



**BILANCIO E RIESAME DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE  
ANNO 2018**

***Approvato dal Social Performance Team***

## Indice

- 1. CONSIDERAZIONI GENERALI**
  - 1.1 Descrizione
  - 1.2 Destinatari
  - 1.3 Obiettivi
  - 1.4 Elementi Normativi
- 2. PROFILO DI CANTINE RIONDO**
  - 2.1 Storia e profilo aziendale
  - 2.2 Struttura organizzativa e responsabilità
  - 2.3 Social performance team
  - 2.4 Politica aziendale etica
  - 2.5 Valori
- 3. PARTI INTERESSATE**
- 4. ANALISI DEI REQUISITI DELLA NORMA SA8000**
  - 4.1 Lavoro infantile
  - 4.2 Lavoro forzato o obbligato
  - 4.3 Salute e sicurezza
  - 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
  - 4.5 Discriminazione
  - 4.6 Pratiche disciplinari
  - 4.7 Orario di lavoro
  - 4.8 Retribuzione
  - 4.9 Sistema di gestione
  - 4.10 Indicatori ambientali
- 5. VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE**
- 6. RIESAME OBIETTIVI 2018**
- 7. OBIETTIVI 2019**

## 1. CONSIDERAZIONI GENERALI

### 1.1 Descrizione

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di Cantine Riondo Spa

Fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi di Cantine Riondo Spa nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

E' elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Social Performance Team, in conformità con i requisiti della norma SA8000, utilizzati come linee guida per affrontare in modo sistematico gli aspetti etico-sociali. Il documento comprende sia la Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di Cantine Riondo Spa.

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000, infatti, possiede una duplice valenza:

- è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e le altre politiche, le procedure adottate per applicare lo standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo
- è un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie dati dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente alla condotta sociale. Inoltre, il presente documento viene trasmesso elettronicamente a tutti i dipendenti di Cantine Riondo Spa attraverso il sito di internet aziendale [www.cantineriondo.com](http://www.cantineriondo.com), per mezzo del quale avviene anche la trasmissione alle parti interessate.

### 1.2 Destinatari

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con Cantine Riondo Spa ed in particolare a:

- Soci
- Dipendenti
- Clienti
- Sindacati
- Comunità locale
- Fornitori
- Terzisti

Cantine Riondo Spa chiede a tali soggetti di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

### 1.3 Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da Cantine Riondo Spa è di comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

- valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica del miglioramento continuo
- fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società
- favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
- realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione nel rispetto della Norma SA8000

### 1.4 Elementi normativi

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché lo Standard SA8000. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- SA8000:2014
- Performance indicator annex SA8000
- T.U. 81/2008 Legge sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori
- GDPR 679/2016 Legge sulla Privacy
- CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare

- Accordo 2° livello Cantine Riondo spa
- Contratto di rete (Collis-Riondo)
- Statuto dei lavoratori legge 300/1970
- Legge 68/99 assunzione categorie protette
- Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro
- Dlgs 20 marzo 2014 n.34 e S.m.i "Jobs act"
- Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

## 2. PROFILO DI CANTINE RIONDO Spa

### 2.1 Storia e profilo aziendale

Cantine Riondo Spa è stata costituita nel 2008. Il gruppo Collis-Riondo è una delle realtà vitivinicole più grandi ed importanti del Veneto e d'Italia, un protagonista assoluto della viticoltura italiana con oltre 6.000 ettari di vigneto quotidianamente curato da oltre 2.400 soci agricoltori. I propri vigneti si estendono su tutte le principali zone vitivinicole del Veneto: Prosecco, Soave, Valpolicella, Ripasso, Amarone, Pinot Grigio, Chardonnay, Garganega e Corvina fra le produzioni più conosciute dal consumatore locale ed internazionale. I vini ottenuti dai propri vigneti sono imbottigliati da Collis-Riondo sotto diversi marchi, ognuno con una propria precisa identità e profilo qualitativo. I marchi principali sono: Riondo (Spumanti DOC e varietali), Casa Burti (Spumanti generici), Casa Lunardi (vini fermi veneti), Castelforte (vini fermi veneti premium) e i-Riondo (Cocktail).

L'impegno e gli sforzi di Collis-Riondo con Cantine Riondo Spa si sono fin da subito indirizzati, in primo luogo, verso la produzione di prodotti di qualità, ottenuti attraverso l'attenta selezione delle uve, l'utilizzo di impianti produttivi all'avanguardia e l'accurato studio dell'immagine e delle caratteristiche del packaging, ma anche verso la costante soddisfazione delle esigenze dei propri clienti, per i quali l'azienda si propone come partner commerciale, garantendo ottimi standard qualitativi, sia in riferimento alle caratteristiche dei prodotti che in termini di servizio e disponibilità.

Tutto questo è reso possibile attraverso un investimento importante nelle risorse umane, da sempre considerate elemento fondamentale per il raggiungimento dei successi aziendali. Da sempre i rappresentanti aziendali hanno creduto che qualsiasi risultato potesse essere raggiunto con la definizione di corrette e naturali relazioni tra le persone.

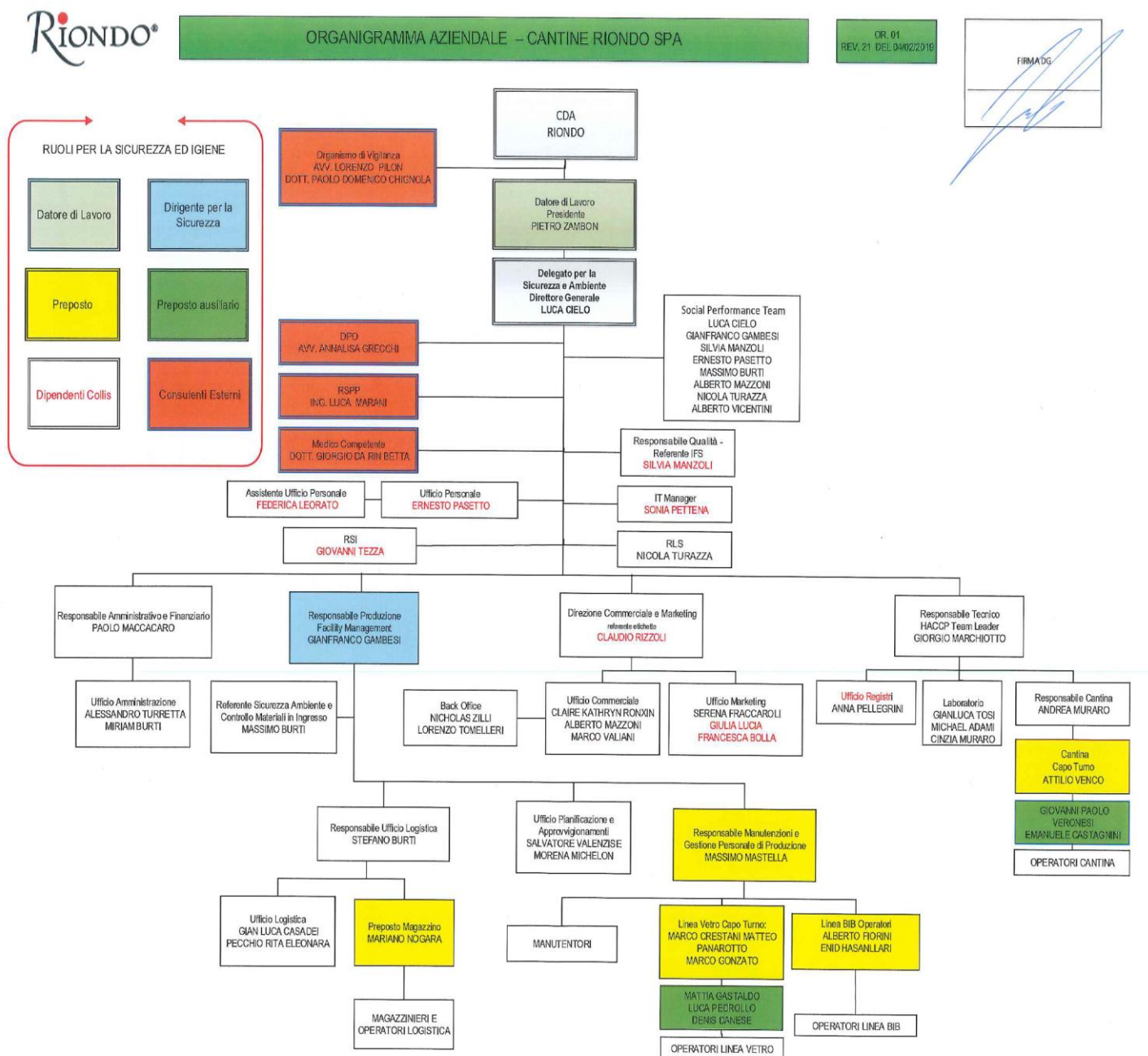
L'importanza data alle risorse umane e al lavoro di squadra, l'attenzione alla sicurezza dei lavoratori, alle necessità, inclinazioni e potenzialità di ogni lavoratore, hanno permesso di creare un buon clima aziendale.

Un lavoratore sorridente e soddisfatto avrà maggiori stimoli ad impegnarsi e lavorare per il bene comune.

In ugual maniera si è cercato di investire in durature e sincere relazioni con tutti gli stakeholder cercando di diffondere sempre più i principi etici a tutta la catena di fornitura. Obiettivo dell'azienda è di diffondere a tutti i livelli (tra il personale, fornitori, società circostante, ecc.) la cultura della responsabilità sociale.

## 2.2 Struttura organizzativa e responsabilità

La struttura organizzativa è raffigurata nell'organigramma seguente. Per la Responsabilità Sociale ci si avvale del Social Performance Team.



### 2.3 Social Performance Team

I membri del Social Performance team sono:

<b>Direttore generale</b>	Luca Cielo
<b>Direttore produzione</b>	Gianfranco Gambesi
<b>Rappresentante della direzione SA8000</b>	Silvia Manzoli
<b>Ufficio risorse umane</b>	Ernesto Pasetto
<b>Rappresentanti dei lavoratori</b>	Alberto Mazzoni, Massimo Burti, Nicola Turazza, Alberto Vicentini
<b>Rappresentante lavoratori sicurezza</b>	Nicola Turazza
<b>Rappresentante sindacale</b>	Nicola Turazza

Le responsabilità principali in merito al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 (di qui in poi SRS) sono di seguito sintetizzate.

#### Senior Management

- ha la responsabilità della conformità allo standard SA8000
- definisce e approva la Politica Aziendale
- presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- approva il Bilancio e il Riesame della Responsabilità Sociale SA8000
- è responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del SRS con la collaborazione degli altri membri del SPT
- elabora il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 con la collaborazione degli altri membri del SPT e di eventuali soggetti interessati

#### Social Performance Team (SPT)

- collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del SRS
- facilita la comunicazione tra i Lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA8000
- svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
  - a) la conformità allo standard SA8000
  - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT
  - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000
- garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- è responsabile dei rapporti con l'Ente di Certificazione
- è responsabile dei rapporti con le parti interessate.

### 2.4 Politica aziendale etica

Cantine Riondo Spa. ha deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di Responsabilità Sociale d'Impresa coerente con la norma internazionale SA8000:2014.

Cantine Riondo Spa si impegna a tal fine ad aderire e a conformarsi:

- a tutti i requisiti della norma SA8000:2014
- alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino

- alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale
- al Patto Internazionale sui diritti Civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali.
- a tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed il GDPR 679/2016 relativo alla riservatezza e al trattamento dei dati personali
- alle norme di comportamento inserite all'interno del proprio Regolamento Aziendale.

L'introduzione in Cantine Riondo Spa di un Sistema di Responsabilità Sociale si pone come obiettivi generali:

- la prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona
- l'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa e della catena di fornitura
- la diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- la razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
- l'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- la partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali, con particolare attenzione all'accoglienza in stage di studenti del territorio
- l'impegno a diffondere i principi etici a tutti gli stakeholders (parti interessate)

L'azienda si impegna nel rispetto dei principi previsti dal Sistema di Responsabilità Sociale e nello svolgimento delle proprie attività richiede ai propri dipendenti/collaboratori/fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di:

- lavoro infantile e minorile
- occupazione volontaria
- salute e sicurezza
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione

## **2.5 Valori**

Cantine Riondo Spa riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

- onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri
- lealtà, intesa come fedeltà ai principi e all'identità di Cantine Riondo Spa
- responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze
- impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine
- trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà
- rispetto, inteso come riguardo e attenzione al comportamento degli altri
- solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, che come reciproca assistenza



### 3. PARTI INTERESSATE

Le parti interessate identificate nel Sistema di Responsabilità Sociale di Cantine Riondo Spa possono essere suddivise in due differenti gruppi:

Stakeholder interni	Stakeholder esterni
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soci/amministratori/azionisti</li> <li>• Dipendenti/collaboratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornitori</li> <li>• Clienti</li> <li>• Consumatore finale</li> <li>• Sindacati</li> <li>• Istituzioni pubbliche</li> <li>• Enti di controllo e certificazione</li> <li>• Partner commerciali</li> <li>• Collettività</li> </ul>

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi rispetto all'azienda.

#### In generale

Rispetto agli stakeholder interni, la responsabilità sociale d'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, generando soddisfazione in ciascuno rispetto alle proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholder esterni, la responsabilità sociale 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 responsabilità sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione SA8000.

#### In particolare

##### **Soci/amministratori/azionisti**

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità sociale, cagionata dal mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), di pari passo con la generazione di beneficio creato dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

##### Modalità di soddisfacimento

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

##### **Dipendenti/collaboratori**

L'esigenza etica è soddisfare le esigenze economiche e di realizzazione del personale, tenendo in considerazione le attitudini, il credo e le aspirazioni proprie di ciascun soggetto.

##### Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio-economiche, di salute e di sicurezza del personale impiegato, in relazione alle attitudini e aspirazioni di ciascuno, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.



**Fornitori**

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale cagionata dal mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Modalità di soddisfacimento

Instaurare rapporti di collaborazione chiari, creare partnership volte al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborando in azioni migliorative congiuntamente identificate.

**Clienti**

L'esigenza etica è vedere soddisfatte le proprie necessità in relazione al prodotto e al servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Modalità di soddisfacimento

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni, suggerimenti e reclami.

**Consumatore finale**

L'esigenza etica di acquistare, in sicurezza, prodotti non nocivi per la propria salute, realizzati da una azienda che rispetta i diritti umani dei lavoratori.

Modalità di soddisfacimento

Immettere sul mercato prodotti sicuri, mantenere la certificazione SA8000 rilasciata da parte di un ente terzo accreditato.

**Sindacati**

L'esigenza etica è quella di instaurare una collaborazione funzionale con l'intento di tutelare, e se possibile migliorare, le condizioni dei lavoratori impiegati dall'azienda.

Modalità di soddisfacimento

Verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e migliorarle sistematicamente secondo i principi del nostro ordinamento.

**Istituzioni pubbliche**

L'esigenza etica è data dal rispetto di normative cogenti e di regole legate al corretto vivere all'interno di una società.

Modalità di soddisfacimento

Verificare il rispetto di tutte le norme e regole che si devono applicare nei territori nei quali opera Cantine Riondo Spa.

**Enti di controllo e certificazione**

L'esigenza etica è osservare le prescrizioni cogenti o volontarie ed accogliere gli spunti di miglioramento che possono derivare dalla relazione tra le parti

Modalità di soddisfacimento

Accogliere gli audit proposti, implementare correttamente quanto dettato dalle norme di riferimento.

**Partner commerciali**

L'esigenza etica è condividere gli assunti e il credo che fanno parte dei principi ispiratori dei partner e del mercato di riferimento.

Modalità di soddisfacimento

Accogliere quanto richiesto e migliorare il proprio sistema di gestione introducendo prassi e procedure che integrino i principi etici.

### Collettività

L'esigenza etica è di vedere soddisfatte le proprie necessità di tutela e, se possibile, di migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

#### Modalità di soddisfacimento

Costruire, nel tempo, un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze della comunità e di ispirare, nel concreto, tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini), promuovendo principi etici, offrendo anche posti di lavoro.

## 4. ANALISI DEI REQUISITI DELLA NORMA SA8000

### 4.1 Lavoro infantile

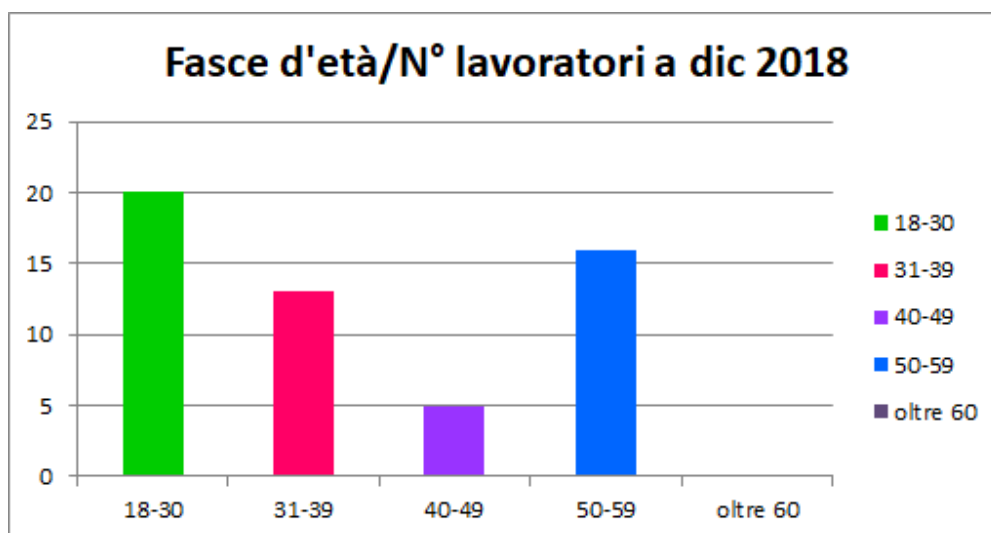
Cantine Riondo Spa non ricorre, né dà in alcun modo sostegno, all'utilizzo del lavoro infantile.

In ogni caso, come richiesto dalla norma SA8000:2014, l'azienda ha definito una procedura specifica per le azioni di rimedio al lavoro infantile e giovanile, la PR39 "Gestione lavoro infantile e giovani lavoratori" dove si evidenzia l'attività stabilita dall'azienda di adeguato sostegno finanziario, e di altro genere, necessario ai bambini e ai giovani lavoratori coinvolti, al fine di permettere loro di frequentare la scuola e di rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di "bambino o giovane lavoratore".

La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa nella bacheca aziendale e inserita nel sito internet. Nel corso degli anni, l'azienda ha verificato direttamente, presso alcuni fornitori, la conformità alla normativa SA8000, includendo anche la verifica di assenza di lavoro minorile.

Nel caso in cui Cantine Riondo Spa dovesse usufruire di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali e, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario destinato all'istruzione obbligatoria.

In nessun caso, il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti supererebbe le dieci ore giornaliere ed in nessun caso l'orario di lavoro sarebbe oltre le otto ore giornaliere. Ai giovani lavoratori è fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.



### **OBIETTIVO 2019**

Non utilizzo di lavoro minorile. Promozione dell'alternanza scuola-lavoro

### 4.2 Lavoro forzato e obbligato

In Cantine Riondo Spa non ci sono forme di lavoro forzato. Il lavoro straordinario è scelto liberamente e non è obbligatorio.

L'azienda non trattiene nessun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore.

In azienda vi è ampia libertà di espressione, non si dà sostegno al traffico di essere umani.

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito Cantine Riondo Spa si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
- rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- disponibilità dell'ufficio personale a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a: contratto, busta paga, ecc...



**OBIETTIVO 2019**

Non utilizzo di lavoro obbligato. Monitoraggio delle ore lavorate (in particolare degli straordinari) non superare le 250 ore annue di straordinario pro-capite e monitoraggio delle ferie garantendo almeno 4 settimane di ferie all'anno. Piano delle ferie entro marzo 2019 con contestuale piano di rientro per alcuni soggetti con un residuo ferie importante.

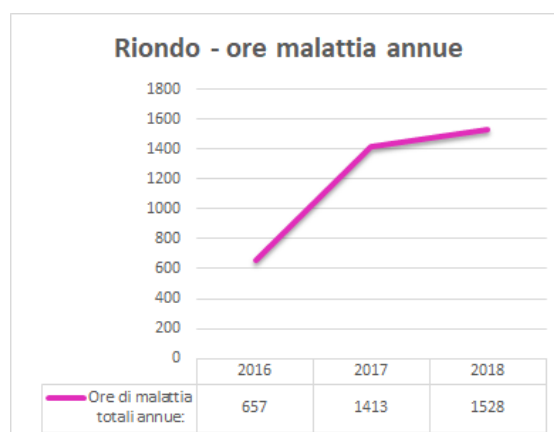
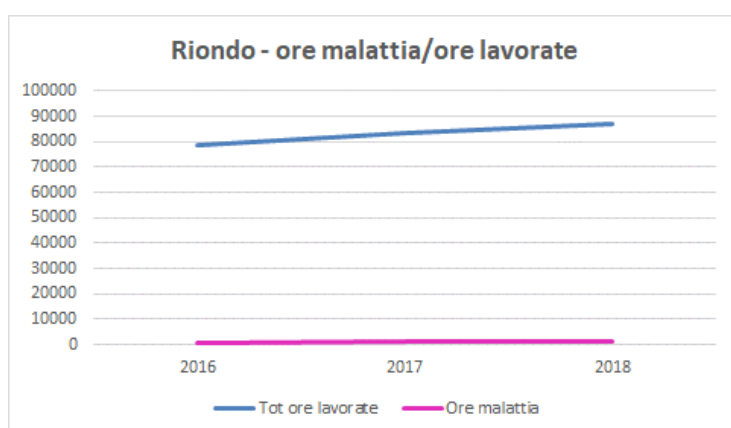
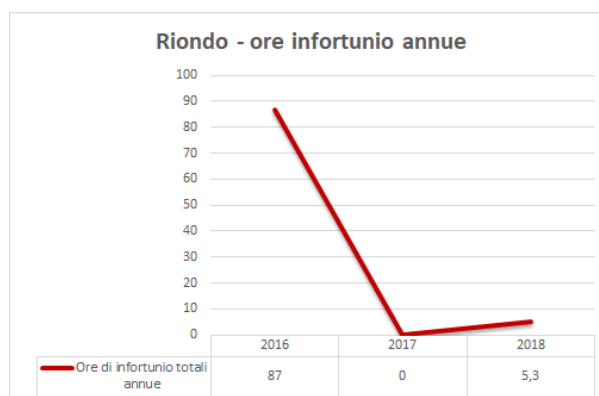
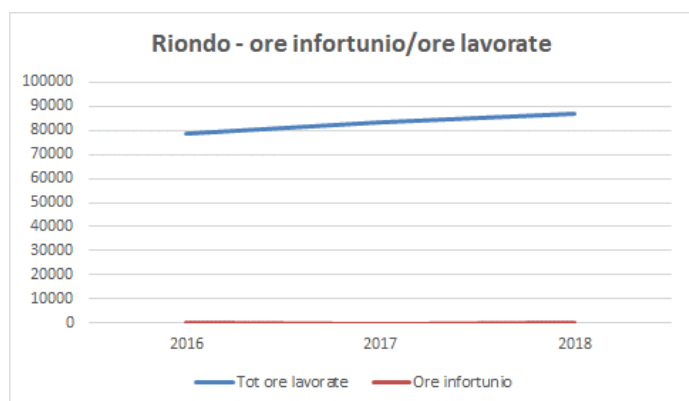
**4.3 Salute e sicurezza**

La direzione, congiuntamente al RSPP di Cantine Riondo Spa, ritiene tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

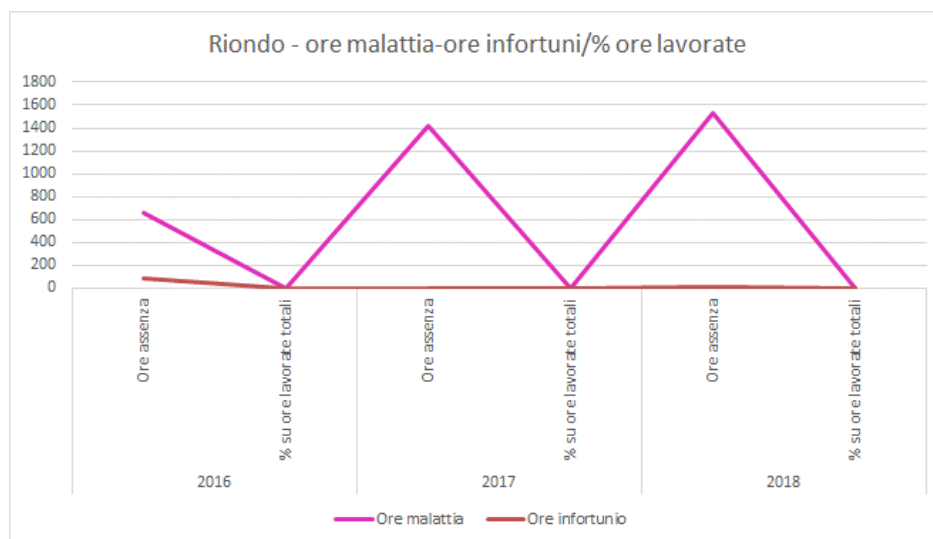
- che nello svolgimento delle attività lavorative gli aspetti di sicurezza siano considerati essenziali
- che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale di Cantine Riondo Spa che quelli legati all'ambiente e alle infrastrutture aziendali
- che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnico-gestionali volti a prevenire, ovvero limitare, ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute
- che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti...), partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta

Il DVR nel 2018 è stato sottoposto a revisione a seguito di importanti mutamenti organizzativi e strutturali intervenuti e tuttora in corso.

Nell' anno 2018 si è registrato un solo infortunio e non si è avuta alcuna richiesta per malattie professionali.



Ore assenza	2016		2017		2018	
	Ore assenza	% su ore lavorate totali	Ore assenza	% su ore lavorate totali	Ore assenza	% su ore lavorate totali
Ore malattia	657	0,83	1413	1,69	1528	1,76
Ore infortunio	87	0,11	0	0,00	5,3	0,01



#### **OBIETTIVI 2019**

- garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi infortunio
- promuovere il coinvolgimento di tutte le parti, ognuna per la propria competenza, nell'implementazione del sistema: segnalazione di rischi eventualmente non sufficientemente valutati, indicazioni per migliori DPI, indicazioni per nuove procedure di sicurezza o integrazione di quelle esistenti
- disporre le misure organizzative per il corretto svolgimento della sorveglianza sanitaria
- definire le attività di formazione e informazione di tutte le parti coinvolte nella sicurezza sul lavoro
- promuovere la sensibilizzazione e la presa di coscienza di tutte le parti coinvolte
- monitorare la corretta applicazione delle procedure di sicurezza
- garantire l'aggiornamento continuo della valutazione dei rischi aziendali, delle misure preventive e protettive, dei sistemi di controllo di tali misure e delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali.

#### **4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Tutto il personale ha il diritto di informarsi, partecipare ed aderire a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione.

Cantine Riondo Spa non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato. Nella contrattazione di secondo livello richiede di prassi la partecipazione di rappresentanze sindacali del territorio, per la sottoscrizione dei contratti stessi.

Periodicamente e liberamente, durante l'orario di lavoro, possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda, nei limiti stabiliti per legge, cioè dieci ore annue retribuite per lavoratore o, fuori dall'orario di lavoro, in numero illimitato di ore (si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970 s.m.i).

In azienda è presente un lavoratore iscritto al sindacato eletto come RSU interno.



**OBIETTIVO 2019**

Favorire la libertà di associazione, promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva. Proseguire con il coinvolgimento dei sindacati nella definizione di contrattazione di secondo livello.

**4.5 Discriminazione**

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni, nella cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origini nazionali, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

In nessun caso Cantine Riondo Spa interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale, territoriale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc.

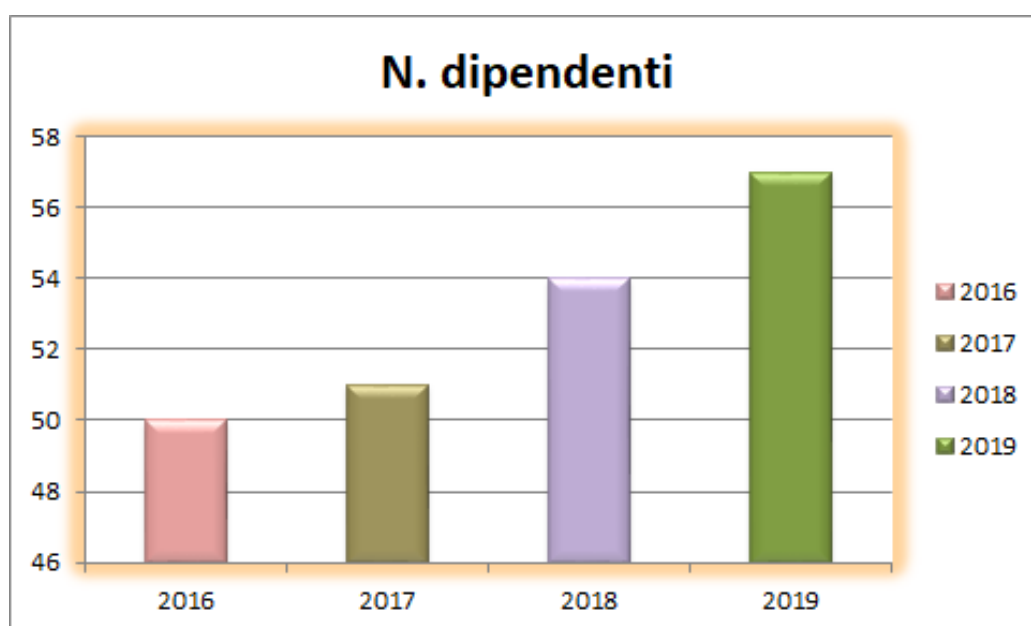
L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno, ecc.

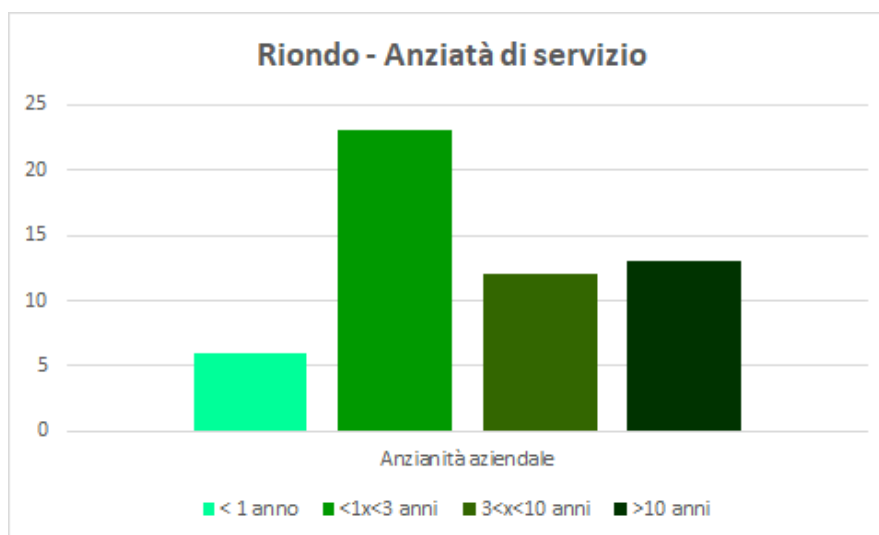
Cantine Riondo Spa monitora, al proprio interno, il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda, ovunque essi operino.

In Cantine Riondo Spa il SPT monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

Cantine Riondo Spa in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.

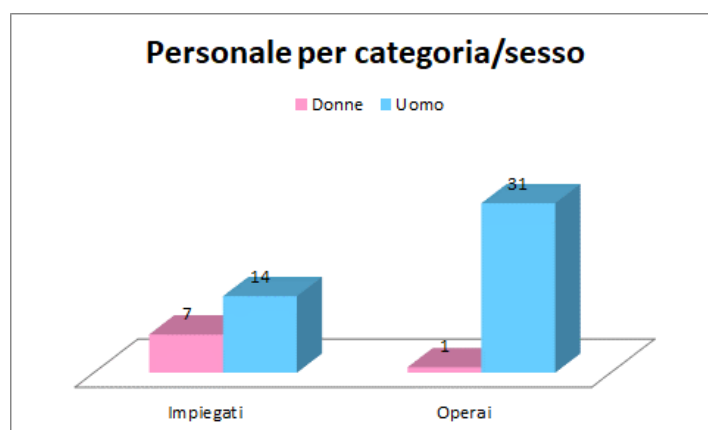
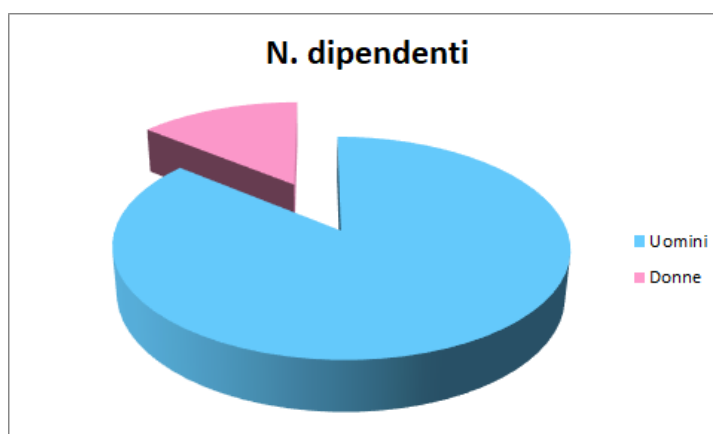
Personale	2016	2017	2018	2019
N. dipendenti	50	51	54	57





Distribuzione del personale **uomo - donna** (Febbraio 2019):

2019	Uomini	Donne	Totale
N. dipendenti	49	8	57



L'azienda è composta prevalentemente da personale di sesso maschile. Tradizionalmente, il lavoro in cantina veniva svolto principalmente da uomini. Tutte le donne presenti sono impiegate in ufficio tranne una in magazzino.

**OBIETTIVO 2019**

Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da Cantine Riondo Spa, favorendo le pari opportunità in azienda.

**4.6 Pratiche disciplinari**

Cantine Riondo Spa tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute dei lavoratori e per l'efficienza aziendale.

In particolare, la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da:

- richiami verbali
- richiami scritti
- licenziamento

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale settore industrie alimentari.

Nel corso del 2018 sono state aperte due pratiche disciplinari senza sanzioni.

**OBIETTIVO 2019**

Garantire parità di trattamento ai dipendenti di Cantine Riondo Spa in caso di pratiche disciplinari, adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari.

**4.7 Orario di lavoro**

In Cantine Riondo spa l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7.

Il personale impiegatizio e gli operatori di logistica rispettano il seguente orario: 8.00-12.00; 14.00- 18.00. La pausa pranzo non può durare meno di 30 minuti.

Il personale in produzione/linea lavora su tre turni nei seguenti orari: 6.00-14.00; 14.00-22.00; 22.00-6.00; il personale di cantina su due turni compresi dalle 6.00-14.00; 11.00-19.00.

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale settore industrie alimentari e nel Decreto Lgs. 66/2003. La durata media dell'orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali. La norma SA8000 non consente di superare un massimo di 12 ore di straordinario settimanali.

- Ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- il lavoratore notturno, ovvero colui che lavora almeno 3 ore nel periodo notturno tra le ore 24 e le 5 di mattina, non deve lavorare più di 8 ore nell'arco delle 24 ore, e deve avere una valutazione da parte delle strutture pubbliche competenti del suo stato di salute
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane

Attualmente la rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso la registrazione informatica delle timbrature effettuate con badge. Il personale ha accesso alla piattaforma del sistema per la verifica delle timbrature.

L'azienda negli ultimi anni ha adottato una politica di assunzione di nuovo personale, incrementando l'organico. Si è passati dalle 50 unità del 2016 alle 57 di febbraio 2019. Attraverso la definizione di un contratto di secondo livello è stato concordato tra lavoratori, datore di lavoro e rappresentante sindacale la variazione del monte ore di straordinario annuale, portando il limite da 80 a 250 ore.





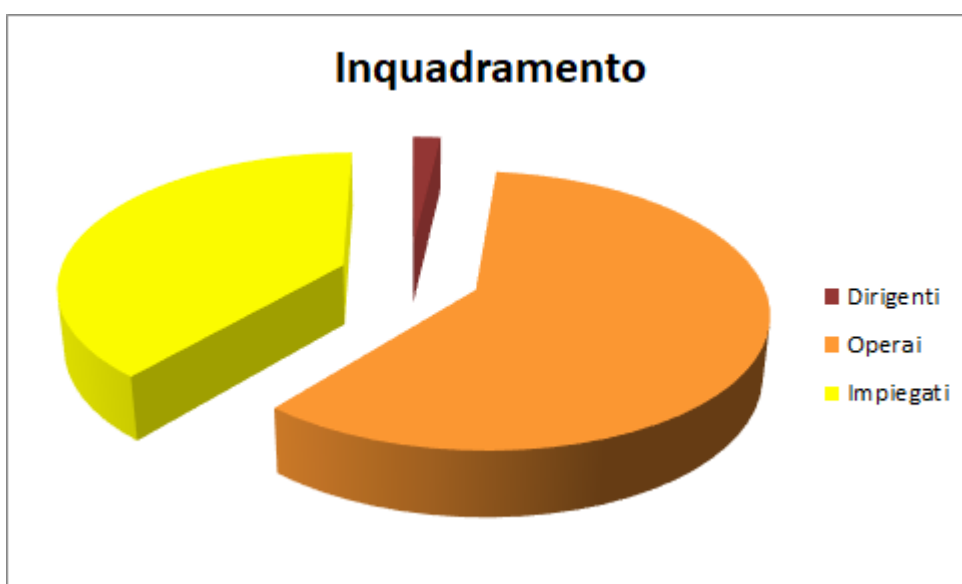
**OBIETTIVO 2019**

Monitorare il rispetto del monte ore massimo di 250 previsto dal CCNL e dall'accordo di secondo livello. Garantire almeno 4 settimane di ferie al personale

**4.8 Retribuzione**

La retribuzione è coerente con il contratto di lavoro settore industrie alimentare ed è superiore al living wage. L'azienda tiene una copia del CCNL in azienda disponibile per i lavoratori (reception). Al lavoro in turno notturno è applicata una maggiorazione del 30% anziché del 22% come previsto da CCNL.

Inquadramento CCNL	Dirigenti	Operai	Impiegati
Inquadramento	1	32	21



Nella contrattazione di secondo livello sono stati stabiliti e definiti in maniera chiara i criteri di distribuzione del premio produzione in base all'ottenimento degli obiettivi prestabiliti.



**OBIETTIVO 2019**

Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.

**4.9 Sistema di Gestione**

Cantine Riondo Spa si è dotata di un sistema di gestione qualità integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente conforme ai principi di responsabilità sociale della norma internazionale SA8000.

Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti della norma SA8000.

**Politica per la responsabilità etica:** (vedi punto 2.4)

**Riesame della direzione:** con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di gestione per la qualità integrato. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento degli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.

**Pianificazione ed implementazione:** Cantine Riondo Spa in un'ottica di miglioramento continuo per la consapevolezza di tutto il personale in carico ed in ordine agli aspetti di responsabilità sociale, attua e predispone piani formativi che integrino nelle attività di formazione del personale anche corsi su argomenti e tematiche di responsabilità sociale, applicati a vari livelli.

**Controllo dei fornitori:** l'obiettivo di Cantine Riondo Spa è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva. I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni storiche, di verifiche delle certificazioni in possesso, di attività di collaudo e cicli di controllo su prodotti e servizi e questionari di autovalutazione.

Cantine Riondo Spa ha stabilito e mantiene attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- selezione di fornitori capaci e affidabili
- salutatione dei fornitori e loro qualificazione
- monitoraggio continuo dei fornitori e delle forniture
- emissione di chiari documenti d'acquisto, completi e precisi
- verifica delle non conformità dei prodotti/servizi forniti
- rafforzamento dei rapporti di collaborazione e scambio di informazioni con i fornitori
- miglioramento continuo della qualità dei prodotti acquistati
- "garanzia all'origine" della conformità dei prodotti forniti (dichiarazioni di conformità..)

La procedura per il monitoraggio e valutazione dei fornitori secondo SA8000 è stata definita. L'attuazione è iniziata contattando i fornitori e richiedendo loro l'adesione ai principi etici.

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata dapprima chiedendo l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori / subappaltatori, tramite invio del Modulo di Adesione, Allegato 01 del Manuale.

Successivamente i fornitori sono stati categorizzati singolarmente; analizzando il livello di criticità calcolato basandosi sui seguenti quattro indicatori:

1. provenienza (UE, extra UE)
2. reputazione sul mercato (problemi relativi ai punti della norma riscontrati in passato)
3. rischio di settore (tipologia di azienda che può non ottemperare a tutti i requisiti SA8000)
4. presenza/assenza di certificazione o iscrizione a network (BSCI Sedex/Smeta ecc..)

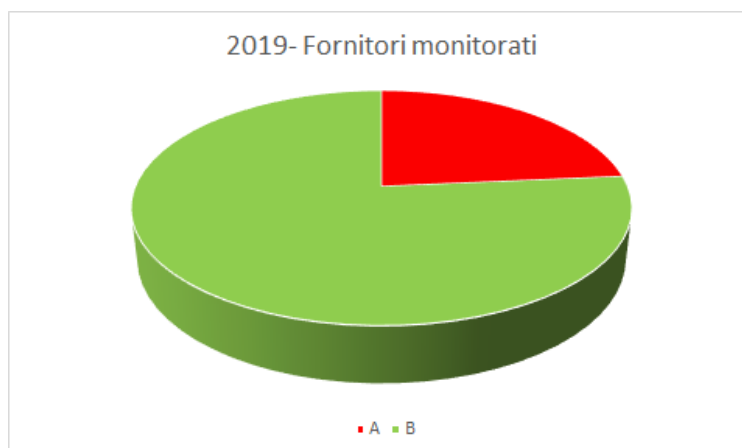
La Società conserva, comunque, le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare tutti i requisiti della norma SA8000.
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto da Cantine Riondo Spa.
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti della norma SA8000.
- informare immediatamente ed in maniera completa Cantine Riondo Spa di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti
- fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro Cantine Riondo Spa

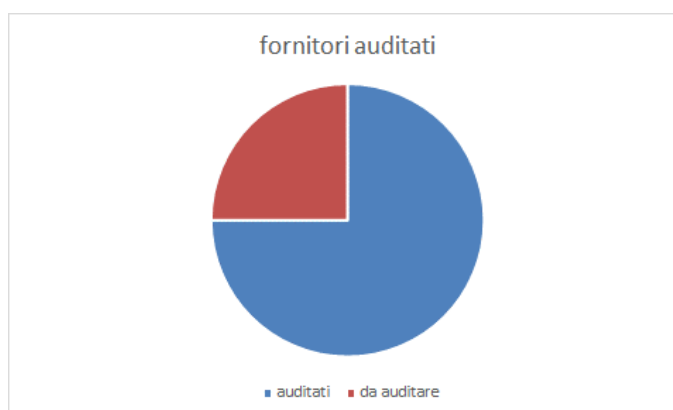
In accordo con i principi di responsabilità sociale Cantine Riondo Spa ha deciso di effettuare visite ispettive annue per i fornitori di categoria A e B, secondo quanto definito nell'Al 04 MRSA8000 "Valutazione e Pianificazione Audit Fornitori".

A febbraio 2019 sono state raccolte oltre il 70% delle adesioni richieste. Dei fornitori monitorati sono risultati di categoria A il 24% ed il 76% non critici

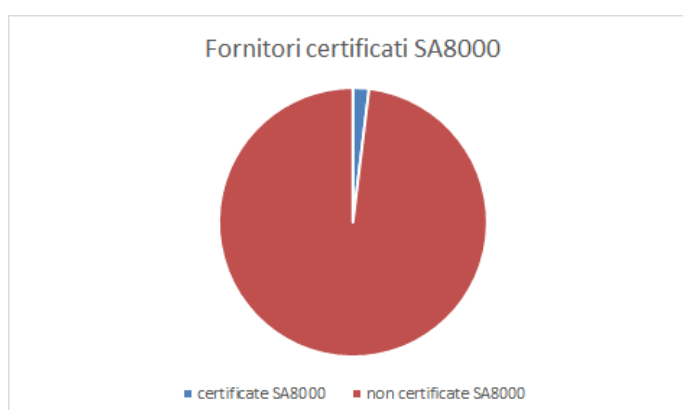
2019	A critici	B non critici
fornitori monitorati	24%	76%



Il 75% dei fornitori appartenenti alla categoria A sono stati auditati e il restante è pianificato.



Un dato interessante, da non sottovalutare per ottenere un quadro completo del parco fornitori, è che solo il 3% è in possesso della certificazione SA8000.



**Problematiche e azioni correttive:** la gestione dei reclami del sistema di gestione della responsabilità sociale garantisce tramite applicazione della PR41 la possibilità di trasmettere alle parti interessate segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico SA8000, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- le parti terze (Fornitori, clienti ecc.): tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale.
- dipendenti e collaboratori interni: tali comunicazioni possono essere dirette, coinvolgendo i rappresentanti del SPT o in forma scritta, come dettagliato nella PR41 e sintetizzate sul Mod 40.01, disponibile presso l'azienda.

**Comunicazione interna:** l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda l'informativa sulla SA8000. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale di divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dalla normativa SA8000.

**Comunicazione esterna:** comunicare nel dettaglio ed informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per Cantine Riondo Spa, un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi di informazione.

Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- sito web su internet

- pubblicazione su riviste e quotidiani Interna (Collis news)
- coinvolgimento e monitoraggio degli stakeholders
- PR32 Gestione comunicazioni esterne (parte sicurezza)

**Accesso alla verifica:** Cantine Riondo Spa si adegua a quanto previsto dal punto 9.15 della norma SA8000

**Registrazioni:** Cantine Riondo Spa mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti dello standard SA8000.



**OBIETTIVO 2019**

Continuare il monitoraggio e il coinvolgimento fornitori.

**4.10 Indicatori ambientali**

Cantine Riondo Spa ha a cuore le tematiche di sostenibilità e ambientali. Per questo motivo è dotata di un depuratore proprio, gestisce i rifiuti in un'isola ecologica situata nel piazzale esterno dell'azienda. Sul fronte delle energie rinnovabili ha installato un moderno impianto fotovoltaico sul tetto dell'edificio principale. Impiega anche acqua proveniente da un pozzo che trasforma attraverso un moderno impianto di osmosi in acqua da impiegare per uso tecnico.

Tiene monitorati i consumi di energia elettrica, la produzione di energia data dall'impianto fotovoltaico, di acqua, rapportandoli alla produzione annuale in ettolitri.

Dati consumi elettrici e produzione fotovoltaico					
anno	prelevata [kWh]	produzione FTV [kWh]	cessione FTV [kWh]	totale anno [kWh]	consumi/prod [kWh/hl]
2017	1.640.735	15.579	438	1.655.876	12
2018	1.579.758	164.599	2.167	1.742.190	10

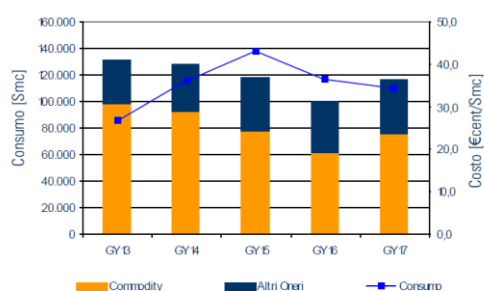
Dati consumo acqua acquedotto ed approvvigionamento autonomo				
anno	acquedotto [mc]	pozzo [mc]	totale anno [mc]	consumi/prod [mc/hl]
2017	2.039	23.692	25.731	0,19
2018	2.807	14.756	17.563	0,10

I dati dei consumi riflettono una diminuzione dei consumi nel 2018 rispetto al 2017 rapportati ad una aumentata produzione nel 2018 rispetto al 2017

Utilizza metano per alimentare le caldaie dello stabilimento, del laboratorio e degli uffici. Dalle tabelle sottostanti si nota, negli anni, un decremento nei consumi.

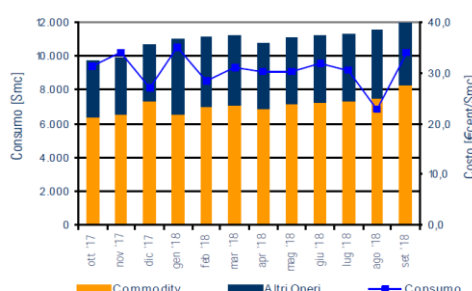
**Riondo – CONSUMI METANO STABILIMENTO**

Andamento storico Consumi e Costi medi



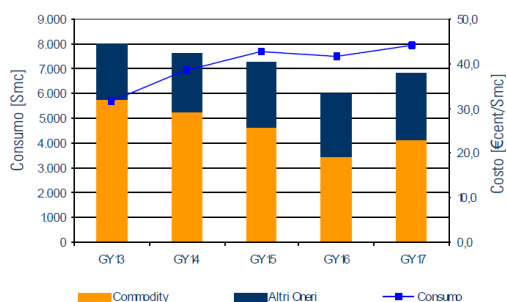
I dati del precedente grafico si riferiscono all'anno termico che inizia nel mese di ottobre dell'anno indicato

Consumi e Costi medi

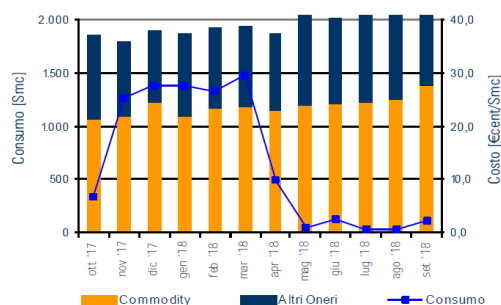


**Riondo – CONSUMI METANO LABORATORIO E UFFICI**

Andamento storico Consumi e Costi medi



Consumi e Costi medi



Per quanto riguarda i gas impiegati nei sistemi refrigeranti e di condizionamento, risulta essere correttamente presentata la dichiarazione ISPRA FGAS riferita all'anno 2017, mentre quella per il 2018 è prevista la scadenza di presentazione entro il 31/05/2019..



**OBIETTIVO 2019**

- Creare un cruscotto di controllo dei consumi per energia elettrica, dell'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico, dell'acqua e dell'acqua di pozzo, rapportandoli al numero e/o ettolitri prodotti/anno
- Monitorare la quantità di rifiuti riciclati e quelli che vengono destinati alla discarica, rapportandoli al numero e/o ettolitri prodotti/anno

### 5. VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE

Nel corso del 2018 è stato svolto l'audit interno, non sono risultate azioni da porre in atto.

### 6. RIESAME OBIETTIVI 2018

Gli obiettivi 2018 risultano raggiunti.

### 7. OBIETTIVI 2019

Gli obiettivi che Cantine Riondo Spa si pone per il 2019 sono riassunti nella tabella sottostante.

Punto	Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target	All 1 Riesame e bilancio SA8000
								REALIZZATO
1	Non utilizzo di lavoro minorile.	Non utilizzo di lavoro minorile.	UA - SPT	gen-20	Direzione	N' di aziende con lavoratori minorenni in organico	Nessun partner che sfrutti lavoro infantile; nessuna segnalazione interna	
	Rendere possibile, in maniera controllata e perfettamente gestita, la possibilità di accogliere stagisti minori (richieste scuola-lavoro)	Promozione dell'alternanza scuola-lavoro	UP - AQ - SPT	gen-20	Direzione	N' di stagisti - studenti accolti in azienda	0 reclami e problematiche a riguardo	
2	Non utilizzo di lavoro obbligato. Monitoraggio delle ore lavorate (in particolare degli straordinari), non superamento delle 250 ore annue di straordinario pro-capite e monitoraggio delle ferie garantendo almeno 4 settimane di ferie all'anno.	Piano delle ferie entro marzo 2019 con contestuale piano di rientro per alcuni soggetti con un residuo ferie importante.	UP - RP - SPT	gen-20	Direzione	N' ore residue ferie annue N' ore di straordinari max	Diminuzione ore totali ferie residue medie. Nessuno sfioramento dei limiti di straordinari permesso.	
3	Lavorare in sicurezza e nel rispetto di quanto previsto dal testo unico 81/08	Applicazione delle procedure in SGSL e applicazione delle corrette prassi operative descritte.	RP - SPT	gen-20	Direzione	N' di infortuni	N' di infortuni < 2	
4	Favorire la libertà di associazione	Promuovere lo svolgimento delle attività sindacali e di contrattazione collettiva. Proseguire con il coinvolgimento dei sindacati nella definizione di contrattazione di secondo	SPT	gen-20	Direzione	N' ore concesse ai lavoratori per tali attività	N' ore concesse non inferiore al 2018	
5	Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da Cantine Riondo Spa	Favorire le pari opportunità in azienda.	UP - SPT	gen-20	Direzione	N' reclami per discriminazione	0 reclami per discriminazione	
6	Garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti di Cantine Riondo Spa	Adottare quanto previsto dalle procedure disciplinari.	UP - SPT	gen-20	Direzione	N' reclami disciplinari, analisi segnalazioni e azioni disciplinari	Nessun caso di disparità di trattamento	
7	Monitorare il rispetto del monte ore massimo di 250 ore di straordinario previste dal CCNL e dall'accordo di secondo livello.	Monitoraggio continuo delle ore lavorate e degli straordinari	UP - SPT	gen-20	Direzione	N' dipendenti che superano le ore di straordinario stabilite da CCNL	Nessun caso di superamento limite stabilito CCNL	
8	Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.	Rispetto del CCNL e dell'accordo di secondo livello	UP - SPT	gen-20	Direzione	N' di casi di non conformità rispetto alla retribuzione dei dipendenti	Nessun caso di violazione registrato	
9	Monitoraggio e coinvolgimento fornitori	Rispetto del piano di audit triennale pianificato	UP - SPT	gen-20	Direzione	N' di fornitori qualificati e coinvolti	Piano all 4 MRSA8000	
10	Indicatori ambientali	Creare un cruscotto di controllo dei consumi per energia elettrica, dell'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico, dell'acqua e dell'acqua di pozzo, rapportandoli al numero e/o ettoltri prodotti/anno.	UT-SPT	gen-20	Direzione	Consumi/prodotto annuo Energia prodotta/prodotto annuo	dato da monitorare per creare banca dati	
		Monitorare la quantità di rifiuti riciclati e quelli che vengono destinati alla discarica, rapportandoli al numero e/o ettoltri prodotti/anno.	UT - SPT	gen-20	Direzione	Rifiuti prodotti/rifiuti riciclati/prodotto annuo	dato da monitorare per creare banca dati	