BILANCIO SA8000 <mark>2022</mark>





L'acciaio più resistente passa attraverso il fuoco più caldo.



Bilancio SA8000 2022

Un report annuale per raccontare il nostro impegno di ogni giorno.

La no	stra identità	2
1.1	Alcune Aziende del Gruppo	4
1.2	l principali segmenti della nostra ristorazione	5
1.3	I numeri di Serenissima Ristorazione S.p.A.	5
1.4	La Corporate Governance e il Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001	7
1.5	ISO 37001: certificazione del sistema di gestione anti-corruzione	10
1.6	Politica del sistema di gestione integrato	10
1.7	La struttura organizzativa	15
iaenti	ficazione delle Parti Interessate	16
Analis	si dei Requisiti della Norma SA8000	17
Analis 3.1	si dei Requisiti della Norma SA8000	
	·	18
3.1	Lavoro infantile	18
3.1 3.2	Lavoro infantile Lavoro forzato o obbligato	18
3.1 3.2 3.3	Lavoro infantile Lavoro forzato o obbligato Salute e sicurezza	18 19 19
3.1 3.2 3.3 3.4	Lavoro infantile Lavoro forzato o obbligato Salute e sicurezza Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	18 19 19 24
3.1 3.2 3.3 3.4 3.5	Lavoro infantile Lavoro forzato o obbligato Salute e sicurezza Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva Discriminazione	
3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6	Lavoro infantile Lavoro forzato o obbligato Salute e sicurezza Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva Discriminazione Pratiche disciplinari	
3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6 3.7	Lavoro infantile Lavoro forzato o obbligato Salute e sicurezza Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva Discriminazione Pratiche disciplinari Orario di lavoro	
3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6 3.7 3.8	Lavoro infantile Lavoro forzato o obbligato Salute e sicurezza Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva Discriminazione Pratiche disciplinari Orario di lavoro Retribuzione Sistema di gestione	
3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6 3.7 3.8 3.9	Lavoro infantile Lavoro forzato o obbligato Salute e sicurezza Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva Discriminazione Pratiche disciplinari Orario di lavoro Retribuzione Sistema di gestione	
3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6 3.7 3.8 3.9 3.10	Lavoro infantile Lavoro forzato o obbligato Salute e sicurezza Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva Discriminazione. Pratiche disciplinari Orario di lavoro Retribuzione Sistema di gestione Social Performance Team. Identificazione e valutazione dei rischi	
3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6 3.7 3.8 3.9 3.10 3.11	Lavoro infantile Lavoro forzato o obbligato Salute e sicurezza Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva Discriminazione Pratiche disciplinari Orario di lavoro Retribuzione Sistema di gestione Social Performance Team Identificazione e valutazione dei rischi Monitoraggio	



La nostra identità



Il nostro approccio aziendale si fonda su tre pilastri fondamentali: sviluppare, progredire, collaborare.

Attraverso queste espressioni desideriamo far emergere il significato intrinseco del nostro impegno quotidiano, la dedizione verso la nostra professione, l'importanza di generare valore e innovare i processi per assicurare sempre più un servizio di prim'ordine. La nostra visione ha un obiettivo chiaro: promuovere una cultura alimentare corretta che soddisfi le esigenze di tutti i nostri clienti. Crediamo fermamente nell'importanza di una ristorazione sostenibile, responsabile e in grado di adattarsi alle richieste degli utenti.



Trasformiamo le sfide in obiettivi da raggiungere

Il settore della ristorazione è stato uno dei più colpiti nel corso degli ultimi anni dall'incessante incremento del costo delle materie prime, che ancora non ha visto un assestamento e dal drastico aumento dei costi energetici, conseguenza diretta del conflitto Russia - Ucraina che dura ormai da più di un anno. A questo si devono sommare le enormi difficoltà gestionali ed operative dovute agli strascichi inevitabili della pandemia che per tre anni ha messo in ginocchio l'intero ambito.

In un contesto socio-economico particolarmente difficile come quello attuale, abbiamo colto la sfida della transizione ecologica integrandola all'interno delle nostre strategie di business e continuando ad investire in ricerca e sviluppo, per innovare i nostri processi produttivi e renderli sempre più efficienti, flessibili e sostenibili.

La corposa diversificazione del business aziendale che contraddistingue il nostro gruppo, ci permette di offrire ogni giorno servizi completi ed integrati che non riguardano strettamente solo la ristorazione collettiva ma anche la fornitura di prodotti alimentari, piatti pronti e semilavorati, la gestione di distributori automatici e attività di facility a 360° che riguardano pulizie, manutenzioni, portierato, ecc. Il tutto mettendo sempre al centro l'attenzione per la salute, sicurezza e benessere dei lavoratori ed operando quotidianamente secondo criteri di **responsabilità sociale**.



1.1 Alcune Aziende del Gruppo



Serenissima Ristorazione S.p.A.

Impresa Capogruppo e Direzione Generale. Specializzata nella produzione di pasti per la ristorazione ospedaliera, aziendale, scolastica, di comunità e nella gestione di locali pubblici.

Sede legale: Vicenza, Viale della Scienza, 26.







Euroristorazione S.r.l.

Azienda specializzata nella produzione di pasti per la ristorazione aziendale e scolastica. Sede legale in Torri di Quartesolo (VI), via Savona 144.

Rossi Giants S.r.I.

Azienda specializzata nel servizio di catering e piattaforma di distribuzione, sia a favore delle Società del Gruppo sia di Clienti terzi. Sede legale in Costabissara (VI), via S. Antonio. 37/39.

IMES S.r.I.

Azienda specializzata nel servizio di catering e piattaforma di distribuzione, sia a favore delle Società del Gruppo sia di Clienti terzi. Sede a Terlano (BZ), via Andriano, 20.

Gruppo Serenissima Ristorazione. Il valore della sinergia.



VEGRACAMIN RISTORAZIONE



Ristovending S.r.I.

Azienda specializzata nel settore del vending. Sede Legale in Costabissara (VI), via S. Antonio, 37/39.

Vegra Camin S.r.I.

Azienda specializzata nella produzione di pasti per la ristorazione aziendale e scolastica. Sede Legale in Costabissara (VI), via S. Antonio, 37/39.

F.F.F. S.r.I.

Azienda specializzata nella fornitura di prodotti ortofrutticoli, sia a favore delle Società del Gruppo sia di Clienti terzi. Sede Legale in Costabissara (VI), via S. Antonio, 37/39.



Serenissima Iberia. S.I.

Azienda specializzata nella produzione di pasti per la ristorazione aziendale, ospedaliera, scolastica. Sede a Madrid (Spagna).



Serenissima Polska Sp. Zo.o.

Azienda specializzata nella produzione di pasti per la ristorazione aziendale, ospedaliera, scolastica. Sede a LODZ (Polonia).



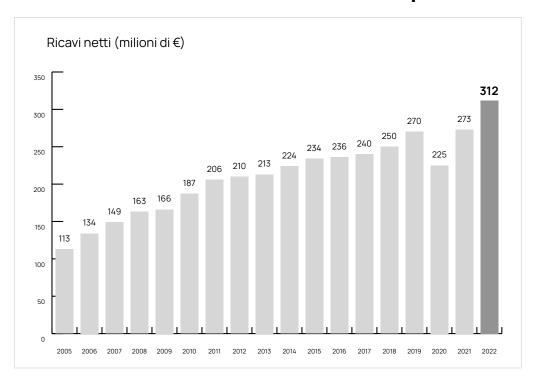
Beer Table

Punti vendita di birre artigianali con sede a New York.

1.2 I principali segmenti della nostra ristorazione



1.3 I numeri di Serenissima Ristorazione S.p.A.



Ricavi netti (milioni di Euro)

Serenissima Ristorazione ha aumentato il fatturato rispetto al 2021 raggiungendo i 312 milioni di euro.

Ricerca ed innovazione per valorizzare il domani

Uno dei principali investimenti sostenuti dalla Società è il centro di cottura di Boara Pisani (Pd), uno dei centri più avanzati d'Europa che utilizza la tecnologia del Cook & Chill, per la cottura, conservazione e distribuzione dei pasti che consente di minimizzare il rischio di proliferazione batterica.

Questo metodo garantisce la massima efficienza organizzativa e produttiva ed un pasto di eccellente qualità igienico sanitaria, nutrizionale ed organolettica.

Un investimento di 30 milioni di Euro, 14.400 metri quadrati di superficie totale, una capacità produttiva di oltre 30.000 pasti al giorno e un impiego a pieno regime di 300 operatori. L'impianto produttivo di Boara Pisani è stato pensato e costruito con la **massima attenzione per** l'impatto ambientale e l'ottimizzazione energetica: l'elettricità prodotta dall'impianto di cogenerazione è infatti pari al 65% del fabbisogno complessivo del centro.

Cook & Chill







1.4 La Corporate Governance e il Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001

Corporate Governance

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, Serenissima Ristorazione S.p.A., ha adottato un modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale che si caratterizza per la presenza dei seguenti organi:

Assemblea dei soci: che esprime la volontà dei soci e prende le decisioni più rilevanti per la vita della società, fra le quali la nomina e la revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l'approvazione del bilancio, la delibera sulle modifiche statutarie e sulle operazioni di carattere straordinario.

Consiglio di Amministrazione: Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto. Il Consiglio di Amministrazione di Serenissima può essere composto, a mente dello Statuto, da 2 a 7 consiglieri.

Collegio Sindacale: Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

L'attività di revisione legale dei conti è affidata ad una società specializzata, appositamente nominata dall'Assemblea su proposta motivata del Collegio Sindacale

Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

Serenissima Ristorazione S.p.A. in osservanza alle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 si è dotata di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con lo scopo di prevenire la commissione dei reati presupposto da parte sia di soggetti apicali che sottoposti all'altrui direzione e, più in generale, di garantire la correttezza dei comportamenti di tutti coloro che operano per conto della Società, rendendo al contempo più efficiente il sistema di controllo interno e la sua Corporate Governance.

Serenissima, infatti, è fortemente impegnata nell'assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della propria immagine, delle aspettative degli stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti.

Serenissima Ristorazione S.p.A. è caratterizzata da una struttura che separa la gestione dal controllo Con il Modello 231 viene, pertanto, implementato un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo atto a prevenire la commissione dei reati presupposto partendo dall'individuazione delle "Aree a rischio" e delle "Attività sensibili" e dalla verifica dell'esistenza e/o dall'implementazione (ove necessaria) di adeguati presidi di controllo. Il documento si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale oltre ai relativi Allegati.

La Parte Generale contiene:

- una sintetica descrizione del guadro normativo;
- la struttura e la governance della società e il suo sistema di controllo interno;
- le finalità, i destinatari e gli elementi fondamentali del Modello;
- le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione e la formazione del personale e la diffusione del Modello;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello.

La Parte Speciale contiene:

- l'indicazione delle diverse fattispecie di reato concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da Serenissima:
- l'individuazione delle attività sensibili;
- le regole comportamentali e i principi di controllo.

Inoltre, costituisce parte integrante del Modello, il Codice Etico, nel quale sono espressi i principi generali ed i valori ai quali deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto della Società.

Parte generale del documento di sintesi

Nella parte generale sono illustrati i Protocolli di controllo costitutivi del Modello di Serenissima Ristorazione. Quanto al sistema organizzativo della Società, nel documento di sintesi è rappresentata la struttura organizzativa di Serenissima Ristorazione ed il sistema di corporate governance (insieme delle regole e strutture che governano l'azienda).

Relativamente al sistema di controllo interno, Serenissima Ristorazione ha messo a punto un sistema di procedure, che costituiscono la guida da seguire nei processi aziendali interessati e che prevedono specifici punti di controllo, al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali anche ai fini di quanto previsto dal Decreto.

Il sistema di deleghe e procure in essere in Serenissima Ristorazione è teso a garantire la corrispondenza tra l'incarico assegnato al soggetto interessato e il potere di spesa allo stesso attribuito.

Le procure e deleghe devono essere rese conoscibili all'interno e all'esterno della Società. Il sistema di controllo di gestione prevede dei meccanismi di verifica della gestione delle risorse economiche in grado di garantire, oltre che la verificabilità e la tracciabilità delle spese, anche l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali. Il codice etico della Società (oggetto di un apposito documento di dettaglio) si conforma, tra l'altro, ai principi indicati dalle Linee Guida Confindustria e delle principali associazioni di categoria.

Il codice etico individua tutti i soggetti destinatari (organi societari, dirigenti apicali, dipendenti, nonché i Terzi Destinatari) e rappresenta sia i principi etici di riferimento, sia le norme di comportamento cui tutti i destinatari devono conformarsi. Le violazioni del codice etico sono sanzionate ai sensi del sistema disciplinare.

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, è interno alla società ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. In particolare è stato nominato un OdV a composizione collegiale di cui fanno parte tre professionisti esterni, uno dei quali con funzioni di Presidente. Sono stati previsti, inoltre, i casi di ineleggibilità e di decadenza, nonché, in maniera estremamente dettagliata, i compiti ed i poteri dell'OdV. Particolare attenzione è stata dedicata ai flussi di informazione da e verso l'OdV, in modo tale che lo stesso, da un lato, sia in grado di portare a conoscenza del CdA e del Collegio Sindacale i risultati della propria attività e delle eventuali criticità, dall'altro, sia posto nelle migliori condizioni per svolgere il proprio compito. Per ciò che concerne i flussi informativi verso l'OdV è stata creata un'apposita casella di posta elettronica: ODV@grupposerenissima.it.

Serenissima
Ristorazione ha
messo a punto un
sistema di procedure,
al fine di garantire la
correttezza l'efficacia
e l'efficienza delle
attività aziendali.

Nella parte generale sono illustrati i Protocolli di controllo costitutivi del Modello di Serenissima Ristorazione. Quanto al sistema organizzativo della Società, nel documento di sintesi è rappresentata la struttura organizzativa di Serenissima Ristorazione ed il sistema di corporate governance (insieme delle regole e strutture che governano l'azienda).

Relativamente al sistema di controllo interno, Serenissima Ristorazione ha messo a punto un sistema di procedure, che costituiscono la guida da seguire nei processi aziendali interessati e che prevedono specifici punti di controllo, al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali anche ai fini di quanto previsto dal Decreto.

Il sistema di deleghe e procure in essere in Serenissima Ristorazione è teso a garantire la corrispondenza tra l'incarico assegnato al soggetto interessato e il potere di spesa allo stesso attribuito. Le procure e deleghe devono essere rese conoscibili all'interno e all'esterno della Società. Il sistema di controllo di gestione prevede dei meccanismi di verifica della gestione delle risorse economiche in grado di garantire, oltre che la verificabilità e la tracciabilità delle spese, anche l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali. Il codice etico della Società (oggetto di un apposito documento di dettaglio) si conforma, tra l'altro, ai principi indicati dalle Linee Guida Confindustria e delle principali associazioni di categoria.

Parti speciali del documento di sintesi

Le parti speciali in precedenza indicate, costituiscono la sintesi dell'attività di risk mapping svolta dalla Società e hanno la finalità:

- di favorire la conoscenza dei reati rilevanti ai sensi del decreto nell'ambito di attività della società:
- di rappresentare l'universo delle aree e attività a rischio e dei soggetti aziendali in esse coinvolte;
- di individuare i reati astrattamente ipotizzabili in ordine a ciascuna area ed attività a rischio;
- · di individuare i principi generali di controllo in essere presso la società;
- di ribadire i principi di comportamento da tenere nello svolgimento delle attività a rischio di reato.

Le parti speciali sono aggiornate in funzione dell'evolversi dell'attività legislativa, in particolare per l'introduzione di nuovi reati rilevanti 231. Tutti i Terzi Destinatari, ove interessati, potranno indirizzare le richieste di informazioni sul Modello di Serenissima Ristorazione S.p.A. a: **Organismo di Vigilanza, Serenissima Ristorazione S.p.A., Viale della Scienza, 26 - 36100 Vicenza,** oppure all'indirizzo di posta elettronica: **ODV@grupposerenissima.it.**





1.5 ISO 37001: certificazione del sistema di gestione anti-corruzione

Ad ulteriore implementazione del suo sistema di Corporate Governance, Serenissima Ristorazione ha adottato un Sistema per la prevenzione della corruzione che è stato certificato, nel corso del 2021, ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016 dall'Ente di certificazione RINA services.La norma ISO 37001 "Anti-bribery management systems" intende aiutare le organizzazioni pubbliche e private nella lotta contro la corruzione, istituendo una cultura di integrità, trasparenza e conformità. La norma non può garantire lo sradicamento della corruzione, ma può fornire il suo aiuto nell'implementazione di misure efficaci per prevenirla e affrontarla. Tale norma specifica le misure e i controlli anti corruzione adottabili da un organizzazione per monitorare le proprie attività aziendali al fine di prevenire la corruzione. La norma richiede:

- la predisposizione di una politica anticorruzione;
- l'individuazione di una funzione responsabile (oltre all'impegno del top management);
- la formazione di tutti gli interessati;
- la valutazione dei rischi specifici;
- la definizione di relative procedure per i controlli commerciali e finanziari o per la regolamentazione di omaggi e regali;
- il monitoraggio dei fornitori e dei partner commerciali;
- l'istituzione di procedure di segnalazione e indagine.

1.6 Politica del sistema di gestione integrato

Serenissima Ristorazione S.p.A. offre ai propri partners un sistema di gestione integrato qualità, sicurezza alimentare, rintracciabilità, ambiente, responsabilità sociale e anticorruzione in grado di rispondere alle esigenze di tutti gli stakeholders sia interni sia esterni all'azienda nell'ottica del miglioramento continuo. L'attenzione verso la salute e sicurezza dei lavoratori è testimoniata dall'impegno profuso nel mantenimento di un sistema di gestione in materia di salute e sicurezza conforme allo standard ISO 45001.

La Direzione Aziendale si impegna a persequire gli obiettivi del sistema di gestione integrato impegnandosi nei confronti dei clienti e di tutte le parti interessate. La politica del Sistema di Gestione Qualità è divulgata mediante il sito web aziendale. (www.grupposerenissima.it).

Oualità

L'Alta Direzione Aziendale ritiene sostanziale per il proprio sviluppo porre al centro delle proprie attività il Cliente Finale.

In tal senso diventa fondamentale conoscere a fondo il Cliente Finale per erogare prodotti e servizi che rispondano sempre alle Sue richieste ed esigenze, ponendo particolare attenzione agli aspetti collegati alla Sicurezza Alimentare, Etica ed Ambientale al fine di rendere il proprio "prodotto" sempre più confacente alle richieste implicite ed esplicite dei Committenti, alle esigenze dell'Utente finale del servizio di ristorazione e alle aspettative della Comunità.

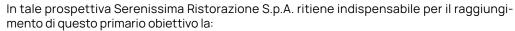
Gli obiettivi che si pone Serenissima Ristorazione S.p.A., in accordo alla norma UNI EN ISO 9001 sono:

- Il miglioramento dell'immagine e della reputazione sul mercato:
- Il miglioramento dei processi produttivi e del controllo del processo;
- Il rispetto degli impegni contrattuali espliciti ed impliciti;
- La cura della comunicazione verso il Cliente;
- L'assistenza al Cliente;
- L'adozione delle più moderne tecniche di supporto al Cliente, che sarà perseguito attraverso una costante attività di formazione e aggiornamento del management aziendale e dei dipendenti che ricoprono ruoli di responsabilità.

Il raggiungimento di questi sei obiettivi viene regolarmente monitorato attraverso la costante rilevazione della customer satisfaction dei Clienti, l'analisi dei reclami nelle forme individuate e l'attività di formazione ed informazione del personale a tutti i livelli.

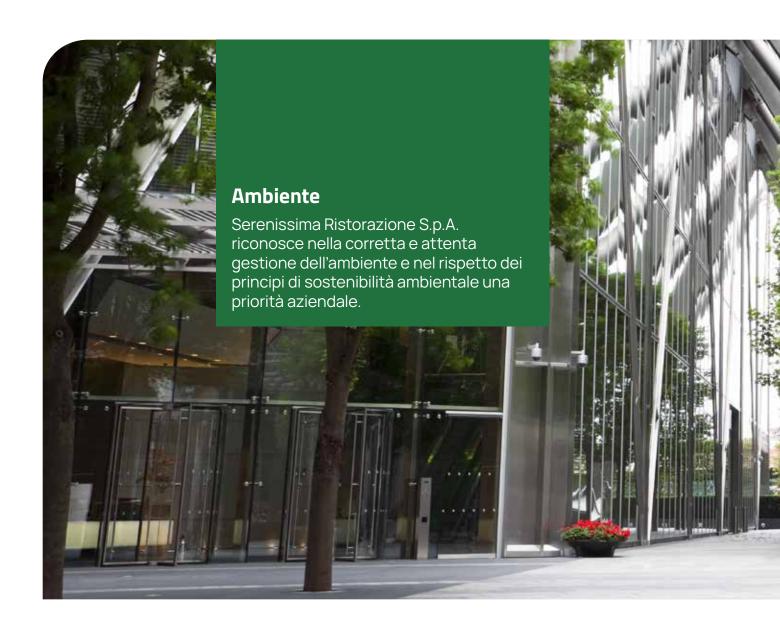
Sicurezza alimentare e rintracciabilità

In considerazione del fatto che l'utente finale del servizio di ristorazione erogato da Serenissima Ristorazione S.p.A. è, nella maggior parte dei casi, un soggetto altamente suscettibile alle pur minime contaminazioni degli alimenti, rimane quale primo obiettivo dell'azienda la prevenzione dei pericoli di ordine igienico sanitario attraverso la sistematica attuazione ed aggiornamento del sistema di sicurezza alimentare e rintracciabilità.



- costituzione di un team per la Sicurezza Alimentare che implementi e mantenga aggiornato il Sistema medesimo:
- condivisione dell'etica aziendale con tutti gli operatori coinvolti nel processo produttivo, attraverso l'attivo coinvolgimento nelle problematiche connesse con la loro specifica attività:
- conoscenza e rispetto della normativa cogente applicabile al settore;
- continua ricerca di obiettivi mirati e misurabili, periodicamente monitorati e ridefiniti al fine di accrescere lo standard igienico attraverso il miglioramento continuo delle proprie
- miglioramento continuo delle condizioni igieniche attraverso il continuo ammodernamento degli ambienti di lavoro e delle attrezzature/apparecchiature utilizzate per la
- investimento nella ricerca di nuovi prodotti alimentari, materiali per l'imballo e tecniche di produzione, rivolgendo la massima attenzione alle fasce di popolazione più sensibili;
- formazione e sensibilizzazione del personale per prevenire qualsiasi forma di contaminazione igienico-sanitaria;
- creazione di partnership con i propri fornitori di derrate, attrezzature e servizi, affinché tutti possano avere beneficio dalla esaustiva applicazione del Sistema di Sicurezza Alimentare:
- facilitare il ritiro e/o richiamo delle materie prime e dei pasti, incluso le diete, monitorando periodicamente l'andamento degli indicatori di performance per il miglioramento continuo dell'efficienza di rintracciabilità a garanzia della qualità degli alimenti.

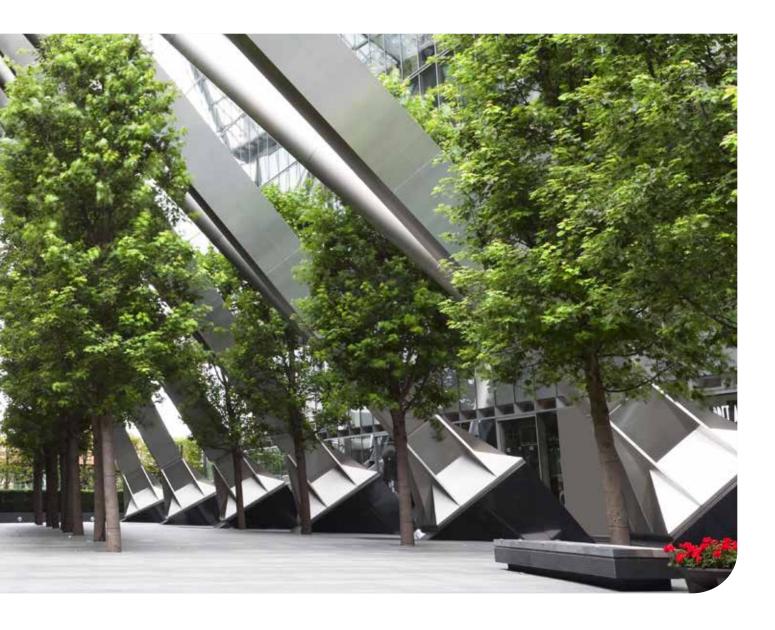




L'Alta Direzione Aziendale si impegna nella protezione e nella salvaquardia dell'ambiente al fine di prevenire e ridurre gli impatti ambientali. A partire dal proprio contesto di riferimento e in conformità ai requisiti della Norma UNI EN ISO 14001:2015 ed EMAS, a cui Serenissima Ristorazione aderisce volontariamente, valorizza e migliora le proprie prestazioni ambientali, fornendo al pubblico e a tutti i soggetti interessati informazioni sulla propria gestione ambientale disponibile nella Dichiarazione Ambientale, implementando un Sistema di Gestione Ambientale.

Il Sistema di Gestione Ambientale ha le sequenti finalità:

- definire politiche, programmi e procedure operative per svolgere le attività in modo sostenibile al fine di pianificare e raggiungere specifici obiettivi ambientali;
- rispettare ed applicare tutte le leggi ed i regolamenti cogenti applicabili;
- migliorare continuamente le politiche, i programmi ed il comportamento ambientale dell'azienda, tenendo conto del progresso tecnologico, della conoscenza scientifica, delle esigenze dei consumatori e delle aspettative della collettività, considerando come punto di partenza il rispetto delle normative cogenti;
- divulgare la politica ambientale attraverso l'informazione, la formazione, la consultazione ed il coinvolgimento dei dipendenti per una conduzione responsabile della loro attività nel rispetto dell'ambiente e della loro salute e sicurezza;



- valutare gli aspetti/impatti ambientali durante la produzione e la progettazione di nuove attività e prima della dismissione di un impianto o dell'abbandono di un sito;
- minimizzare gli impatti ambientali nell'ambito della produzione di rifiuti e della loro eliminazione, resa sicura e responsabile mediante la progettazione, lo sviluppo e la gestione degli impianti e considerando un uso efficiente e sicuro dell'energia, dei materiali, delle sostanze e preparati pericolosi e di un uso sostenibile delle risorse rinnovabili;
- ridurre l'impatto ambientale dei propri prodotti e servizi dalle materie prime, ai prodotti finiti, ai processi, alle emissioni e ai rifiuti collegati all'attività dell'impresa, perseguendo con la ricerca e l'innovazione tecnologica la riduzione degli impatti ambientali;
- promuovere l'adozione di questi principi da parte di contrattisti e appaltatori che agiscono per conto dell'impresa, incoraggiando e richiedendo miglioramenti delle prassi per renderle coerenti con quelle dell'impresa ed incentivando i propri fornitori all'adozione di questi principi;
- sviluppare e mantenere attivi piani per fronteggiare e gestire l'emergenza in collaborazione con appositi servizi, con le autorità competenti e la comunità locale;
- favorire l'apertura del dialogo nei confronti dei dipendenti e del pubblico, anticipando e rispondendo alle loro preoccupazioni riguardo al potenziale impatto ambientale delle proprie attività, prodotti, rifiuti o servizi;
- misurare e documentare i propri risultati ambientali eseguendo periodici controlli (Audit) e valutazioni circa il rispetto degli obiettivi aziendali, della normativa cogente e di questi principi, fornendo periodicamente informazione adeguate alla Direzione, ai dipendenti, alle autorità ed al pubblico, come previsto dagli standard di Certificazione.

Responsabilità sociale

Serenissima Ristorazione S.p.A. identifica nel rispetto dei requisiti della responsabilità sociale uno dei fattori di successo della propria attività. Partendo dal rispetto dell'ambiente e della sicurezza e salute sul lavoro l'azienda intende fare propri tutti i principi cardine stabiliti dalla norma SA8000, ovvero:

- non utilizzare o sostenere l'utilizzo di lavoro infantile (in accordo alle Convenzioni ILO 182, 177 e 138, alla Raccomandazione ILO 146 e alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino);
- non favorire né sostenere il "lavoro obbligato" (in accordo alle Convenzioni ILO 29 e 105);
- garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre (in accordo alla Convenzione ILO 155 e alla Raccomandazione ILO 164);
- rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle confederazioni sindacali (in accordo alla Convenzione ILO 87);
- non effettuare alcun tipo di discriminazione (in accordo alle Convenzioni ILO 100, 111 e 159 e alla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne):
- non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari, quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale e abusi verbali (in accordo alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e al punto 6 della norma SA8000);
- adequare l'orario di lavoro a quanto previsto dalla legislazione vigente e dagli accordi nazionali e locali (garantendo, ove risultasse più vantaggioso, quanto espresso dal punto 7 della norma SA8000);
- retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro (in accordo alla Convenzione ILO 98).

Tale norma è stata sviluppata dal Social Accountability International (SAI) - www.sa-intl.org e viene supervisionata dal Social Accountability Accreditation Services (SAAS) www.saasaccreditation.org.

Per garantire il rispetto dei principi della norma SA8000 Serenissima Ristorazione S.p.A. adegua il proprio sistema di gestione alle seguenti linee guida:

- mantenere attivo un sistema di gestione in grado di garantire il controllo ed il rispetto della normativa internazionale (ILO), delle convenzioni e Dichiarazioni delle Nazioni Unite e della legislazione nazionale in merito ai requisiti della norma SA8000;
- assicurare la diffusione delle convenzioni e delle raccomandazioni ILO a tutti i dipendenti, definendo canali informativi adequati;
- assicurare la rappresentatività dei dipendenti presso l'alta direzione, fornendo evidenza della libera elezione dei rappresentanti dei dipendenti (in accordo alla Convenzione ILO 135) e della possibilità data agli stessi di portare all'attenzione della direzione tutte le aspettative e tutte le segnalazioni;
- trasmettere a tutti i fornitori i concetti di responsabilità sociale e illustrare le finalità, richiedere l'adesione ai principi stessi della norma e attuare un piano di controllo dei fornitori critici (in base all'area di provenienza, alle lavorazioni eseguite e ai servizi forniti);
- assicurare l'efficiente funzionamento del proprio sistema di gestione, al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi sociali stabiliti, il recepimento e la risposta a tutti i reclami e appelli provenienti dalle parti interessate e la comunicazione verso l'esterno delle prestazioni del sistema di responsabilità sociale.

L'Azienda si impegna ad applicare in ambito sociale qualora sia presente disparità tra legislazione nazionale e Norma SA8000 la normativa più vantaggiosa per il dipendente. L'Azienda si pone l'obiettivo di elaborare e mantenere aggiornato il bilancio SA8000, che sia basato su dati oggettivi, che rappresenti l'evidenza (all'esterno e all'interno) dell'impegno verso l'aspetto etico delle attività aziendali e che sia lo stimolo (interno) al persequimento del miglioramento delle condizioni di tutti i lavoratori. Dal 2019 l'azienda ha aderito allo Standard della regione Trentino Alto Adige "Family Audit" a dimostrazione dell'impegno e della sensibilità verso i temi della conciliazione lavoro/famiglia. Il tutto allo scopo di migliorare la vita lavorativa, personale e familiare dei propri dipendenti attraverso l'adozione di soluzioni organizzative alternative in grado di rispondere efficacemente sia alle esigenze dell'organizzazione sia ai bisogni individuali di ciascun dipendente.

Attraverso il Piano Aziendale presentato nel 2022 l'azienda ha ottenuto il riconoscimento a livello Executive. Il Piano Aziendale è composto da macro ambiti inerenti l'Organizzazione del lavoro, la Cultura Aziendale, la Comunicazione, Welfare aziendale e territoriale, Nuove tecnologie. Dal 2019 l'azienda si è attivata per mettere in atto attività volte a migliorare l'organizzazione del lavoro (ad es. definire il piano delle ferie con largo anticipo tenendo conto delle esigenze dei lavoratori) e i processi (mappatura dei modelli organizzativi, diminuzione delle trasferte per riunioni e incontri, ecc.). Attenzione particolare è stata riservata agli aspetti legati al welfare aziendale e people caring: sono state effettuate campagne informative sull'utilizzo del Fondo Est e sottoscritte convenzioni con fornitori (es. banche) per offrire servizi ai dipendenti a condizioni agevolate.

Partendo dal rispetto dell'ambiente e della sicurezza e salute sul lavoro l'azienda intende fare propri tutti i principi cardine stabiliti dalla norma SA8000.



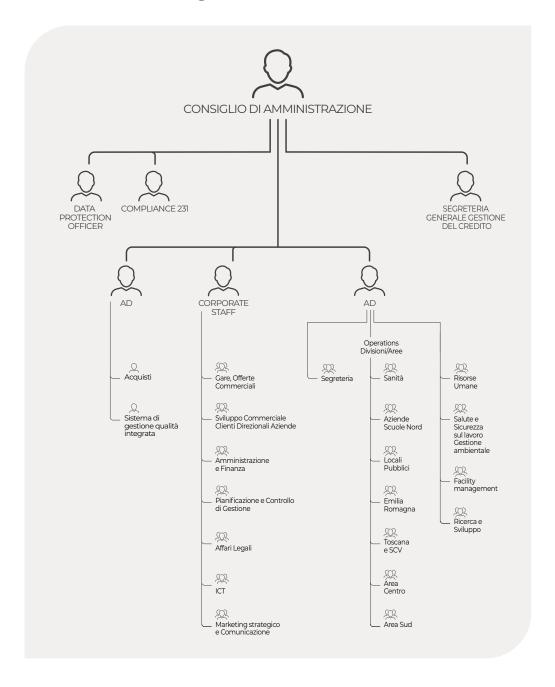
La politica di tutela della privacy

Serenissima Ristorazione S.p.A. attribuisce grande importanza al trattamento dei dati personali dei soggetti con i quali è in relazione (clienti, dipendenti, fornitori, ecc.) e ha sviluppato un sistema organizzativo e normativo interno per garantire che tutti i trattamenti avvengano nel rispetto delle disposizioni di legge e dei principi di correttezza e liceità. Il diffondersi delle tecnologie telematiche consente lo scambio di volumi sempre maggiori di dati e pone l'accento su eventuali problemi di riservatezza dei dati e quindi di tutela della

L'effettiva applicazione delle normative a tutela della privacy è monitorata tramite un sistema di controllo, basato su procedure di autovalutazione periodica del responsabile del trattamento e su verifiche a campione. Tali iniziative rientrano nel "Sistema delle regole per il trattamento dei dati", che sulla base delle norme di legge e della giurisprudenza definisce, per ogni adempimento di interesse, le disposizioni e le indicazioni operative allo scopo di garantire una corretta e omogenea attuazione del Codice Privacy. Per adeguare le procedure aziendali a quanto previsto dal GDPR EU 679/2016 entrata in vigore dal 25 maggio 2018, inoltre, Serenissima Ristorazione S.p.A. ha dedicato un apposito team di risorse specializzate.

1.7 La struttura organizzativa

Serenissima Ristorazione S.p.A Organigramma funzionale.



Identificazione delle parti interessate

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

Stakeholders interni

Collaboratori d'impresa

Stakeholders esterni

- Fornitori
- Clienti
- Istituzioni pubbliche
- Enti di controllo e certificazione

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

Rispetto agli stakeholders 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 collaboratori d'impresa, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno.

Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con una impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale si manifesta anche attraverso il presente documento.





Analisi dei requisiti della norma SA8000

Di seguito viene presentato un resoconto relativo al rispetto della norma SA8000, delle azioni poste in essere e gli obiettivi di miglioramento identificati nell'ambito del Riesame della Direzione.

I punti presi in considerazione sono i seguenti:

Il presente documento testimonia la nostra piena adesione ai requisiti della norma SA8000

- Lavoro Infantile
- · Lavoro forzato o obbligato
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche Disciplinari
- · Orario di lavoro
- Retribuzione
- Sistema di gestione
- Social Performance Team
- Identificazione e valutazione dei rischi
- Monitoraggio
- Coinvolgimento interno e comunicazione
- Gestione e risoluzione dei reclami
- Verifica esterna e coinvolgimento delle parti
- Formazione e sviluppo delle capacità
- Gestione dei fornitori e degli appaltatori



3.1 La struttura organizzativa

L'azienda non utilizza e non intende utilizzare e favorire l'utilizzo del lavoro infantile, non avendo nel proprio organico, alla data della redazione del presente Bilancio, nessun dipendente con età inferiore ai 15 anni.

Fasce d'età	N° lavoratori al 31/12/2019	N° lavoratori al 31/12/2020	N° lavoratori al 31/12/2021	N° lavoratori al 31/12/2022
< 18	3	0	0	0
18-29	706	567	509	535
30-45	1.829	1.811	1.759	1.895
46-55	2.406	2.380	2.383	2.451
> 55	1.377	1.524	1.742	1.871
TOTALE	6.321	6.282	6.393	6.752

In tal senso Serenissima Ristorazione S.p.A. ha implementato il proprio sistema di Gestione mediante la stesura di un'Istruzione Operativa IST 103 "Istruzione operativa per l'assunzione dei giovani lavoratori ed apprendisti e per il recupero dei Bambini", dove sono stati definiti appropriati piani di recupero atti a garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadano nella definizione di lavoro infantile. Nel caso in cui venissero impiegati soggetti appartenenti alla categoria dei giovani lavoratori, l'azienda ha definito sempre nell'Istruzione 103 le corrette modalità da adottare. Riassumendo i giovani lavoratori:

- non devono essere esposti a situazioni pericolose;
- possono lavorare al di fuori dell'orario scolastico se soggetti a normative sull'istruzione obbligatoria;
- in nessun caso il monte ore giornaliero deve superare le 10 ore compreso lavoro, scuola e il trasporto;
- non devono essere impiegati in situazioni pericolose o nocive, turni notturni e tutte le altre situazioni che possono avere un effetto negativo sulla loro salute e sviluppo psico-fisico.



OBIETTIVO 2023

Obiettivo: Prosequire con le iniziative che impediscano l'utilizzo di lavoro minorile.

Azione: Monitoraggio aziende partner circa la

presenza di lavoro minorile. Risorse: UA - UQ - Resp. SA8000. Tempi: Dicembre 2023.

Responsabile: Direzione - Resp. SA8000.

Indicatore: Nr. di aziende con lavoratori minorenni

nell'organico.

Target: Nessun partner che sfrutti il lavoro infantile.

Anno	Numero dipendenti
2022	1
2021	0
2020	0
2019	1

Nella tabella sopra riportiamo la situazione dei prestiti concessi ai dipendenti secondo quanto previsto dall'art. 51, c4 lett. B - DPR 917/86 e circolare INPS del 26 aprile 2000 nº84.

3.2 Lavoro forzato o obbligato

Serenissima Ristorazione S.p.A. non utilizza né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e obbligato come definito nella convenzione ILO 29. Tutti i collaboratori che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda somme di denaro o copie originale dei documenti.

Anche per quanto riguarda la richiesta di lavoro straordinario l'azienda garantisce che lo stesso non sia imposto con nessun mezzo coercitivo ma lo svolgimento dello stesso sia assolutamente volontario. Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito Serenissima Ristorazione S.p.A. si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- chiara definizione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
- rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore.
- l'ufficio personale è sempre disponibile a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc.

OBIETTIVO 2023

Obiettivo: Proseguire con le iniziative che impediscano l'utilizzo di lavoro obbligato.

Azione: Monitoraggio aziende partner circa la

presenza di lavoro obbligato. Risorse: Up - Resp. SA8000.

Tempi: Dicembre 2023.

Responsabile: Direzione - Resp. SA8000. Indicatore: Nr. di aziende che utilizzano lavoro

obbligato.

Target: Nessun partner che utilizzi lavoro obbligato.

3.3 Salute e sicurezza

Gli amministratori con i responsabili della sicurezza della società ritengono tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo, sistemi di informazione in modo da assicurare:

- Nello svolgimento di nuove attività e nel controllo di quelle esistenti che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;
- Che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale, sia ai luoghi ove queste si svolgono;
- 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, lavoratori, ecc.) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi per la salute e sicurezza dei lavoratori;
- Che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta:
- Che siano definite le procedure con predisposizione di sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Gli amministratori con i responsabili della sicurezza, al fine di verificare e valutare l'efficienza del "sistema di sicurezza" improntato per la società, hanno redatto un'analisi del numero assoluto di ore di assenza per infortunio o malattia.

Nelle tabelle che seguono riportiamo i dati inerenti il volume di ore lavorate nel corso dell'ultimo quadriennio, il volume di ore di assenza del lavoratore dal posto di lavoro e le relative motivazioni.

Andamento ore lavorate

	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	
Totale ore lavorate	6.435.964	5.473.091	6.373.736	7.042.833	

Ore assenza

	Anno 2019		Anno	Anno 2020		2021	Anno 2022	
	ore assenza	% su ore lavorate totali						
Malattia	337.508	5,24 %	416.910	7,62 %	418.710	6,57 %	490.802	6,97 %
Maternità	92.984	1,44 %	85.685	1,57 %	102.780	1,61%	100.054	1,42 %
Infortuni (esclusi in itinere)	30.430	0,47 %	28.477	0,52%	25.858	0,41%	28.797	0,41%
Infortuni in itinere	9.978	0,16 %	4.685	0,09 %	4.403	0,07 %	5.747	0,08 %
Totale ore assenza	470.900	7,31 %	535.757	9,80 %	551.751	8,66 %	625.400	8,88 %

Indicatori degli infortuni (esclusi "in itinere")
La dimensione dell'indice infortunistico viene misurata tramite gli indici di frequenza e di gravità come previsto dalla norma UNI 7249.

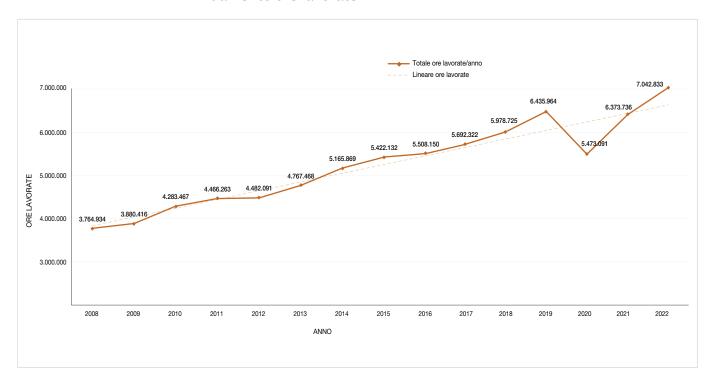
Indicatori infortunistici

	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	
Indice di frequenza	39,31	43,49	40,79	45,15	
Indice di gravità	1,05	1,39	1,03	1,07	

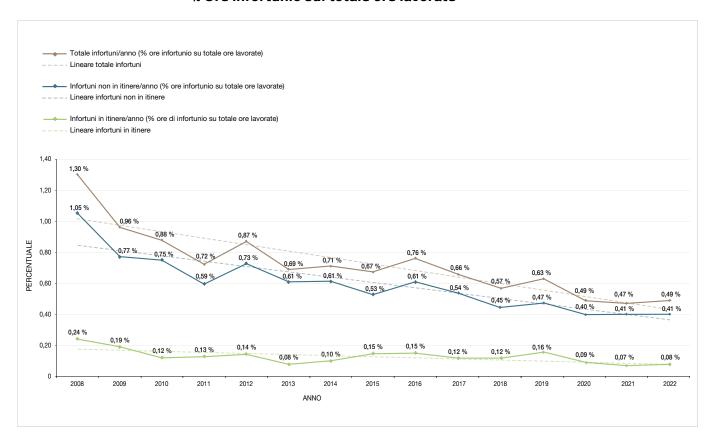
Numero infortuni

	Anno 2019				Anno 2020			Anno 2021			Anno 2022					
	Giorni Casi		asi	Gio	orni	C	asi	Giorni Casi		Giorni		Casi				
	Nr. giorni anno	% su giorni lavorati totali	Nr. casi anno	% su totale casi	Nr. giorni anno	% su giorni lavorati totali	Nr. casi anno	% su totale casi	Nr. giorni anno	% su giorni lavorati totali	Nr. casi anno	% su totale casi	Nr. giorni anno	% su giorni lavorati totali	Nr. casi anno	% su totale casi
Totale infortuni	9.989	100,00	334	100,00	9.111	100,00	281	100,00	8.183	100,00	299	100,00	8.996	100,00	358	100,00
Totale infortuni in itinere	3.255	32,59	81	24,25	1.524	16,73	43	15,30	1.599	19,54	39	13,04	1.489	16,55	40	11,17
Totale infortuni esclusi in itinere	6.734	67,41	253	75,75	7.587	83,27	238	84,70	6.584	80,46	260	86,96	7.507	83,45	318	88,83

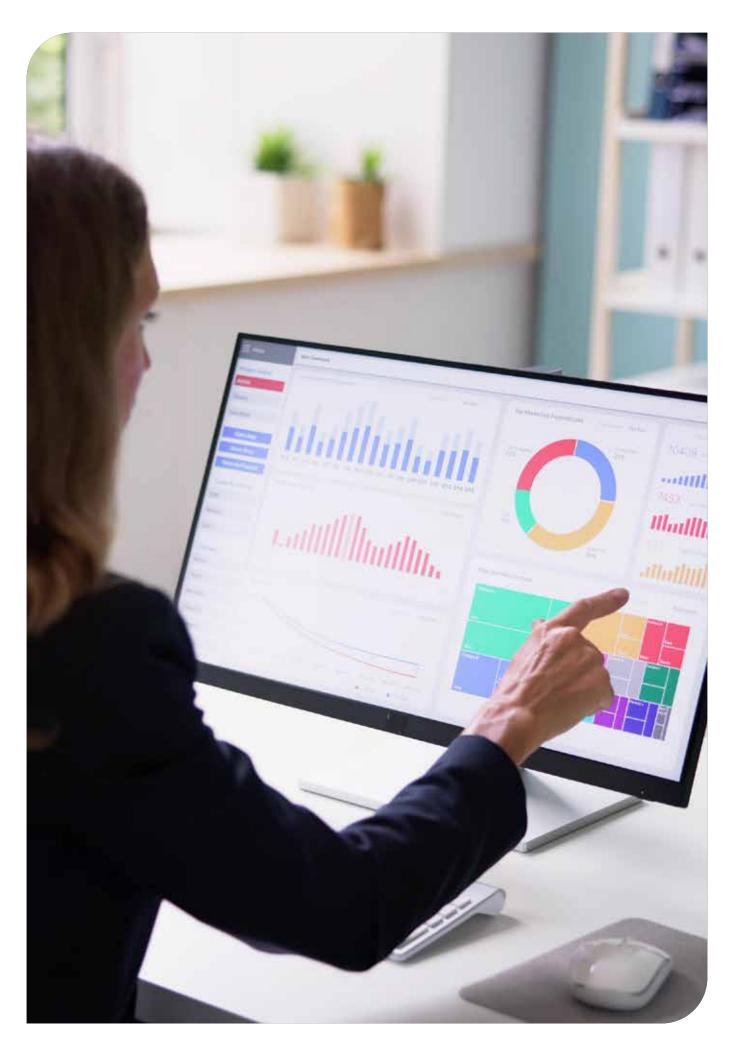
Andamento ore lavorate



% Ore infortunio sul totale ore lavorate



L'impegno di Serenissima Ristorazione S.p.A. è da sempre quello di tutelare la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori e collaboratori.



Analisi dei dati

L'analisi dei dati rileva come nel 2022 vi sia stato un aumento del numero degli infortuni. Va però specificato che se si considerano gli infortuni al netto dei casi correlati con la crisi pandemica, gli stessi risultano essere 246 e gli indicatori che ne derivano I.G. (indice di gravità) e I.F. (indice di frequenza), risultano rispettivamente I.G. 0,95 e I.F 34,93 tra i più bassi rilevati dal 2008 ad oggi.

La lettura dei dati, soprattutto se vista al netto degli infortuni correlati con la crisi pandemica, dimostra anche per il 2022 come la politica aziendale in materia di sicurezza, già attivata da anni, con continui sforzi organizzativi, di persone ed economici, abbia permesso di ridurre il numero totale degli infortuni e di mantenere la percentuale delle ore di infortunio sul totale delle ore lavorate, su valori più bassi rispetto a quelli rilevati dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/08 ad oggi e nel complessivo del periodo considerato, in diminuzione, come risulta dall'analisi della linea di tendenza visibile all'interno del grafico "% ore di infortunio sul totale delle ore lavorate". Serenissima Ristorazione S.p.A., continua ad effettuare investimenti per sostenere il SGSSL.

Si sono programmati ed eseguiti incontri di condivisione, in particolare coinvolgendo i preposti, per aumentare la consapevolezza e la continua attività dei controlli operativi, diretti a perfezionare l'organizzazione del lavoro in materia di sicurezza per eliminare e/o quantomeno ridurre i rischi in ogni ambito.

Obiettivi

Gli amministratori con i responsabili della sicurezza, ritengono indispensabile che le norme e le procedure siano osservate da tutto il personale ad ogni livello.Tutti i preposti, di ogni livello, sono responsabili della corretta applicazione delle norme di sicurezza da parte dei propri subordinati. Tutti i dipendenti sono responsabili del rispetto delle norme di sicurezza in ogni lavoro da loro eseguito. Gli amministratori con i responsabili della sicurezza si pongono i seguenti obiettivi aziendali sulla sicurezza e salute sul lavoro:

- garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi di infortunio;
- promuovere il coinvolgimento di tutte le parti, ognuna per sua competenza, nell'implementazione del sistema;
- definire le misure organizzative e operative per la corretta gestione di emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 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 presa di coscienza di tutte le parti coinvolte;
- promuovere la cooperazione tra datori di lavoro in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della azienda;
- organizzare la vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte di tutte le parti coinvolte;
- garantire l'aggiornamento continuo della Valutazione dei Rischi aziendale, delle misure preventive e protettive, dei sistemi di controllo di tali misure e delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali.

Gli amministratori con i responsabili della sicurezza, ritengono indispensabile che le norme e le procedure siano osservate da tutto il personale ad ogni livello.

3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Serenissima Ristorazione S.p.A. rispetta il diritto di tutto il personale di formare, partecipare ed organizzare Sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'Organizzazione. L'elezione da parte dei collaboratori del rappresentante dei lavoratori per la norma SA8000 garantisce la presenza di un referente che faccia da intermediario con la Direzione e con il quale discutere delle varie problematiche. L'azienda garantisce che nessun tipo di comportamento discriminante viene tenuto nei confronti del rappresentante eletto. L'azienda acconsente ad eventuali momenti di riunione dei collaboratori mettendo a disposizione spazi adeguati, qualora ne facciano esplicita richiesta in tempi che consentano all'organizzazione la gestione delle normali attività operative. Nel corso di tali riunioni non parteciperanno rappresentanti della direzione aziendale a meno che i collaboratori non lo richiedano espressamente.

N° di collaboratori iscritti al sindacato suddivisi per le principali sigle

L'azienda garantisce che nessuna discriminazione viene tenuta nei confronti dei collaboratori iscritti ad una sigla sindacale.

Sigle Sindacali	N. di collaboratori 2019	N. di collaboratori 2020	N. di collaboratori 2021	N. di collaboratori 2022
FILCAMS-CGIL	1.250	1.215	1.197	1.195
FISASCAT-CISL	835	831	811	876
UILTUCS-UIL	511	649	724	715
ALTRE SIGLE	345	334	390	362
TOTALE ISCRITTI 2.941		3.029	3.122	3.148
% ISCRITTI	46,53 %	48,22 %	48,83 %	46,62 %

Ore destinate a permessi sindacali ed assemblee

	Anno 2019		Anno 2020		ı	Anno 2021	Anno 2022	
	ore	% su ore lavorate totali	ore	% su ore lavorate totali	ore	% su ore lavorate totali	ore	% su ore lavorate totali
Permessi sindacali	1.914	0,03 %	1.408	0,03 %	1.700	0,03 %	2.036	0,03 %
Assemblee	1.416	0,02 %	408	0,01%	396	0,01%	834	0,01%
Totale	3.330	0,05 %	1.816	0,04%	2.096	0,04 %	2.870	0,04%

Il numero delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, al 31/12/2022, è di 333 unità. L'azienda garantisce che nessuna discriminazione viene tenuta nei confronti dei collaboratori iscritti ad una sigla sindacale.

OBIETTIVO 2023

Obiettivo: Favorire la libertà di associazione. **Azione:** Promuovere lo svolgimento delle attività

sindacali e contrattazione collettiva. **Risorse:** Up - Resp. lavoratori SA8000.

Tempi: Dicembre 2023.

Responsabile: Direzione - Resp. SA8000. Indicatore: Nr. ore concesse per tali attività. Target: Nr. ore concesse non inferiore anno 2022.

3.5 Discriminazione

Serenissima Ristorazione S.p.A. non attua né da sostegno a qualsiasi forma di discriminazione nell'assunzione, nell'accesso, nella retribuzione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento sulla base di razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, affiliazione sindacali, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione. Il personale dipendente si ripartisce tra sesso maschile e sesso femminile come da tabella seguente:

Distribuzione del personale uomo - donna

	Totale dipendenti	Maschi	%	Femmine	%
2022	6.752	1.411	20,90 %	5.341	79,10 %
2021	6.393	1.268	19,83 %	5.125	80,17 %
2020	6.282	1.255	19,98 %	5.027	80,02 %
2019	6.321	1.263	19,98 %	5.058	80,02 %

Distribuzione del personale nazionalità Italiana - altre nazionalità

	Totale dipendenti	Nazionalità italiana	Nazionalità italiana %		%
2022	6.752	6.343	93,94 %	409	6,06 %
2021	6.393	6.082	95,14 %	311	4,86 %
2020	6.282	5.943	94,60 %	339	5,40 %
2019	6.321	5.953	94,18 %	368	5,82 %

Distribuzione delle mansioni personale proveniente da altri paesi

	Totale dipendenti	Impiegati	%	Operai	%	Altro	%
2022	409	3	0,73 %	405	99,03 %	1	0,24 %
2021	311	3	0,96 %	307	98,72 %	1	0,32 %
2020	339	4	1,18 %	332	97,94 %	3	0,88 %
2019	368	5	1,36 %	359	97,55 %	4	1,09 %

Personale per categoria/sesso

2022	Maschi	% Maschi	Femmine	% Femmine	Totale
Amministratori	3	0,21	1	0,02	4
Dirigenti	3	0,21	2	0,04	5
Quadri	30	2,13	14	0,26	44
Impiegati	90	6,38	297	5,56	387
Operai	1.252	88,74	4.951	92,70	6.203
Apprendisti	15	1,06	45	0,84	60
Collaboratori	2	0,14	0	0	2
Tirocinanti	16	1,13	31	0,58	47
Totale	1.411	100,00	5.341	100,00	6.752

Il totale degli occupati che rientrano nella categoria dei disabili, secondo quanto definito nel L. 68/99, sono 208 collaboratori al 31-12-2022. A fronte delle scoperture rilevate è stata stipulata apposita Convenzione di Programma, ex art. 11, c. 1, L. 68/99.

Personale per nazionalità/sesso

	Anno	2019	Anno	2020	Anno	2021	Anno	2022
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
AFGHANISTAN							2	
ALBANIA	36	4	39	4	35	4	57	4
ALGERIA		1		1		1		1
ARGENTINA	1		1					
BANGLADESH		2		2		2	2	3
BOLIVIA							1	
BOSNIA ED ERZEGOVINA	3		3		4		4	
BRASILE	1		2		1		4	
BULGARIA	1	1	1	1	2	1	2	1
BURKINA	4		2		2		7	
CAMERUN	1	1	1	2	1	1	1	1
CECA, REPUBBLICA	2		2		1		2	
COLOMBIA	3	1	1	1	2	1	2	1
CONGO, REPUB. DEMOCRATICA					_		1	·
COSTA D'AVORIO	6		6		7		7	
CROAZIA	6		4		3		1	
CUBA	3	2	4	1	5	1	7	1
DOMINICA	1	2	4	1	3	'	,	1
	2	1	2	1	2	1	5	3
DOMINICANA REPUBBLICA	8	2	8	2	8	2	11	
ECUADOR	0	1	0	5	0	7		7
EGITTO EDITORA		1	2	3	1	/	0	
ERITREA VECCUI DAECI	2		2		1		2	
ESTERA-VECCHI PAESI	1	1	1	1	1	1	1	1
ETIOPIA	1	1	1	1	1	1	1	1
FILIPPINE	2	4	2	3	2	3	4	4
FRANCIA	1	1					1	
GERMANIA	_		1		1		2	
GHANA	3		4		3		6	
GIORDANIA	1		1		1		1	
GUATEMALA	1							
GUINEA		1		2				2
GUINEA BISSAU						1		
INDIA	1		2		2		4	1
IRAN	1		1		1		1	
IRAQ	1		1		1		3	
KOSSOVO	7		7	1	4	1	4	1
LETTONIA	2		1		1			
LIBANO							1	
MACEDONIA	3		2		1		2	
MALI		1		1		1	1	1
MAROCCO	19	6	18	4	15	4	29	5
MAURITANIA							1	
MAURIZIO							2	
MESSICO	1		1		1		1	
MOLDAVIA	16	3	14	3	16	2	14	2
MONTENEGRO			1		1		1	
NIGERIA	13	2	9	3	9	3	14	2
PAKISTAN		1		1		1		1
PERU'	5		4		4		5	
POLONIA	8	1	5		4		3	

	Anno	2019	Anno	2020	Anno	2021	Anno	2022
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
REGNO UNITO		1						
ROMANIA	77	16	69	12	63	9	53	10
RUSSIA	3		2		2		2	
SENEGAL	5	4	3	5	4	2	7	2
SERBIA	15		14		13		17	
SLOVACCHIA	1		2		2		1	
SOMALIA								3
SPAGNA	4	1	4	1	2	1	1	1
SRI LANKA	3	5	3	6	3	6	2	6
SVEZIA	1		1		1		1	
SVIZZERA	1		1		1		1	
THAILANDIA	3		3		2		2	
TOGO		1		1		1		1
TUNISIA	2	3	2	2	1	2	14	4
UCRAINA	15		14		13		14	
UNGHERIA	3		1					
VENEZUELA					1		3	
ZAMBIA		1		1		1		1
Totale	299	69	272	67	251	60	338	71



Percentuale variazione dipendenti stranieri

	Ů	Ů
2019-2018	Uomini +15 %	Donne +3,1 %
2020-2019	Uomini -2,9 %	Donne -9,0 %
2021-2020	Uomini -10,4 % %	Donne -7,7 % %
2021-2022	Uomini +18,3 % %	Donne +34,7 % %

Situazione maternità, allattamento, paternità

Anno 2022	Maternità	Allattamento	Paternità
N. dipendenti	150	35	22

OBIETTIVO 2023

Obiettivo: Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionale offerte da Serenissima Ristorazione S.p.A.

Azione: Favorire le pari opportunità in azienda.

Risorse: Up - Resp. lavoratori SA8000.

Tempi: Dicembre 2023.

Responsabile: Direzione - Resp. SA8000. Indicatore: Nr. reclami per discriminazione. Target: Nessun reclamo per discriminazione.

3.6 Pratiche disciplinari

Serenissima Ristorazione S.p.A. si impegna a trattare tutto il personale con dignità e rispetto, per tale motivo l'azienda non utilizza e non tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica e mentale o abuso verbale nei confronti del personale. A tale scopo l'azienda ha chiaramente definito le modalità di attuazione dei provvedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni al personale mediante la stesura di una procedura inserita nel sistema di gestione PRO 118 "Procedura per la definizione dei provvedimenti disciplinari e relative sanzioni al personale". Nel corso dell'anno 2022 sono stati effettuati 425 provvedimenti disciplinari a carico dei collaboratori. Di seguito si riportano i dati relativi alle risoluzioni dei provvedimenti disciplinari adottati:

Sanzione	N° provvedimenti	% sul totale
Multa	144	33,87
Sospensioni	54	12,71
Biasimo	122	28,71
Licenziamento	105	24,71

Numero e tipologia di contenziosi con i lavoratori (vertenze sindacali):

	2019	2020	2021	2022
N° Differenze retributive	28	24	20	40
N° Assorbimento permessi e turni	0	4	11	0

OBIETTIVO 2023

Obiettivo: Garantire parità di trattamento in caso di Pratiche disciplinari ai dipendenti Serenissima Ristorazione S.p.A.

Azione: Adottare quanto previsto dalle procedure disciplinari.

Risorse: Up - Resp. lavoratori SA8000.

Tempi: Dicembre 2023.

Responsabile: Resp. risorse umane - rappresentante

Direzione SA8000.

Indicatore: Nr. richiami disciplinari per categoria.

Analisi segnalazioni - azione disciplinare.

Target: Nessun caso di disparità di trattamento.

3.7 Orario di lavoro

Distribuzione del personale full-time e part-time

Anno	Totale dipendenti	Full-Time	Part-Time
2022	6.752	1.205	5.547
2021	6.393	1.120	5.273
2020	6.282	1.083	5.199
2019	6.321	1.118	5.203

Distribuzione del personale tempo indeterminato e tempo determinato

Anno	Totale dipendenti	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendisti
2022	6.752	5.929	763	60
2021	6.393	5.655	646	92
2020	6.282	5.675	409	198
2019	6.321	5.653	372	296

Descrizione dei turni di lavoro

Di seguito le fasce orarie prevalenti, utilizzate per i collaboratori, riepilogate per Divisione; le turnistiche vengono elaborate in base alla tipologia di servizio fornito.

Divisione aziende/scuole	Divisione sanità	Divisione locali pubblici
8:00 - 14:30	6:00 - 10:00	6:00 - 10:00
10:00 - 14:00	7:00 - 14:00	6:30 - 13:40
	10:00 - 14:00	10:00 - 14:00
	12:00 - 19:00	14:00 - 18:00
	16:30 - 20:30	16:00 - 20:00

Oltre a questa tipologia di orari in azienda è inoltre adottato l'orario in giornata: 8.30 - 9.30 / 17.30 - 18.30.

Sono inoltre presenti delle figure assunte con contratto forfetizzato.

Rilevazione delle presenze

Attualmente la rilevazione delle presenze viene gestita prevalentemente attraverso due sistemi:

1- Timbratura con badge e registrazione informatica

Tramite l'utilizzo di badge transponder, ogni dipendente avvicinando la tessera all'orologio registra l'ingresso e l'uscita dal luogo di lavoro, quindi le timbrature vengono scaricate in un apposito software per la gestione dei dati. Se il sito non è dotato di orologio il responsabile del centro/area inserisce manualmente le informazioni necessarie su apposito software.

2- Timbratura cartellino/Registri cartacei

L'orario è registrato mediante timbratura di cartellini cartacei, a fine mese il responsabile del centro/area verifica le presenze e le registra su apposito modulo. Se il sito non è dotato di orologio il responsabile del centro/area registra direttamente le informazioni necessarie su apposito modulo.

Andamento mensile delle ore supplementari e straordinarie

2022	Ore supplementari e straordinarie totali	Numero dipendenti con straordinario	Ore medie mensili pro capite
Gennaio	67.203	3.373	19,92
Febbraio	66.769	3.395	19,67
Marzo	80.679	3.668	22,00
Aprile	71.885	3.649	19,70
Maggio	87.639	3.839	22,83
Giugno	77.930	3.743	20,82
Luglio	78.595	3.224	24,38
Agosto	66.412	2.945	22,55
Settembre	82.777	4.013	20,63
Ottobre	97.182	4.256	22,83
Novembre	93.990	4.246	22,14
Dicembre	81.614	4.234	19,28
TOTALE	952.674	44.585	21,37

I dati sopra riportati si riferiscono al totale delle ore supplementari e straordinarie effettuate, conteggiando l'intero numero di collaboratori interessati a tale casistica.

L'ufficio personale mensilmente controlla i numeri delle ore per singola gestione inviando ai responsabili il report delle presenze in modo tale che il Capo Centro abbia lo strumento necessario per far sì che venga rispettato quanto previsto dal CCNL TURISMO.

3.8 Retribuzione

Inquadramento contrattuale e politica di remunerazione

Serenissima Ristorazione S.p.A. applica il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro:

Altro (Pulizie; COCOPRO)

Dipendenti assunti con questa Anno tipologia di Contratto C.C.N.L. Turismo - PPEE Accordo del 08/02/2018 93,99 % 2021 94,71% 95,00% 2020 2019 94,32 %

Anno	Dipendenti assunti con contratto diverso dal CCNL Turismo
2022	6,01%
2021	5,29 %
2020	5,00 %
2019	5,68 %

Retribuzione media lorda (Euro) per categoria professionale

		2019	2020	2021	2022
	Quadri	3.966	4.081	4.008	3.899
	Impiegati	1.789	1.841	1.843	1.911
0	Operai	1.510	1.531	1.559	1.553

Retribuzione media lorda* uomo - donna (Euro)

		2019	2020	2021	2022
Ô	Uomo	1.702	1.730	1.755	1.767
Ŝ	Donna	1.504	1.524	1.551	1.543

Retribuzione media lorda* italiano - altra nazionalità

	2019	2020	2021	2022
Italiano	1.550	1.572	1.597	1.597
Altra nazionalità	1.430	1.447	1.473	1.479

^(*) La retribuzione media lorda è rapportata al full time che rappresenta il 20% della forza lavoro.

OBIETTIVO 2023

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

Azione: Rispetto CCNL.

Risorse: Up - Resp. lavoratori SA8000.

Tempi: Dicembre 2023.

Responsabile: Direzione - Resp. direzione SA8000. Indicatore: Nr. casi di non conformità relativi al mancato rispetto contratto, norma SA8000.

Target: Nessun caso riscontrato di violazione

Contratto e norma SA8000.

3.9 Sistema di gestione

Serenissima Ristorazione S.p.A. è dotata di un Sistema di Gestione della Qualità Integrata conforme alle Norme:

UNI EN ISO 9001:2015

Sistema di gestione per la qualità

UNI EN ISO 14001:2015

Sistema di gestione ambientale

UNI EN ISO 14040:2006

UNI EN ISO 14044:2006

Studio di Life Cycle Assessment. Analisi delle prestazioni ambientali del menù ospedaliero

UNI EN ISO 22000:2005

Sistema di gestione per la sicurezza alimentare

UNI EN ISO 22005:2008

Sistema di gestione rintracciabilità nelle filiere agroalimentari

UNI ISO 45001:2018

Sistema di gestione per la salute e sicurezza del lavoro

SA8000:2014

Social Accountability

IFS FOOD

International Food Standard Version 7

DTP 108

Certificazione "senza glutine"

CODEX ALIMENTARIUS HACCP

Sistema di gestione per l'autocontrollo basato sul metodo HACCP.

ISO 14067:2018

Quantificazione dell'impatto ambientale del servizio.

Family Audit

Certificazione della Regione Trentino a supporto di un adeguato bilanciamento tra gli interessi ed i bisogni dell'organizzazione e degli occupati.

ISO 37001:2016

Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

FMAS

Sistema comunitario di ecogestione e audit.

ECOLABEL

Per i servizi di pulizia di ambienti interni.

Serenissima in un'ottica di miglioramento continuo predispone ed attua Piani Formativi che integrino nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale.

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

Politica per la responsabilità sociale

Cfr Paragrafo 1.6 "Politica del sistema di gestione integrato".

Riesame della direzione

Con cadenza annuale, la Direzione esamina i risultati raggiunti dal Sistema di gestione per l'Anticorruzione (ISO 37001) / Qualità / Sicurezza Alimentare / Rintracciabilità / Ambiente e Responsabilità Sociale (SA8000). In tale occasione, la Direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati (Anticorruzione (ISO 37001) / Qualità / Sicurezza alimentare / Rintracciabilità / Ambiente / Responsabilità Sociale - SA8000) ed eventualmente imposta le necessarie azioni correttive nel caso i risultati ottenuti non siano stati raggiunti.

Pianificazione ed implementazione

Serenissima Ristorazione S.p.A. in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti della Responsabilità Sociale, predispone ed attua Piani Formativi che integrino nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche della Responsabilità Sociale. I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni "storiche", di verifica delle certificazioni in possesso, di attività di collaudo e cicli di controllo su prodotti e servizi e questionari di autovalutazione



Controllo dei fornitori

Serenissima Ristorazione S.p.A. costruisce con il sistema dei fornitori relazioni stabili che rappresentano una sorta di partnerariato, al fine di garantire la crescita continua della qualità e il mantenimento dell'economicità. Il livello qualitativo dei fornitori è monitorato lungo l'intero processo di acquisto attraverso specifiche procedure previste dal Sistema di Gestione per la Qualità. I requisiti che l'azienda ha stabilito in questo campo sono:

- selezione di fornitori capaci e affidabili;
- valutazione dei fornitori e loro qualifica;
- monitoraggio continuo dei fornitori e delle forniture;
- emissione di chiari Documenti di Acquisto completi e precisi;
- verifica della 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.

Il processo di approvvigionamento può essere schematizzato come segue:

I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni "storiche", di verifica delle certificazioni in possesso, di attività di collaudo e cicli di controllo su prodotti e servizi e questionari di autovalutazione.

l Fornitori vengono tempestivamente informati di variazioni del servizio determinate da cambiamenti normativi e/o organizzativi allo scopo di consentire la realizzazione tempestiva degli adeguamenti che si rendessero necessari al mantenimento e sviluppo della qualità del servizio erogato.

Fornitori

	Dati relativi al bilancio 2019	Dati relativi al bilancio 2020	Dati relativi al bilancio 2021	Dati relativi al bilancio 2022
Valore acquistato per materie prime	90.368.101	76.827.995	91.348.983	111.301.976
Costi per servizi	33.090.091	29.055.620	31.074.781	34.702.006
Volume investimenti	12.750.000	10.000.000	11.760.496	10.576.953
Costo degli ammortamenti	6.687.731	5.167.417	6.175.248	7.078.330

Problematiche ed azioni correttive / preventive

La gestione dei reclami nel Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

L'Azienda garantisce la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, fornire informazioni in merito al sistema di gestione SA8000, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento.

Le comunicazioni in forma scritta (anonima per quanto riquarda i dipendenti dell'azienda) possono riguardare:

Le parti terze (fornitori, clienti, ecc.)

Tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta o fax, indirizzandole all'Ufficio del Protocollo di Vicenza che provvederà a inviare copia protocollata agli uffici di competenza (Direzione - Ufficio Personale - Ufficio Qualità) oppure tramite mail all'indirizzo: inforesponsabilitasociale@grupposerenissima.it

I dipendenti dell'azienda

I dipendenti possono segnalare comportamenti non conformi ai principi della norma SA8000 in forma anonima tramite il portale di gestione integrata aziendale.

Le stesse vengono poi prese in carico e gestite dai membri del Social Performance Team, ognuno per competenza.

3.10 Social Performance Team

È stato costituito il Social Preformance Team e sono state definite le modalità di costituzione e funzionamento al fine di rispondere a quanto previsto dalla Norma SA8000. L'SPT in particolare è formato sia da figure rappresentative appartenenti alle diverse funzioni organizzative del Management aziendale sia dai Rappresentanti SA8000.

3.11 Identificazione e valutazione dei rischi

L'Azienda ha predisposto una procedura per la valutazione dei rischi - analisi dei rischi di responsabilità sociale secondo lo Norma SA8000, allo scopo di valutare i rischi relativi alla Responsabilità Sociale a cui può essere assoggettata l'Azienda.

3.12 Monitoraggio

Nell'ambito del Sistema di responsabilità sociale per esaminare l'adequatezza delle attività ai requisiti stabiliti, vengono effettuati degli Audit interni, attività di monitoraggio e valutazione al fine di garantire la conformità del Sistema di Gestione ai requisiti della Norma SA8000 e della Politica aziendale.

3.13 Monitoraggio

Le attività di comunicazione del gruppo Serenissima Ristorazione sono per noi fondamentali, aspirano ad arricchire la coesione interna e coinvolgere la comunità, non perdendo di mira la volontà di accrescere la soddisfazione del cliente, la qualità delle relazioni e la sua fiducia.

Comunicazione interna

Informativa ai nuovi assunti sulla SA8000.

Serenissima Ristorazione pone molta attenzione alla comunicazione verso tutti i suoi collaboratori, in modo da condividere appieno la visione aziendale e i propri valori. Il principale strumento impiegato per la comunicazione interna è la newsletter, al fine di divulgare informazioni riguardanti le attività alle quali l'Azienda partecipa, le sponsorizzazioni, i premi e i riconoscimenti ottenuti. Le stesse vengono condivise anche tramite altri canali come il sito web e i social. L'investimento fatto nello sviluppo del metodo comunicativo ha portato ad un maggiore coinvolgimento e ad una maggiore coscienza da parte di tutti i collaboratori di quanto messo in campo dall'azienda. È stato predisposto un video di benvenuto, disponibile nel portale di e-learning per tutti i neoassunti e dipendenti, in cui vengono date informazioni sulle linee guida SA8000 per un buon comportamento aziendale. Tale iniziativa, in sintonia con la linea scelta per la divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dalla norma sia a livello teorico che a livello pratico.



OBIETTIVO 2023

Serenissima

Ristorazione pone

molta attenzione

verso tutti i suoi collaboratori in modo

da condividere la

propri valori.

visione aziendale e i

alla comunicazione

Obiettivo: Predisposizione e consegna, ai dipendenti nuovi assunti, di apposita informativa SA8000.

Azione: Divulgazione principi norma SA8000.

Risorse: Ufficio personale. Tempi: Dicembre 2023.

Responsabile: Direzione - Resp. SA8000. Indicatore: Procedura automatica di invio del documento contestualmente alla lettera di

Target: Tutti i dipendenti sono informati sulle previsioni SA8000.

Comunicazione esterna

Comunicazione e coinvolgimento della comunità

Comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per Serenissima Ristorazione S.p.A. Un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'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 e per conoscere la percezione dell'Azienda in maniera puntuale ed esaustiva. Cataloghi, comunicati stampa, conferenze, foto, eventi, sono tutte opportunità comunicative che stimolano l'interesse del fruitore e che fanno parte di un piano di comunicazione integrato online e offline, con l'obiettivo di raccontare la sostenibilità dell'azienda e la responsabilità sociale d'impresa nel campo dell'educazione alimentare.

Il sito web offre una visione organica e coerente della struttura e delle attività, trasferisce conoscenze aggiornate e approfondite ed è una risorsa strategica per lo sviluppo della Corporate Identity. Il mondo della comunicazione corporate è in costante evoluzione e l'azienda ha voluto adequare il proprio stile e modus comunicativo attivando nuovi canali di interazione con i propri stakeholders.

I principali social media mirano a rafforza l'identità aziendale con piani redazionali specifici.

È stato quindi lanciato un nuovo blog aziendale e sono state create pagine ufficiali sui principali Social Networks professionali (es. Linkedin), dove vengono periodicamente veicolati approfondimenti e contenuti sull'attività aziendale.



Sito internet e social networks

Il sito internet aziendale è suddiviso per aree tematiche che ne facilitano la navigazione:

- Una sezione introduttiva sull'Azienda e sulla qualità dei servizi una sezione sulle attività a cui l'Azienda rivolge la propria attenzione, nello specifico:
 - La ristorazione sociosanitaria
 - La ristorazione scolastica
 - · La ristorazione aziendale
 - La ristorazione commerciale
 - Servizi di Facility
- Una sezione dedicata alle soluzioni progettuali effettuate, agli obiettivi futuri, alle tecniche innovative;
- Una sezione dedicata alle news aziendali che vengono condivise sui canali social Facebook e Linkedin;
- Una sezione istituzionale dedicata alla presentazione della Società, all'identificazione della struttura azionaria e di governo, alle politiche operative e ai contatti.

I contenuti, chiari e ben suddivisi vengono mantenuti costantemente aggiornati, l'utente viene accompagnato facilmente verso le informazioni di cui è alla ricerca. Il sito web www.grupposerenissima.it è parte integrante del processo di creazione e diffusione del valore aziendale.

Accesso alla verifica

Serenissima Ristorazione S.p.A. si adequa a quanto previsto dal punto 9.15 della norma SA8000. L'Azienda è inoltre iscritta all'Osservatorio SAW, per maggiori informazioni: www.sawnet.info.

Registrazioni

L'azienda mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti della norma SA8000.

Iniziative di comunicazione rivolte alla ristorazione sostenibile.

Serenissima Ristorazione S.p.A. ha realizzato una Campagna Informativa di sensibilizzazione, per promuovere un consumo consapevole sia con azioni dirette (educazione alimentare e formazione) sia proponendo prodotti freschi e di stagione, tipici del periodo e della tradizione locale. Le campagne prevedono anche delle affissioni all'interno delle mense come, ad esempio, La Campagna "I principi dell'alimentazione sostenibile", attraverso l'uso di pannelli fonoassorbenti realizzati con materiale sostenibile e a basso impatto ambientale. Durante l'anno solare vengono previsti dei menu per giornate a tema che possono essere tipici regionali o anche internazionali comunicati con maggior dettaglio nei Totem e nei monitor dell'area self.



La piramide alimentare.





Iniziative di comunicazione rivolte al tema del risparmio/ recupero alimentare

L'azienda ha realizzato una Campagna Informativa di sensibilizzazione, incentrata sul tema del risparmio/recupero alimentare. All'interno delle mense vengono inserite locandine e/o roll up che mirano a coinvolgere l'utenza a ridurre lo spreco alimentare; viene fornito ai consumatori un contenitore per l'asporto del cibo non consumato a fine pasto e vengono predisposte delle campagne come, ad esempio, contro lo spreco di acqua e il consumo di plastica sulle tovagliette di carta distribuite nelle varie mense.

Biova Prospect

Progetto innovativo di economia circolare per la trasformazione del pane mai utilizzato presso i centri di cottura Serenissima Ristorazione in birra. un modo concreto per ridurre gli sprechi e i consumi energetici.



ISO 14067:2018 Systematic Approach

Serenissima Ristorazione ha adottato il Carbon Footprint Systematic Approach certificato secondo lo standard ISO 14067:2018 che consente la quantificazione dell'impatto ambientale nel servizio di produzione e di somministrazione dei pasti e degli alimenti per mense scolastiche, ospedaliere e scolastiche espressa come CO, equivalente.





Iniziative sociali

Serenissima Ristorazione S.p.A. è costantemente impegnata a selezionare e realizzare progetti orientati al tema del risparmio e recupero alimentare, da destinare a soggetti particolarmente bisognosi.

Nel tempo, questo sforzo si è concretizzato attraverso una serie di accordi stretti con partner selezionati sul territorio nazionale (enti senza scopo di lucro e associazioni caritatevoli) per conferire, a titolo gratuito, le derrate integre e le pietanze cucinate non servite ma perfettamente idonee al consumo.

Alcuni fra i principali progetti territoriali attivati:

Ostello Caritas Don Luigi di Liegro - Roma

L'Ostello Caritas si occupa del sostegno a persone senza fissa dimora o in situazione di povertà estrema accolti presso la mensa della Caritas di via Marsala n.109-Roma.

Mensa della Solidarietà - Caritas di Montesilvano - Viale Umberto I

La Mensa della Solidarietà distribuisce pasti e materie prime a persone che si trovano in una situazione di povertà estrema.

Associazione Samaritano Onlus

L'Associazione Samaritano Onlus si occupa della consegna di pasti gratuiti per indigenti Porto Sant'Elpidio Palazzo della Croce Verde.

Associazione Croce Rossa Italiana, Napoli (da Osp. Cardarelli)

La Croce Rossa Italiana è un'organizzazione di volontariato che si occupa dell'assistenza sanitaria e sociale dei cittadini.

Caritas parrocchiale San Martino Vescovo di Legnago - Mensa Caritas

La mensa Caritas di Legnago sostiene soggetti deboli nel territorio comunale.

Onlus "Associazione V.le K" di Ferrara

L'Associazione V.le K si occupa dell'accoglienza verso persone indigenti e con disagi sociali sul territorio di Ferrara e Provincia, in particolare presso "casa S. Stefano", dove sono ospitate circa 20 persone in stato di semilibertà, ex detenuti e senza fissa dimora.

Associazione di volontariato e promozione sociale "Noi con Voi" di Feltre (BL)

L'Associazione "Noi con Voi" sostiene persone senza fissa dimora o in situazione di povertà estrema accolti presso la mensa di via Paolina, Feltre (BL).

Associazione Diakonia - Onlus di Vicenza

L'Associazione Diakonia sostiene persone senza fissa dimora o in situazione di povertà estrema accolti presso la mensa di Casa S.Lucia sita in via Raffaele Pasi 8 a Vicenza.

Samarcanda Cooperativa Sociale di Schio (VI)

La Cooperativa Sociale Samarcanda sostiene persone senza fissa dimora o in situazione di povertà estrema accolte presso il servizio di accoglienza Casa Bakhita.

Ospedale Policlinico "San Martino" di Genova e Fondazione Auxilium di Genova / Il **Basilico Cooperativa Sociale**

L'Ospedale Policlinico "San Martino" di Genova e la Fondazione Auxilium di Genova / Il Basilico Cooperativa Sociale si occupano del recupero e la valorizzazione dei prodotti alimentari non consumati, per lo svolgimento delle attività socio-assistenziali rivolte alle persone indigenti.

Associazione di Promozione Sociale "Centro Anziani San Nicola" di Schio VI

L'Associazione di Promozione Sociale sostiene i soggetti deboli del territorio comunale che frequentano il "Centro Anziani San Nicola".

Associazione Emporio della Solidarietà O.S.VER di Vercelli

L'Associazione Emporio della Solidarietà O.S.VER sostiene le persone senza fissa dimora o in situazione di povertà estrema.

Croce Rossa Italiana - Emporio della Solidarietà di Falconara (AN)

La Croce Rossa Italiana distribuisce pasti non consumati a persone che si trovano in una situazione di povertà estrema.

Caritas di Roma - Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS

La Caritas di Roma sostiene persone senza fissa dimora o in situazione di povertà estrema.

Santa Teresa ONLUS - Vercelli

Centro accoglienza notturna "Don Mauro Stragiotti" sostiene persone senza fissa dimora o in situazione di estrema povertà.

Insieme si può

Insieme si può è un'iniziativa di Serenissima Ristorazione a sostegno dell'economia del territorio. Ad esempio in occasione di pranzi o cene speciali, vengono acquistati prodotti da territori danneggiati dal sisma o dal maltempo.



3.14 Gestione e risoluzione dei reclami

Tutto il personale e gli stakeholders possono segnalare reclami e suggerimenti anche in forma anonima, inerenti non conformità riquardanti l'applicazione della Norma SA8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale. L'inoltro delle segnalazioni relative a SA8000 da parte dei dipendenti e degli stakeholders va fatto al seguente indirizzo web: portale.grupposerenissima.it/sa8000/.

3.15 Formazione e sviluppo delle capacità

L'Azienda ha provveduto a pianificare attività formativa diretta a tutto il personale appartenente ai vari livelli al fine di sensibilizzare lo stesso ai principi della SA8000 e della Politica aziendale per la Responsabilità Sociale.

3.16 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

L'azienda ha stabilito a mezzo di procedure le modalità per la selezione e la qualifica dei fornitori/sub fornitori sulla base delle loro capacità di rispettare i requisiti della Norma SA8000. Gli stessi vengono informati in materia di Responsabilità Sociale e viene richiesto loro la disponibilità a conformarsi a tali requisiti mediante la compilazione di un questionario e la disponibilità a ricevere verifiche presso la loro sede.



Il presente documento è stato validato dai rappresentanti dei lavoratori SA8000 e da tutto il Social Performance Team.

SEDE LEGALE

Vicenza, Viale della Scienza, 26. Gli Uffici di Viale della Scienza ospitano la Presidenza, la Direzione Generale, la Direzione Commerciale, la Direzione Qualità, l'Ufficio Fatturazione, l'Assistenza Clienti, la Direzione dell'Ufficio Tecnico, l'Ufficio Sicurezza, le Direzioni e Segreterie delle Divisioni.

SEDE AMMINISTRATIVA

Castello Bissari Sforza Colleoni Costabissara (VI), Via S. Antonio, 37/39. Ospita la Direzione e Gestione acquisti, la Direzione Amministrativa ed i vari uffici di staff, l'ufficio CED.

Gli Uffici di Via Savona 144, Torri di Quartesolo (VI) ospitano la Direzione e Gestione del Personale.



