare entro il 31 luglio di ogni anno i consumi di energia elettrica all'UTIF di Bari-Agenzia delle Dogane giacchè dotata di 3 impianti fotovoltaici per la produzione di energia elettrica.

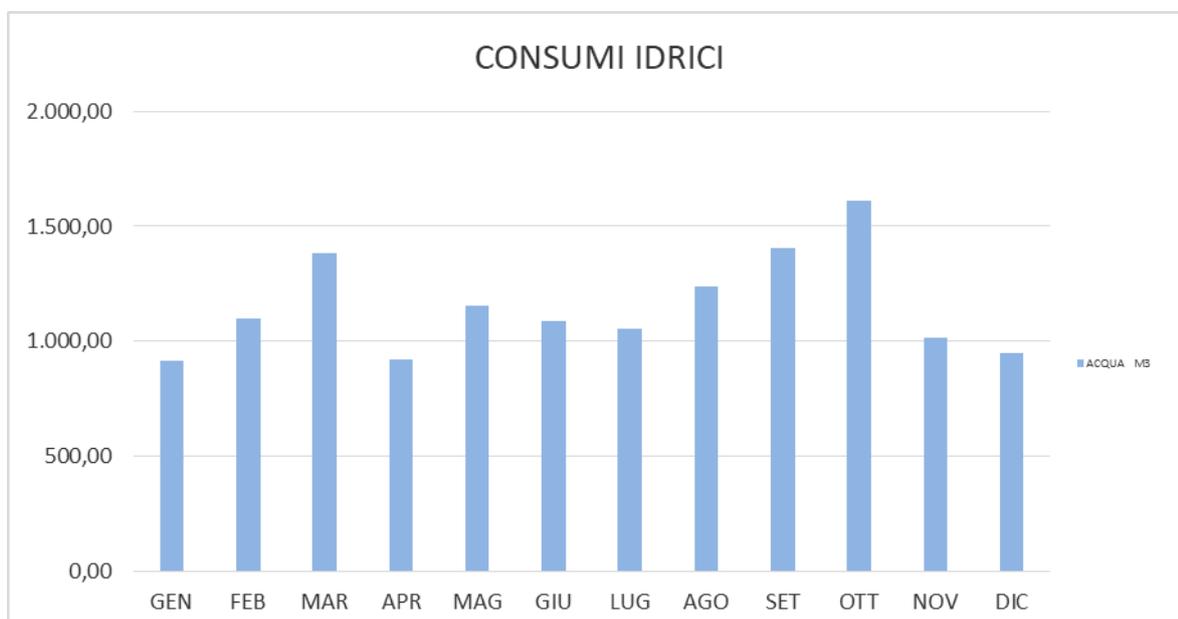


Misurazioni e commenti

Nel 2022 si registra un incremento dei consumi (kWh) rispetto al 2021 riconducibile ad un incremento delle bottiglie prodotte.

3.10.2 CONSUMI IDRICI

L'azienda utilizza acqua approvvigionata dal Consorzio di Bonifica Terre d'Apulia. I consumi di acqua sono da associarsi ad attività di lavaggio dei locali e degli impianti.

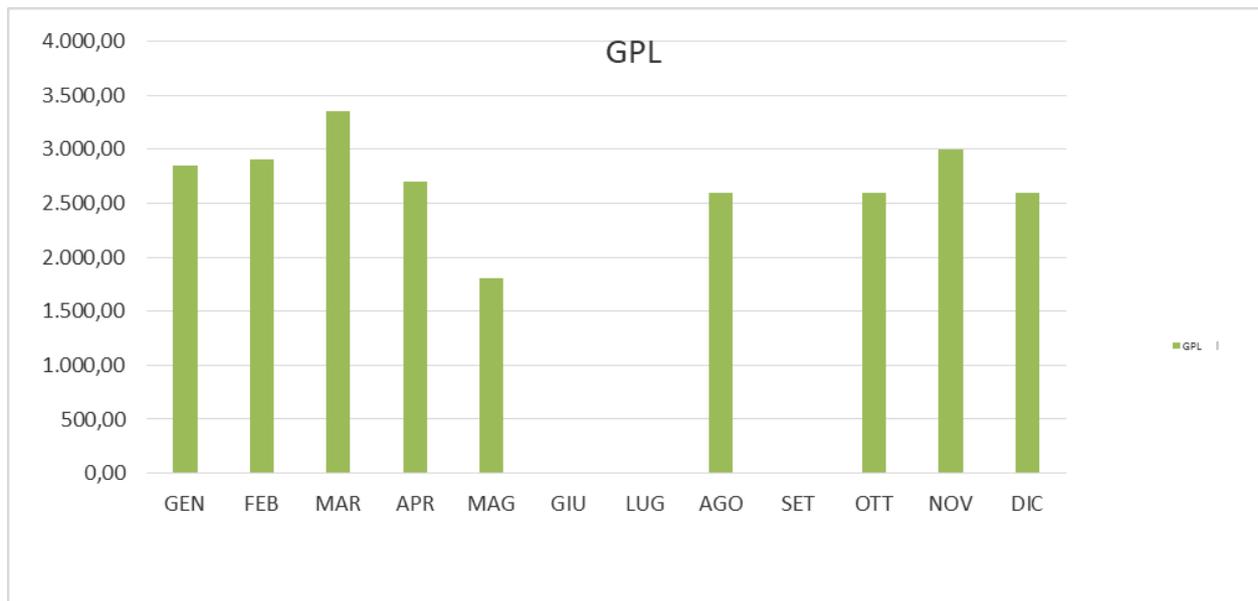


Misurazioni e commenti

Nel 2022 si registra un incremento dei consumi (m3) rispetto al 2021 riconducibile ad un incremento delle bottiglie prodotte.

3.10.3 CONSUMI DI GPL

L'organizzazione utilizza GPL per alimentare la centrale termica al servizio del ciclo di produzione per l'imbottigliamento.


Misurazione e commenti

Nel 2022 si registra un incremento dei consumi (kWh) rispetto al 2021 riconducibile ad un incremento delle bottiglie prodotte.

3.11 INIZIATIVE SOCIALI

CANTINE TORREVENTO S.R.L. è impegnata nel sostenere attività locali con scopi sociali. Nello specifico ha sostenuto con aiuti concreti l'associazione "A MANO LIBERA" con sede ad Andria che ha avviato il progetto "senza sbarre" i cui protagonisti sono ragazzi detenuti ed ex detenuti che si impegnano concretamente nella produzione artigianale di taralli perché mossi da un grande desiderio di riscatto sociale. Con l'acquisto dei loro prodotti si può dare una occasione di speranza per aiutarli a costruire un novo futuro, diverso per tanti giovani che hanno la volontà di guardare avanti all'insegna della legalità.

CANTINE TORREVENTO S.R.L. sostiene tale progetto sponsorizzando in varie occasioni ed eventi (fiere, convegni, festività, ecc.) i loro prodotti.

3.12 SISTEMA DI GESTIONE

CANTINE TORREVENTO S.R.L. si è dotata di un Sistema di gestione della sostenibilità aziendale conforme allo schema EQUALITAS e documenti internazionali da essa richiamati (convenzioni e raccomandazioni ILO) che hanno visto il coinvolgimento della Direzione e del personale.

Il sistema viene gestito attraverso un'articolata documentazione, le relative procedure, modulistiche e registrazioni previste.

3.12.1 FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO – SENSIBILIZZAZIONE ALLA NORMA EQUALITAS

Nel 2022 sono stati pianificati, per tutto il personale in forza e neo-assunti, corsi interni-esterni su varie tematiche fra le quali salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sensibilizzazione alla norma EQUALITAS, relativamente alla norma EQUALITAS è stato distribuito a tutto il personale un opuscolo informativo sulla norma.

Nel 2022, riguardo ai temi sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sono stati previsti momenti formativi secondo pianificazione annuale.

I dati della formazione sono disponibili presso la sede amministrativa .

Per quanto concerne la formazione dei dipendenti questa è pianificata annualmente secondo quanto pianificato sull'apposito programma di addestramento.

3.12.2 RESPONSABILE DEI LAVORATORI

In data 20/02/2014 si è provveduto ad individuare il Rappresentate dei lavoratori per la parte etica che coincide con la figura dell'RLS dei lavoratori per la sicurezza. L'elezione si è perfezionata con lettera di incarico riconfermato per il 2022 ed distribuzione dell'informazione a tutto il personale con appositi momenti di informazione .

3.12.3 COMUNICAZIONE

La CANTINE TORREVENTO S.R.L. effettua la propria comunicazione attraverso differenti canali: per il lavoratori vengono effettuati appositi corsi di formazione ed circolari specifiche e informative affisse in bacheca, mentre per gli altri stakeholders vengono effettuate pubblicazioni sul sito internet, nonché attraverso l'invio di lettere informative.

3.12.4 VERIFICHE ISPETTIVE

Il piano di verifiche ispettive previsto è stato rispettato e complessivamente sono state previste verifiche ispettive interne i cui risultati sono attestati da altrettanti rapporti.

Le verifiche ispettive sono state eseguite dal Resp. qualità o consulenti esterni per le tematiche di pertinenza in possesso dei requisiti minimi per poterle effettuare.

Il programma delle verifiche ispettive relativo alla sicurezza alimentare e sostenibilità per il 2022 impostato è stato completato. In particolare sono stati verificati che tutti i processi legati alla

	BILANCIO DI SOSTENIBILITA'	Data 31/01/2023
		Pagina 27 di 31

realizzazione del prodotto ed alla gestione della documentazione interna e rintracciabilità siano conformi a quanto prescritto dalle check list IFS, BRC, EQUALITAS, DLG, ISO 14001, BIO.

Per tutte le situazioni di Non conformità o eventuali reclami da clienti e/o fornitori su menzionate sono stati emessi dei rapporti con relative chiusure di non conformità e azioni correttive o preventive ritenute necessarie secondo quanto previsto da procedure.

Per quel che riguarda la gestione delle non conformità rilasciate a fronte degli Standard implementati risultano correttamente risolte e le relative azioni correttive completamente attuate.

3.12.5 RIESAME DELLA DIREZIONE

La Direzione di CANTINE TORREVENTO S.R.L. riesamina periodicamente la propria Politica di Responsabilità Sociale e sostenibilità per quel che riguarda in particolare:

- ✓ l'adeguatezza
- ✓ l'appropriatezza
- ✓ l'efficacia

In tale occasione è oggetto di valutazione anche:

- l'efficacia delle procedure aziendali;
- le opportunità di modifica e di miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale e sostenibilità aziendale e del Sistema di Gestione;
- la situazione dei reclami, delle azioni correttive/preventive, delle attività di formazione e di comunicazione;
- lo stato degli obiettivi stabiliti nel precedente riesame

3.12.6 RISULTANZE OBIETTIVI 2022

N°	OBIETTIVO	STRATEGIE DI PERSEGUIMENTO	IND.	2022	
				VALORE ATTESO	
1	Riorganizzazione del lavoro nel magazzino, laboratorio, stoccaggio detergenti prodotti enologici. Aumentare la sicurezza sui luoghi di lavoro	Realizzazione nuovo magazzino di stoccaggio		Avvio - dicembre 2022	Non realizzato-
2	Riorganizzare gli ambienti di lavoro da un punto di vista della sicurezza	SISTEMAZIONE DEL DEPOSITO/STOCCAGGIO			
3	Aumentare la sicurezza sui luoghi di lavoro	Integrazione segnaletica di sicurezza		Segnaletica (dicembre 2022)	FATTO Segnaletica (dicembre 2022)
4	Migliorare gli ambienti di lavoro reparto gommalacca da un punto di vista ergonomico	Acquisto tavoli			
5	Migliorare la vivibilità delle aree comuni a servizio dei dipendenti	Riorganizzare la sala ristoro per i dipendenti e creare un secondo punto distributori automatici nell'area cantina			
6	Ottimizzare le performance produttive in relazione all'efficientamento energetico ed organizzativo	Realizzazione di una nuova linea di imbottigliamento "industria 4.0"		Avvio - Dicembre 2022	FATTO Avvio - Dicembre 2022
7	Promuovere attività di recupero sociale a livello locale	Sponsorizzazione dell'Associazione "a mano libera" (introduzione nel mondo del lavoro di detenuti ed ex detenuti)	Eventi	Dicembre 2022 (Natale, Pasqua, cantine aperte, benvenuta vendemmia, fiere)	FATTO 6 eventi
8	Garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro derivante da emergenza COVID 19	Pianificazione di tamponi periodici	n.	nessuno	
9	Promuovere i vini da agricoltura biologica	Creazione di una nuova linea di vini BIO	n. btg.	Nuovo progetto cliente PUREZZA 31/12/2022	FATTO Nuovo progetto cliente PUREZZA 31/12/2022
10	Produzione energia rinnovabile	Valutazione di un nuovo impianto fotovoltaico per la produzione di energia pulita		Preventivo progetto	
11	Ridurre l'utilizzo di packaging	Utilizzo di bottiglie serigrafate con riduzione di utilizzo di etichette	n. btg.	0	
12	Recupero tappi in sughero	Consegnare ad associazioni/aziende i tappi in sughero scaduti o di bottiglie sbottigliate	kg	100%	NON PARTITO
13	Ridurre l'acquisto del numero di bottiglie in vetro pesante	Acquistare bottiglie in vetro di 950 g (anziché 1.200 g)	n. Bottiglie leggere/t ot. bottiglie	>10%	(81.174 Btg) 13,54%
14	Ridurre l'acquisto di tappi di materiale non riciclabile	Acquisto tappi materiali riciclabili/compostabili (select green di Nomacor) per l'imbottigliamento di vini bianchi e rosati	n. tappi	>50%	+ 158% (420.000 TAPPI)
15	Migliorare la gestione della raccolta differenziata	Noleggiare un compattatore per la raccolta di plastica	compattatore		
16	Ridurre la produzione di rifiuti indifferenziati	Sensibilizzare la corretta gestione rifiuti negli uffici	informativa	ON THE JOB	FATTO informativa
17	Verificare il clima aziendale	Somministrazione di un questionario di soddisfazione al personale.	1	0	

	BILANCIO DI SOSTENIBILITA'	Data 24/01/2022
		Pagina 29 di 31

3.12.7 AREE CRITICHE

Alla luce del riesame della direzione e degli andamenti degli indicatori di sostenibilità sono state individuate le seguenti aree critiche relativamente alle quali sono stati individuati obiettivi e strategie di miglioramento:

1. Ottimizzazione processi;
2. sicurezza sui luoghi di lavoro
3. aumentare la sostenibilità del prodotto finito
4. Sfridi da imballaggi;
5. Gestione aree stoccaggio materiale secco.

3.12.8 OBIETTIVI E PIANO DI MIGLIORAMENTO 2023

Sulla base delle aree critiche individuate, sono stati definiti una serie di obiettivi e di strategie da attuare in un'ottica di miglioramento continuo, oltre a una serie di obiettivi che la Direzione intende perseguire nel corso del 2023. Qui di seguito il piano di miglioramento previsto per il 2023.

N°	OBIETTIVO	STRATEGIE DI PERSEGUIMENTO	IND.	2023
				VALORE ATTESO
1	Riorganizzazione del lavoro nel magazzino, laboratorio, stoccaggio detergenti prodotti enologici. Aumentare la sicurezza sui luoghi di lavoro	Realizzazione nuovo magazzino di stoccaggio		Marzo 2023
2	Riorganizzare gli ambienti di lavoro da un punto di vista della sicurezza	SISTEMAZIONE DEL DEPOSITO/STOCCAGGIO		Marzo 2023
3	Aumentare la sicurezza sui luoghi di lavoro	Integrazione segnaletica di sicurezza e di viabilità		Marzo 2023
4	Migliorare gli ambienti di lavoro reparto gommalacca da un punto di vista ergonomico	Acquisto tavoli		Tavoli (giugno 2023)
5	Migliorare la vivibilità delle aree comuni a servizio dei dipendenti	Riorganizzare la sala ristoro per i dipendenti e creare un secondo punto distributori automatici nell'area cantina		
6	Ottimizzare le performance produttive in relazione all'efficientamento energetico ed organizzativo	Realizzazione di una nuova linea di imbottigliamento "industria 4.0"		Fine – Gennaio 2023
7	Promuovere attività di recupero sociale a livello locale	Sponsorizzazione dell'Associazione "a mano libera" (introduzione nel mondo del lavoro di detenuti ed ex detenuti)	Eventi	
8	Garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro derivante da emergenza COVID 19	Pianificazione di tamponi periodici	n.	
9	Promuovere i vini da agricoltura biologica	Creazione di una nuova linea di vini BIO	n. btg.	
10	Promuovere nuovi prodotti da scarti riutilizzati	Creazione di un nuovo prodotto (grappa da vinacce di scarto)	n. btg	2.500 btg entro il 31/12/2023
10	Produzione energia rinnovabile	Valutazione di un nuovo impianto fotovoltaico per la produzione di energia pulita		Preventivo progetto
11	Ridurre l'utilizzo di packaging	Utilizzo di bottiglie serigrafate con riduzione di utilizzo di etichette	n. btg.	0
12	Recupero tappi in sughero	Consegnare ad associazioni/aziende i tappi in sughero scaduti o di bottiglie sbottigliate	kg	100%
13	Ridurre l'acquisto del numero di bottiglie in vetro pesante	Acquistare bottiglie in vetro di 950 g (anziché 1.200 g)	n. Bottiglie leggere/tot. bottiglie	>8%
14	Ridurre l'acquisto di tappi di materiale non riciclabile	Acquisto tappi materiali riciclabili/compostabili (select green di Nomacorc) per l'imbottigliamento di vini bianchi e rosati	n. tappi	>50%
15	Migliorare la gestione della raccolta differenziata	Noleggiare un compattatore per la raccolta di plastica	compattatore	
16	Ridurre la produzione di rifiuti indifferenziati	Sensibilizzare la corretta gestione rifiuti negli uffici	informativa	
17	Verificare il clima aziendale	Somministrazione di un questionario di soddisfazione al personale.	1	1
18	Ridurre rischio incendi e sversamenti su suolo	Sostituzione e riallocazione del serbatoio gasolio carburante di 3000 l		Entro marzo 2023
		Sistemazione copertura/bacino di contenimento per prodotti chimici per manutenzione depuratore		Entro Dicembre 2023

	BILANCIO DI SOSTENIBILITA'	Data 31/01/2022
		Pagina 31 di 31

3.12.9 FORNITORI-SUBFORNITORI

L'Azienda ha stabilito le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori, sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti della norma EQUALITAS. E' stato richiesto ai fornitori, previa informazione sulla Sostenibilità aziendale, l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma, attraverso una dichiarazione di autocertificazione e la disponibilità a ricevere verifiche. CANTINE TORREVENTO S.R.L. ha creato un albo fornitori scegliendo tra i fornitori storici.

Questi sono stati individuati tenendo presente i fattori di criticità più sensibili secondo lo schema EQUALITAS.

La CANTINE TORREVENTO S.R.L. ha avviato un piano di monitoraggio e qualifica dei fornitori come da procedura di sistema e punta ad avvalersi di fornitori Italiani e in modo particolare a livello locale/regionale.

3.12.10 RECLAMI O SUGGERIMENTI

È stato predisposto in procedura l'iter attraverso il quale il personale può effettuare reclami o suggerimenti, in forma anonima o no, relativamente a cause di non conformità inerenti l'applicazione dello SCHEMA EQUALITAS, la Sicurezza e l'Ambiente. Le modalità di inoltro dei reclami sono rese disponibili a tutto il personale attraverso la distribuzione di un regolamento aziendale; dalla disamina dell'utilizzo di tale strumento si è riscontrato uno scarso ricorso allo stesso, in ragione di ciò è stato sottolineato dallo stesso rappresentante dei Lavoratori l'importanza di tale utilizzo.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la parte etica ha il compito di rendicontare sull'andamento dei reclami effettuati dal personale in forma anonima o nominativa.

3.12.11 GIUDIZIO DEGLI STAKEHOLDER SULLA GESTIONE SOCIALE DELL'ORGANIZZAZIONE

Al fine di rendere il Bilancio di Sostenibilità un documento più possibile condiviso, lo stesso è sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori e pubblicato sul sito aziendale.

Data 31/01/2023

La Direzione

Cantine Torremento S.r.l.