

DATA: 24.04.23**OGGETTO:** Bilancio della Responsabilità Sociale**PARTECIPANTI**

(Amministratore)	Irene Bimbi
(Responsabile Gestione Etica)	----- Maria Rita Neglia
(Rappresentante lavoratori sistema etico/RLSE)	----- Maria Rita Neglia
(Contabilità)	----- Nadia Carossa
(Amministrazione)	----- Irene Bimbi
Responsabile Commerciale	----- Sara Taccetti

1.	SCOPO.....	3
2.	LE ATTIVITÀ DELLA CERESTER S.R.L.	5
3.	POLITICA RESPONSABILITA' SOCIALE	6
4.	IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE.....	6
5.	STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	7
6.	COMUNICAZIONE.....	8
	7.1 LAVORO MINORILE E COMPOSIZIONE ORGANICO DELLA SOCIETÀ	11
	7.2 LAVORO OBBLIGATO.....	12
	7.3 SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	13
	7.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
	7.5 DISCRIMINAZIONE.....	15
	7.5 PRATICHE DISCIPLINARI.....	17
	7.7 ORARIO DI LAVORO	18
	7.8 RETRIBUZIONE.....	19
	7.9 SISTEMA DI GESTIONE SA8000 E CONTROLLO FORNITORI.....	19
7.	FORMAZIONE.....	21
8.	NON CONFORMITA' E SODDISFAZIONE LAVORATORI/STAKEHOLDERS.....	22

1. SCOPO

Al presente bilancio sociale la CERESTER S.r.l. intende affidare il compito di illustrare lo “stato” attuale circa gli aspetti sociali della propria gestione aziendale. Il documento, redatto nel rispetto dei principi previsti dalla Norma di riferimento SA 8000 vigente, rappresenta quindi un quadro della situazione attuale di CERESTER S.r.l. relativamente al rispetto dei requisiti dello Standard di riferimento ma al tempo stesso è comprensivo di un’analisi dei dati relativi alla gestione del periodo 2019-2021 e degli obiettivi che l’Azienda si è posta.

In particolare, si affida al bilancio sociale il compito di testimoniare quanto CERESTER S.r.l. sia capace di realizzare strategie e progetti coerenti con la propria Politica e i propri valori, quanto sia stato capace di costruire relazioni di valore con tutti i propri stakeholder in un mutuo rapporto di scambio con i contesti economico-sociali di riferimento.

L’attenzione che CERESTER S.r.l. pone nella gestione delle proprie performance etiche è testimoniata anche dal proprio Codice Etico che è stato inizialmente approvato dalla Direzione Aziendale.

Il codice è la naturale evoluzione del processo di rafforzamento di CERESTER S.r.l. in ottica di responsabilità sociale, ed è un documento che individua e raccoglie i principi etici e i valori di CERESTER S.r.l. che devono ispirare, al di là indipendentemente da quanto previsto da norme di legge, le condotte e i comportamenti di coloro che operano sia all’interno che all’esterno dell’organizzazione aziendale. A queste regole devono uniformarsi, senza alcuna eccezione, tutti i destinatari del documento: dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti, amministratori e tutti coloro i quali - direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente - instaurano con la società rapporti e relazioni di collaborazione a qualsiasi titolo od operano nell’interesse della stessa. Il compito di vigilare sull’osservanza e sull’aggiornamento del Codice, di diffondere i principi etici e i valori della società, di proporre possibili interventi migliorativi delle previsioni del Codice e di chiarire eventuali dubbi interpretativi è affidato alla Direzione, inoltre l’istituzione del SPT Social Performance Team incaricato di valutare e monitorare la conformità alla norma attraverso audit periodici (annuali) con la Direzione permetterà di rispondere in modo puntuale e immediato ad eventuali esigenze di carattere etico sociale.

La nomina del SPT coincide con la data di emissione dell’organigramma.

L’attuazione del Codice presuppone la sua conoscenza da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni, perché essi possano da una parte dividerne i principi e uniformarvi i loro comportamenti, dall’altra consentire con le loro segnalazioni di sanzionare comportamenti difforni. Per questo abbiamo previsto un programma di comunicazione verso l’esterno e specifici programmi di formazione per i neoassunti e per tutti i dipendenti e collaboratori secondo i rispettivi ruoli e responsabilità.

L’obiettivo principale sarà quello di garantire, attraverso la certificazione per la Responsabilità Sociale, un servizio socialmente responsabile nei confronti dei propri lavoratori e delle altre parti interessate.

Sviluppando un Sistema di Gestione SA8000 CERESTER S.r.l. mira, in particolare, a:

- Una corretta gestione delle risorse umane
- Dimostrare il rispetto dei principi etico-sociali
- Un miglioramento dei rapporti con i lavoratori e le parti interessate
- Fiducia e affidabilità nel rapporto con i clienti
- Un maggior controllo sulla filiera dei fornitori
- Rispettare i requisiti di legge attraverso l'adozione di apposite procedure interne
- Un miglioramento dell'immagine e della credibilità dell'azienda
- Distinzione rispetto alla concorrenza

Un Sistema di Gestione basato sulla Responsabilità Sociale dà un valore aggiunto all'azienda che lo sostiene poiché rende più efficiente la gestione, ne migliora la sua immagine, e dà più credibilità.

Sintetizziamo qui di seguito, alcuni dei benefici che CERESTER S.r.l. si propone di ottenere in seguito alla certificazione del suo SGRS:

- Maggiore credibilità e aumento di quote di mercato
- Miglior rapporto con gli stakeholder
- Migliori rapporti interni ed esterni all'azienda medesima
- Corretta e trasparente gestione delle risorse umane
- Maggiore fiducia dei clienti
- Trasparenza dell'attività aziendale
- Migliore gestione della catena dei fornitori
- Dimostrazione del rispetto dei principi etico-sociali
- Trasparenza dell'attività aziendale con un aumento della visibilità interna ed esterna circa i propri principi etico-sociali
- Soddisfazione dei requisiti dei committenti;
- Aumento della customer satisfaction

Lo strumento della Certificazione SA8000 ha generato un impatto importante sul livello di collaborazione dei dipendenti, rafforzandone lo spirito di appartenenza all'azienda ed il senso del dovere.

Tutti gli stakeholder possono segnalare, per iscritto e in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione al Rappresentante per la Direzione della SA8000 a mezzo posta o all'indirizzo e-mail <administration2@cerester.com> oppure tramite il sito aziendale <https://www.it.cerester.com/> o direttamente all'Organismo di certificazione. Spetta al Rappresentante per la Direzione della SA8000 coadiuvato dal SPT analizzare la segnalazione ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione e coinvolgendo, se opportuno, ulteriori unità competenti in materia.

Il Bilancio SA8000 costituisce, allo stesso tempo, anche lo strumento per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

La redazione del Bilancio SA8000 ha infatti cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

2. LE ATTIVITÀ DELLA CERESTER S.R.L.

1. Chi siamo

La CERESTER S.r.l. opera nel settore viticolo ed in particolare nella:

Produzione e commercio di vini di diversa provenienza, denominazione e tipologia.

2. Missione

Vogliamo essere protagonisti nel mercato *mondiale* dell'esportazione di vini italiani sfusi e imbottigliati impegnandoci a fare del vino un vero modo di essere, applicando tutte le conoscenze nel campo enologico e utilizzando un personale esperto e competente in modo che sia sempre possibile dare un valore aggiunto a un prodotto che non sia solo buono, ma una bandiera del prestigio italiano nel mondo attraverso azioni responsabili nei confronti dell'ambiente e delle persone.

A questo scopo prestiamo i nostri servizi e realizziamo i nostri prodotti nel rispetto della massima qualità, responsabilità ed efficienza, investendo nella formazione del nostro personale e promuovendo con passione lo stile e la cura del particolare nell'esecuzione di ogni lavoro.

L'obiettivo per il futuro è consolidare e ampliare l'attuale posizione di mercato, migliorando la competitività in termini di tempi e costi senza pregiudizio per la qualità e puntando alla massima soddisfazione del Committente.

È soprattutto per questo che abbiamo deciso di caratterizzarci anche come operatore eccellente per quanto riguarda il proprio ruolo sociale, ed abbiamo deciso di adottare un sistema di gestione documentato, conforme alla SA8000 vigente, il tutto in un'ottica di miglioramento continuo e nella consapevolezza che il patrimonio umano sia il vero valore aggiunto dell'Azienda.

3. Dati societari

Denominazione:	CERESTER S.r.l.
Sede operativa:	Via Capocavallo 2 - 56028 San Miniato (PI)
Telefono/Fax:	0571 465048
Codice fiscale/partita iva:	01286860505
Registro imprese di Pisa n:	112825

4. Oggetto Sociale

La CERESTER S.r.l. può offrire servizi quali:

- ✓ *Imbottigliamento di vino a marchio proprio e commercializzazione di vino sfuso.*

3. POLITICA RESPONSABILITA' SOCIALE

La CERESTER S.r.l. ha riportato il proprio impegno nel documento della Politica che viene diffusa a tutte le Parti Interessate e riesaminata in sede di Riesame del Sistema annualmente per verificarne l'adeguatezza e l'aggiornamento. La Politica per la Responsabilità Sociale è stata fornita a tutti i lavoratori della CERESTER S.r.l. e verrà allegata nella prima busta paga dei neoassunti, eventuali cambiamenti verranno comunicati ai dipendenti durante la riunione annuale sulla SA8000 o attraverso il SPT. La diffusione alle parti interessate avviene tramite pubblicazione sul sito aziendale.

Punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo 2023
9.1 Politica	Diffusione del Codice Etico; diffusione Politica Attività di informazione e formazione sul Codice Etico alle parti interessate	Rapp. Direzione SA 8000	Continuo	Riunione interna entro il mese maggio per tutti i dipendenti e entro il mese di assunzione per i neo assunti.	Politica comunicata tutti gli stakeholder interni ed esterni

4. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

Tra i valori fondanti della CERESTER S.r.l. vi è la credibilità e la trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate rappresentate da:

STAKEHOLDER INTERNI

- Lavoratori
- Proprietà
- Collaboratori professionisti

STAKEHOLDER ESTERNI

- Fornitori e sub-fornitori
- Clienti (Committenti privati)
- Enti pubblici
- Organismi di Certificazione
- Banche
- Organi di Controllo

- Camera di Commercio
- Sindacati

In relazione a questi la CERESTER S.r.l. si impegna a stabilire rapporti di correttezza e trasparenza attraverso la divulgazione e la comunicazione di qualsiasi informazione riguardante il rispetto dei principi di Responsabilità Sociale e le performance aziendali relativamente al proprio impegno etico.

L'obiettivo finale è quello di rendere consapevoli tutti gli stakeholder di interagire con una impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente evidente anche attraverso la divulgazione del presente Bilancio Sociale SA 8000.

5. STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La CERESTER S.r.l. ha realizzato un sistema di Responsabilità Sociale gestito da un sistema documentale e da una serie di procedure che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad essi connesse, i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento.

L'azienda ha nominato il Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale (RGE) [Maria Rita Neglia], con il compito di sorvegliare l'andamento del sistema. Il Rappresentante dei lavoratori (RSE) [Giuliano Trotta], con il compito di fare da tramite fra i lavoratori e la direzione aziendale, è stata eletta dai lavoratori nel corso della riunione del 11.12.2023. I rappresentanti sono stati confermati nel corso del Riesame della Direzione del 24.04.2023, ed è stato confermato il Social Performance Team.

Il riesame del Sistema viene effettuato almeno una volta all'anno dalla Direzione sulla base di rendicontazioni periodiche presentate dai Rappresentanti della Direzione (indagini di soddisfazione del cliente, rendicontazioni interne sul servizio erogato e sui processi, verbali di verifiche ispettive interne e presso i fornitori, andamento dei parametri di controllo).

Il riesame comprende la conferma o la revisione documentata di:

- Politica Etica
- Manuali del Sistema Responsabilità Sociale;
- Piano delle Verifiche Ispettive
- Piano della formazione
- Bilancio SA8000

Obiettivi del riesame dei sistemi sono quelli della verifica dell'adeguatezza, del buon mantenimento del sistema, della corretta applicazione della norma di riferimento, individuazione delle opportunità di miglioramento.

6. COMUNICAZIONE

Per la CERESTER S.r.l. la Comunicazione rivolta a tutti gli interlocutori interni ed esterni riveste un'importanza rilevante, ritenendo importante dar dimostrazione trasparente a tutti gli stakeholder delle intenzioni e degli impegni dell'Azienda in termini di responsabilità e di conseguenza aggiornare gli stessi sui risultati raggiunti nel corso degli anni.

La CERESTER S.r.l. ha definito un piano di coinvolgimento attraverso le seguenti azioni:

- formazione del personale sui temi della responsabilità sociale effettuata a tutto il personale e inserito nel piano formativo per i neoassunti;
- distribuzione materiale informativo a tutto il personale;
- azione di informazione a tutto il personale riguardo al contratto di lavoro e busta paga.
- diffusione della politica aziendale sui temi della responsabilità sociale.

La politica viene comunicata alle risorse interne tramite riunioni e tramite inserimento in busta paga per i neoassunti, per le parti esterne tramite pubblicazione su sito internet aziendale.

Mentre il modulo per la segnalazione delle NC è stato consegnato inizialmente in occasione della prima riunione del SPT e rimarrà a disposizione di tutti presso il locale ristoro.

Ad oggi non si sono mai avute segnalazioni o reclami.

I fornitori sono stati informati che la CERESTER S.r.l. ha certificato il proprio Sistema della Responsabilità Sociale ed è stato a questi inviato un documento per la sensibilizzazione sui principi della Responsabilità Sociale

L'informativa contiene l'impegno, da parte del fornitore, a:

- rispettare i requisiti della Norma SA8000,
- partecipare alle attività di monitoraggio e verifica, qualora CERESTER S.r.l. lo richiedesse,
- porre rimedio ad ogni problema di Responsabilità Sociale emerso a seguito di tale attività di monitoraggio e verifica,
- informare relativamente a qualsiasi rapporto di affari con altri fornitori e sub-fornitori.

Il fornitore è stato, quindi, invitato a rinviare il modulo controfirmato per accettazione entro 5 giorni dalla data dell'invio. Le impegnative ricevute vengono verificate e archiviate in un apposito inserto tenuto presso la Sede. Tutti i fornitori qualificati dalla CERESTER S.r.l. hanno espresso il proprio impegno.

In ogni caso, si cercherà di stabilire un rapporto di collaborazione e di coinvolgimento con il fornitore, sia spiegando la differenza sulle modalità di valutazione del fornitore rispetto alle altre certificazioni, sia spiegando il campo di applicazione della norma SA8000 ed il suo significato e sia offrendo collaborazione su aspetti legati soprattutto al sistema di sicurezza del fornitore stesso.

I Clienti hanno invece ricevuto un'informativa sull'impegno della CERESTER S.r.l. in termini di responsabilità sociale; nella stessa viene comunicato che la Politica dell'Azienda, la possibilità di effettuare segnalazioni di NC su uno o più principi SA8000 e ulteriori informazioni saranno disponibili sul sito internet <https://www.it.cerester.com/>
Nella tabella sottostante si riassumono i canali di distribuzioni delle informazioni e comunicazioni della CERESTER S.r.l.:

STAKEHOLDER INTERNI Canali di comunicazione:

- Consegna a mano
- Buste paga
- Riunioni
- Informazione/formazione
- Posta elettronica
- Sito internet
- Affissione in bacheca
- Bilancio

STAKEHOLDER ESTERNI Canali di comunicazione:

- Sito internet
- Bilancio
- Pubblicità
- Materiale supporto
- Comunicazioni Scritte
- Posta elettronica

Il presente Bilancio SA 8000 sarà comunicato agli Stakeholder con le seguenti modalità:

- Ai dipendenti: il documento in versione integrale sarà a disposizione in copia presso l'ufficio del RGE e sarà data comunicazione ai lavoratori della possibilità di visionarlo;
- Agli altri stakeholder: pubblicazione sul sito internet aziendale dove il documento potrà essere visionato o scaricato; inoltre, il documento potrà essere richiesto direttamente alla CERESTER S.r.l. copia.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo anno 2023
9.11 Comunicazione esterna	<i>Pubblicare sul sito qualsiasi informazione sul SGRS di CERESTER</i>	Rapp. SA 8000 per la Direzione	Continuo	-	-

	<i>Rendere pubblico il Bilancio SA 8000</i>	Rapp. SA 8000 per la Direzione	Maggio 2023	-	-
	Mettere il Bilancio a disposizione dei lavoratori	Rapp. SA 8000 per la Direzione	Maggio 2023	Numero di dipendenti che conoscono il bilancio sociale/dipendenti totali	Maggio 2023
	Comunicare ai lavoratori la possibilità di consultare il riesame che si trova in copia presso l'ufficio amministrativo aziendale	Rapp. SA 8000 lavoratori e Rapp. SA8000 per la Direzione	Continuo	-	-
9. Sistema di Gestione	Riesame SA8000	RSE	Mese di Gennaio	-	-

7. I REQUISITI DELLA NORMA

La valorizzazione delle risorse umane

La Politica della CERESTER S.r.l. nei confronti del personale è improntata alla valorizzazione delle diverse esperienze professionali e umane provenienti dall'interno e dall'esterno e offrono a tutti le medesime opportunità, senza alcuna discriminazione, fin dal momento della selezione.

Selezione

L'attività di selezione è orientata all'individuazione dei profili migliori per le singole posizioni, attraverso un processo focalizzato non solo sulle competenze tecniche ma anche sulle attitudini, le capacità e le inclinazioni personali dei candidati, con una particolare attenzione al contributo che i giovani possono portare all'organizzazione e alla cultura aziendale.

Le assunzioni avvengono sempre con regolare contratto di lavoro, nel pieno rispetto della legge e del CCNL.

Al momento il personale CERESTER S.r.l. è composto da un organico che prevede lavoratori a contratto indeterminato e a tempo determinato sia full time sia part time e all'esigenza si fa ricorso a lavoro somministrato.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto.

Formazione

La formazione è una componente essenziale del percorso di valorizzazione delle risorse umane.

Nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane garantiamo pari dignità e pari opportunità professionali a tutti i collaboratori, senza alcuna distinzione di sesso, razza, fede od orientamento.

Lo sviluppo professionale e l'avanzamento di carriera sono stabiliti sulla base di criteri meritocratici e dipendono esclusivamente dalle competenze acquisite e dal potenziale di crescita di ognuno.

Nel 2020-2023 la CERESTER S.r.l. ha investito risorse in formazione con corsi riguardanti la sicurezza aziendale, la formazione su tematiche sociali e sul CCNL, sulla sostenibilità ambientale relativamente al settore vitivinicolo, inoltre la CERESTER S.r.l. ha conseguito l'etichetta V.I.V.A. "Vino Sostenibile" del Ministero dell'Ambiente.

A partire dal primo trimestre 2020 a seguito dell'emergenza Covid-19 la CERESTER S.r.l. ha tempestivamente pianificato ed attuato un piano formativo per la gestione dell'emergenza adottando quanto predisposto nel "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14.03.2020 e le s.m.i. ed ha effettuato attività formativa coinvolgendo tutto il personale aziendale sulle tematiche: sanificazione locali e comportamento per il contenimento della diffusione del virus.

7.1 Lavoro minorile e composizione organico della Società

La CERESTER S.r.l. esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile. La CERESTER S.r.l. si accerta, all'atto dell'assunzione, che il personale risponda a questo requisito attraverso i canali ufficiali disponibili es. documento di identità.

Non ci sono ad oggi collaboratori al di sotto dei 18 anni.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2023
1.Lavoro infantile	Campagna di informazione presso i fornitori contro lo sfruttamento del lavoro minorile	Rapp. SA8000 per la Direzione	continuo	N° NC emerse sui fornitori	0
	Diffondere la propria procedura di recupero dei lavoratori minorenni	Rapp. SA8000 per la Direzione	continuo	–	–

7.2 Lavoro obbligato

Il lavoro prestato in azienda è assolutamente aderente a quanto previsto dal contratto di lavoro, nessuno è vittima di pressioni o minacce che lo costringono a prestare la propria attività in azienda. La CERESTER S.r.l. non richiede al momento dell'assunzione alcuna somma in denaro e non trattiene documenti di identità.

DEPOSITI:

I lavoratori della CERESTER S.r.l. non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

DOCUMENTI CONSEGNATI AI DIPENDENTI:

Il personale della CERESTER S.r.l., al momento della assunzione viene informato sui propri diritti e doveri in quanto lavoratore e allo stesso viene consegnato:

- Copia della Politica Etica
- una copia della lettera d'assunzione con la chiara indicazione di tutti gli aspetti normativi ed economici del contratto di lavoro
- un'informativa sulla privacy ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13, del Regolamento UE n. 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE
- un opuscolo informativo sui temi della Sicurezza (ai sensi del D. Lgs. 81/08 e smi).

Al neoassunto viene inoltre comunicato che presso la propria sede di lavoro è disponibile una copia aggiornata del CCNL di riferimento e dei successivi aggiornamenti delle tabelle salariali.

ANTICIPI SULLO STIPENDIO:

I pagamenti avvengono tramite bonifici o assegni bancari il 20 di ogni mese.

La CERESTER S.r.l. non concede prestiti né altre forme di anticipazione ai propri lavoratori (solo anticipi su TFR).

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2023
2.Lavoro obbligato	Effettuare informazione ai lavoratori sulle modalità di recesso dal rapporto di lavoro	Rapp. Lavoratori SA 8000 e Rapp. SA8000 per la Direzione	Continuo ad ogni nuova assunzione	N° partecipanti al corso/tot previsti	100%
	Effettuare un corso di formazione rivolto a tutti i dipendenti sul contratto di lavoro	Rapp. Lavoratori SA 8000 e Rapp. SA8000 e SPT	Continuo per neoassunti		

7.3 Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

La CERESTER S.r.l. si impegna a promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di sicurezza. La CERESTER S.r.l., facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (D.L. 81/08 e smi) si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

A questo fine gli impegni includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa a salute e sicurezza sul lavoro e alle politiche etico-sociali;
- la predisposizione di un sistema di gestione per la responsabilità sociale, il controllo e il miglioramento delle attività dirette che presentano un potenziale rischio per la responsabilità etica.

La CERESTER S.r.l., anche per il tramite della società di consulenza Main-Tech, è quindi impegnata a diffondere e consolidare in tutti i propri lavoratori, fornitori e clienti, la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori per preservarne, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza.

Il personale deve conoscere ed attuare quanto previsto dalla società in tema di tutela sociale, in relazione alla funzione esercitata e al livello di responsabilità assunto.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione individua e valuta i fattori di rischio e le misure da adottare per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, per lo sviluppo e il controllo dei sistemi di prevenzione e protezione e per la formulazione e la gestione dei programmi di informazione e formazione del personale.

Il Servizio si coordina con il Medico Competente (dott. Pistolesi Piero), con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (Ilaria Taddei) e con le altre funzioni aziendali interessate. Tutto il personale è sottoposto a regolare sorveglianza sanitaria / controllo dell'idoneità alla mansione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- Monitoraggio dei rischi presenti in azienda riportati nel Documento di Valutazione dei Rischi aggiornato al D.Lgs. 81/08 e smi.
- Sorveglianza sanitaria del personale esposto a rischi specifici, come previsto dalla normativa e dal protocollo sanitario aziendale.
- Formazione dei lavoratori in tema di sicurezza.

Attualmente la gestione della Sicurezza ed il ruolo di RSPP è svolta dal consulente esterno Gabriele Moriani dello studio Maintech srl

INFORTUNI

Per quanto riguarda l'analisi degli infortuni, l'azienda registra ed analizza tutti gli infortuni e le malattie professionali dei propri lavoratori.

Nessun dipendente della CERESTER S.r.l. ha mai accusato alcuna malattia conseguente alle mansioni lavorative comunemente svolte.

L'ultimo incidente registrato in data 23.12.2016 che ha coinvolto un dipendente interno.

Alla totalità dei lavoratori sono stati messi a disposizione i necessari dispositivi di protezione individuale.

Il RSPP assicura la disponibilità dei DPI e vigila sul corretto utilizzo degli stessi da parte di tutti i lavoratori.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2023
3. Salute e sicurezza	Sensibilizzazione formazione al personale sulle procedure di sicurezza	RSPP e Rapp. della Direzione SA8000	continuo	Numero partecipanti/totale previsti	100%
				Numero infortuni	0
				Ore perse per infortuni	0

7.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La CERESTER S.r.l. consente piena libertà al proprio personale di riunirsi in associazioni sindacali e di delegare ai propri rappresentanti sindacali la gestione della contrattazione collettiva, secondo quanto definito dalle leggi e dai contratti di categoria.

Sindacalizzazione

In CERESTER S.r.l. non vi sono lavoratori che hanno deciso di avvalersi del diritto di iscriversi ad un'associazione sindacale.

Ad oggi non c'è personale iscritto al sindacato.

Non sono presenti rappresentanti sindacali.

Ore per sciopero

Nel periodo 2019-2021 non sono state registrate giornate di sciopero.

Contenziosi:

Ad oggi la CERESTER S.r.l. non ha alcun contenzioso con i propri dipendenti.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2023
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Garantire il rispetto della legislazione in materia	Direzione	Continuo	Giorni di sciopero	0
				Contenziosi	0
	Organizzare incontri semestrali fra il personale (alla presenza del Rappresentante SA8000 dei lavoratori) per valutare l'andamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ed eventuali problematiche emerse	Rappresentate lavoratori SA8000, SPT	Continuo	N° incontri svolti	1

7.5 Discriminazione

Durante l'intera vita lavorativa (dall'assunzione alla fine del rapporto), tutti i lavoratori dell'azienda dispongono di pari diritti e non sono ammesse discriminazioni di razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso e orientamento sessuale, affiliazione politica.

Eventuali casi di mancato rispetto di questi principi devono essere comunicati al Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 al fine di avviare, se il caso, i provvedimenti secondo quanto definito dal CCNL ed i relativi provvedimenti disciplinari.

Per la tipologia delle lavorazioni svolte, il personale operativo è quasi equamente distribuito, mentre il personale amministrativo è prevalentemente femminile

Attualmente sono presenti lavoratori/lavoratrici di nazionalità straniera.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2023
5.5 Discriminazione	Monitorare la soddisfazione del personale in termini di discriminazioni	Rapp. della Direzione per la SA 8000 e Rapp. Lavoratori SA8000	Continuo	Segnalazioni da parte dei lavoratori per discriminazioni	0

CERESTER

S.r.l.

BILANCIO SA8000:2014

7.5 Pratiche disciplinari

La CERESTER S.r.l. rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e per questo si limita ad applicare quanto previsto dal Contratto di riferimento.

Nell'ultimo triennio la CERESTER S.r.l. non ha adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti dei propri dipendenti, se si escludono alcuni richiami verbali di cui non è stata nemmeno lasciata traccia.

I richiami verbali sono stati adottati quasi sempre senza alcuna formalità e riconducibili alla potestà (più che a quella disciplinare) di indirizzo e coordinamento riconosciuta al datore di lavoro nello svolgimento delle comuni attività lavorative.

Punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2023
5.6. Pratiche disciplinari	Garantire il rispetto della legislazione in materia	Direzione	Continuo	N° contestazioni da parte del personale	0
	Informare i dipendenti circa quanto previsto sul CCNL relativamente alle procedure disciplinari	Rapp. della Direzione per la SA 8000	Continuo		
	Limitare il numero delle pratiche disciplinari	Rapp. della Direzione per la SA 8000, SPT	Continuo	N° pratiche applicate	0
				Tipologia sanzioni	Solo richiami verbali

7.7 Orario di lavoro

La CERESTER S.r.l. si uniforma all'orario di lavoro prescritto dalla legislazione vigente dal contratto collettivo nazionale.

Il turno di lavoro è unico e l'orario standard è il seguente:

8:30 - 12:30 e 14:30 - 18:30 per gli impiegati e per gli operai.

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 40 ore.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso 2 giornate di riposo (il sabato e la domenica).

All'attualità la CERESTER S.r.l. non è impegnata in commesse che richiedano la necessità di programmare lavorazioni in orari notturni.

La CERESTER S.r.l. garantisce che al massimo, e in condizioni particolari, vengano svolte non più di 8 ore lavorative giornaliere, ferme restando le ipotesi – del tutto eccezionali – che impongono la garanzia della continuità nell'erogazione del servizio.

Il lavoro straordinario viene richiesto, effettuato e remunerato in conformità alla legislazione vigente, e al CCNL ed è retribuito con supplemento rispetto al normale stipendio.

Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale, e non può superare il limite massimo complessivo aziendale di 250 ore annuale per dipendente.

Nessun lavoratore ha superato nel triennio precedente il limite delle 250 ore annue, che è il limite massimo per singolo dipendente;

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2023
5.7. Orario di lavoro	Ridurre al minimo indispensabile le ore di straordinario	Direzione	Continuo	Ore straordinario	< 100 a persona
	Monitoraggio dei dati sulle ore di straordinario svolte suddiviso per tipologia e settore	Gestione del personale	Continuo	ore straord. Prod < 5% ore straord. Uff < 2%	–

7.8 Retribuzione

I criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale sono stabiliti dal CCNL di riferimento.

La retribuzione del personale è quindi in grado di garantire al lavoratore la soddisfazione delle necessità fondamentali.

Le condizioni contrattuali sono rese note a tutti i dipendenti e una copia del CCNL e dei minimi tabellari applicati sono conservati presso l'Ufficio Amministrativo e sono a disposizione del personale.

Le buste paga attestano che i salari corrispondono agli standard retributivi legali, ed i bonifici o copie dei mandati di pagamento dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente.

I pagamenti avvengono tramite bonifici o assegni bancari entro il 15 del mese successivo.

Vengono garantiti passaggi di livello e elargiti i conseguenti aumenti di stipendio per come previsto dal CCNL.

All'attualità la CERESTER S.r.l. eroga premi di produzione.

Così come regolamentati dal CCNL di riferimento e si impegna a distribuire premi "ad personam" in base a criteri oggettivi che si basano su risultati raggiunti, la produttività, l'impegno e l'anzianità.

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi previsti	Indicatore	Obiettivo anno 2023
5.8. Retribuzione	Divulgare al personale i criteri per l'attribuzione dei premi di produttività	Direzione	Dicembre 2023	Premi produttività elargiti (euro) divisi per tipologia contrattuale	Da definire
	Monitorare gli eventuali errori in busta paga	Amministrazione	Mensilmente	N° segnalazioni da parte dei lavoratori riguardanti errori in busta paga	0

7.9 Sistema di gestione SA8000 e Controllo Fornitori

La CERESTER S.r.l. si assicura che la politica, il funzionamento e i risultati in relazione alla responsabilità sociale siano conosciuti dal personale e dalle parti sociali interessate tramite la pubblicazione di tali informazioni sul sito internet aziendali www.cerester.com e/o tramite l'invio di apposita documentazione agli interessati.

Sono stati nominati i rappresentanti del SPT per la SA8000 nelle persone di:

- **Maria Rita Neglia**, quale rappresentante della direzione per la SA 8000 (RGE)
- **Maria Rita Neglia** quale rappresentante dei lavoratori per la SA8000 (RLSE)
- **Chiara Volterrani**, quale responsabile produzione
- **Gabriele Moriani** RSPP
- **Sara Taccetti** responsabile commerciale

CERESTER

S.r.l.

BILANCIO SA8000:2014

- **Maria Rita Neglia** responsabile SGE
- **Bacciottini Federica** laboratorio

Tali figure sono state espressamente indicate nell'organigramma aziendale.

La nostra condotta nei rapporti con i fornitori è improntata a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza. Per tutte le prestazioni la selezione dei fornitori si baserà oltre che sulla verifica del possesso di requisiti e risorse adeguati, in relazione alle condizioni contrattuali, anche sull'integrità morale e sul rispetto di determinati standard sociali del fornitore.

Il nostro obiettivo nella gestione degli acquisti è costruire rapporti basati sulla soddisfazione reciproca, sulla base di procedure trasparenti di assegnazione delle forniture e del rispetto di tutte le condizioni contrattuali concordate, inclusi i termini di pagamento.

A tutti i nostri fornitori, grandi o piccoli che siano, chiediamo un impegno scritto in merito al rispetto dei principi etici richiesti dalla Norma di riferimento.

L'azione della CERESTER S.r.l. nei confronti dei fornitori si esplica attraverso:

- il coinvolgimento di un numero sempre maggiore di fornitori al rispetto della norma SA8000 e la loro sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale onde estendere l'applicazione di questi principi all'intera catena di fornitura.
- Un sistema di qualifica e valutazione dei fornitori per mezzo di una dichiarazione formale di adesione, da parte degli stessi fornitori, ai principi della responsabilità sociale;

Riepilogo situazione fornitori

Le principali categorie merceologiche dei fornitori CERESTER S.r.l. (principalmente localizzati sul territorio) sono:

- Altre imprese vinicole
- Impiantisti
- Fornitori di servizi professionali
- Subappaltatori
- Banche
- Assicurazioni

All'attualità, una prima analisi dello stato dei fornitori non ha evidenziato criticità di sorta. La dichiarazione di adesione ai principi delineati dalla SA 8000 è stata spedita ai fornitori. Sulla base delle informazioni di ritorno, viene effettuata una analisi dei rischi sociali dei fornitori, in accordo alla nostra procedura PGE 09. A seguito di una più approfondita analisi dei rischi, si valuta l'opportunità di effettuare verifiche presso alcuni fornitori per valutare l'osservanza delle principali prescrizioni della SA8000.

CERESTER S.r.l.

BILANCIO SA8000:2014

Punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2023
9. Sistema di gestione e controllo fornitori	Includere tra le condizioni Contrattuali il pieno rispetto da parte del fornitore dei contratti collettivi di lavoro e dei requisiti SA 8000	Acquisti	Continuo	N° NC su fornitori	0
	Sensibilizzare il personale ai principi SA8000	RSE e rapp. Direzione SA 8000	Continuo	N° incontri formativi	1
	Elaborare azioni correttive in seguito alle segnalazioni pervenute dagli stakeholders	Direzione/ Rapp. SA 8000 Direzione	Continuo	N° Segnalazioni pervenute	0
	Sollecitare i fornitori all'invio dell'adesione ai principi SA8000	Amministrazione	Continuo	N° adesioni ricevute/n° spedite	100%
	Richiedere informazioni su fornitori risultati "poco critici" a organizzazioni terze	Acquisti e Rapp. Direzione SA 8000	Continuo	N° segnalazioni di problematiche riguardanti i fornitori in seguito a richieste di informazioni	0
	Effettuare le verifiche SA 8000 sui fornitori critici	Acquisti e Rapp. Direzione SA 8000	Dicembre	N° NC su fornitori 0	
	Spedire il modulo di Autovalutazione a tutti i nuovi fornitori	Amministrazione	Continuo		
	Mantenere la certificazione del sistema di gestione SA8000	Direzione e Rapp. Direzione SA 8000	Continuo	NC rilevate da Organismo di certificazione	0

8. FORMAZIONE

La Direzione valuta quali possano essere le necessità di formazione del personale anche in base ai risultati delle V.I. interne, alle competenze possedute ed alle esigenze dettate da strategie di mercato.

Nel corso del 2021 la formazione per il personale si è incentrata principalmente sui temi della Sicurezza, della Responsabilità Sociale e sulla Sostenibilità Ambientale per il 2023 l'obiettivo è di approfondire tematiche specifiche legate alla responsabilità sociale e alla salute e sicurezza dei lavoratori.

Punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	Obiettivo anno 2023
9. Sistema di gestione	Aumentare le ore di formazione per il personale	Direzione	Continuo	Totale N° Ore di formazione annuale	50
	Motivare e sensibilizzare il personale alla SA8000			N° ore formazione Lavoratori su SA8000/Sicurezza	10%

9. NON CONFORMITA' E SODDISFAZIONE LAVORATORI/STAKEHOLDERS

Il personale può presentare segnalazioni in forma anonima, relative all'applicazione della norma SA8000 tramite la compilazione dell'apposito modulo a disposizione in sede. I lavoratori sono inoltre stati informati della possibilità di potersi rivolgere direttamente all'Organismo di Accreditamento SAI per la segnalazione di eventuali problematiche inerenti a uno o più principi SA 8000 disattesi.

Il dipendente ha diritto a ricevere una risposta alla sua segnalazione entro 30 giorni dalla presentazione. Fino ad oggi non sono pervenute segnalazioni da parte del personale.

punto norma	azione	responsabilità	tempi previsti	indicatore	obiettivo anno 2023
9. Sistema di gestione	Informare maggiormente i lavoratori e gli altri stakeholders riguardo le modalità di segnalazione delle NC	Rapp. Direzione SA 8000 e Acquisti e Rapp. Lavoratori SA 8000	Continuo	NC pervenute dai lavoratori	0
				N° segnalazioni pervenute da parte di altri stakeholders	0