



# Bilancio SA8000

2022







# Bilancio SA8000 2022

<b>1. L'azienda .....</b>	<b>2</b>
1.1 I numeri di Vegra Camin S.r.l.....	2
1.2 Strategie e politiche.....	3
1.4 La struttura organizzativa.....	9
<b>2. Identificazione delle Parti Interessate .....</b>	<b>10</b>
<b>3. Analisi dei Requisiti della Norma SA8000 .....</b>	<b>12</b>
3.1 Lavoro infantile.....	13
3.2 Lavoro forzato o obbligato .....	14
3.3 Salute e sicurezza.....	14
3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	17
3.5 Discriminazione.....	18
3.6 Pratiche disciplinari.....	19
3.7 Orario di lavoro.....	20
3.8 Retribuzione.....	22
3.9 Sistema di gestione.....	23
3.10 Social Performance Team.....	26
3.11 Identificazione e valutazione dei rischi.....	26
3.12 Monitoraggio .....	26
3.13 Coinvolgimento interno e comunicazione .....	27
3.14 Gestione e risoluzione dei reclami.....	28
3.15 Formazione e sviluppo delle capacità.....	28
3.16 Gestione dei fornitori e degli appaltatori.....	28

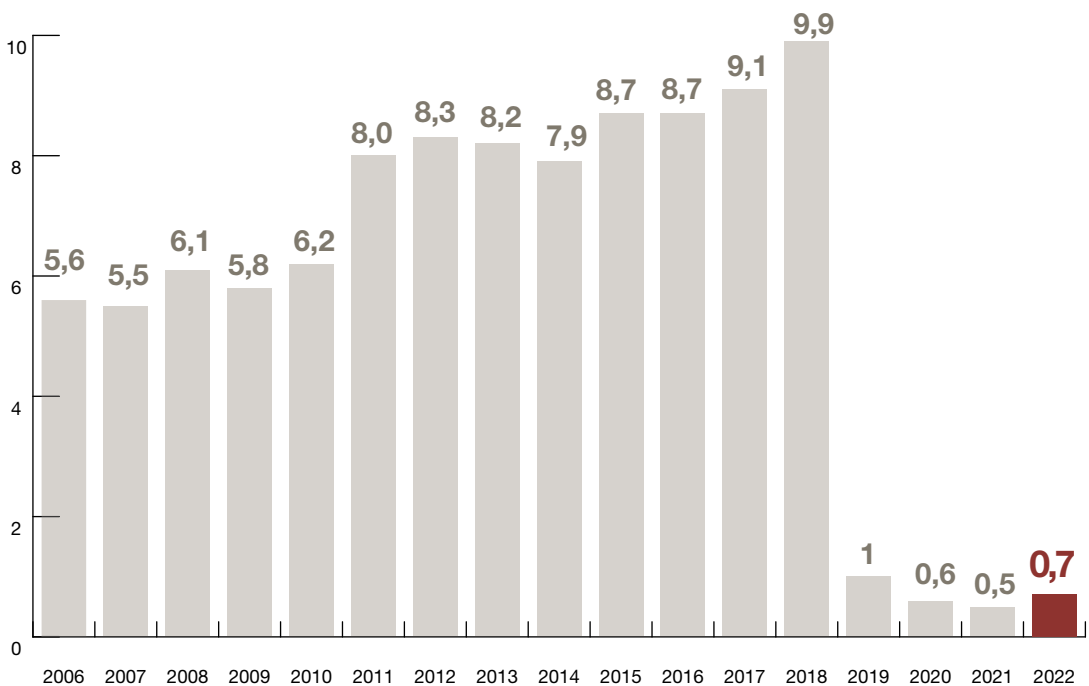
# 1. L'azienda

Vegra Camin S.r.l è un'azienda di proprietà del Gruppo Serenissima Ristorazione, con sede a Costabissara (VI), specializzata nella produzione di pasti per la ristorazione aziendale e scolastica.

Ottimizzazione dei processi di produzione, qualità, efficienza e sviluppo: queste le linee guida dell'attività dell'Azienda, che si impegna ad operare ogni giorno secondo criteri socialmente responsabili.

## 1.1 I numeri di Vegra Camin S.r.l.

RICAVI NETTI (milioni di Euro)



## 1.2 Strategie e politiche

Vegra Camin S.r.l. continua ogni giorno ad operare nel rispetto dell'ambiente, della salute e sicurezza dei lavoratori e della sicurezza alimentare. A testimonianza di tutto ciò, Vegra Camin S.r.l. da molti anni ha implementato le certificazioni secondo gli standard **UNI EN ISO 9001**, **UNI EN ISO 22000**, **UNI EN ISO 14001** ed **SA8000** rispettivamente per la **Qualità**, **Sicurezza Alimentare** e **Gestione Ambientale**, **Responsabilità Sociale**. Il sistema di Gestione è inoltre integrato con lo standard SA8000 che si concretizza nell'impegno verso la responsabilità sociale.

L'obiettivo è quello di fornire ai propri partner l'evidenza della propria capacità di rispettare i requisiti dettati dallo standard per la responsabilità sociale.

Inoltre l'Azienda è in grado di rispondere con fiducia e dando fiducia ai propri interlocutori, secondo una visione ad ampio raggio che coinvolge tutti gli stakeholders, dipendenti, fornitori, clienti, organizzazioni governative e non governative.



## POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE

Operando in un contesto economico sempre più competitivo Vegra Camin S.r.l. vuole soddisfare le richieste che provengono dall'esterno garantendo un'elevata efficienza e miglioramento continuo dei processi coinvolti nell'ambito della propria attività. L'azienda in particolare pone grande attenzione alla qualità del sistema di produzione e del servizio offerti ai clienti. L'integrazione dei concetti della qualità nell'ambito del sistema di gestione è stata raggiunta con l'implementazione degli standard UNI EN ISO 9001:15, UNI EN ISO 22000:2018, 14001:2015 e SA8000.

La soddisfazione degli stakeholder interni è perseguita attraverso momenti di verifica e di aggiornamento formativo sui temi correlati alle attività aziendali, con l'obiettivo del coinvolgimento continuo del personale.

La soddisfazione del Cliente viene perseguita offrendo e adeguando tutti i processi alle sue particolari esigenze, implicite ed esplicite, rilevando e monitorando i progressi attuati ed il raggiungimento degli obiettivi concordati.

L'azienda utilizza per la comunicazione verso l'esterno tutti gli strumenti di analisi definendo le relative modalità di applicazione e le risorse necessarie.

## QUALITÀ

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

In tal senso diventa fondamentale conoscerlo a fondo per erogare servizi e prodotti che rispondano sempre alle Sue richieste ed esigenze, ponendo particolare attenzione agli aspetti

collegati alla Sicurezza Alimentare e alla Rintracciabilità 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 Vegra Camin S.r.l., in accordo alla norma ISO 9001 sono:

- il miglioramento dell'immagine e della reputazione sul mercato: incremento del numero dei Clienti e del fatturato, espansione territoriale dell'azienda e ingresso in nuove aree di mercato;
- il miglioramento dei processi produttivi e del controllo del processo, dall'accettazione delle materie prime alla spedizione;
- 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 attraverso una costante attività di formazione e aggiornamento del management aziendale e dei dipendenti.

Il raggiungimento di questi sei obiettivi è costantemente monitorato attraverso la rilevazione della customer satisfaction dei Clienti e l'analisi dei reclami nelle forme individuate. Il raggiungimento e mantenimento di questi obiettivi è perseguito attraverso attività di formazione ed informazione del personale a

tutti i livelli. Con il raggiungimento di tali obiettivi si intende realizzare un'impresa fortemente focalizzata sui propri Clienti, accrescere l'efficacia sul mercato e rendere la customer satisfaction il fattore differenziante in un mercato fortemente competitivo.

## SICUREZZA ALIMENTARE E RINTRACCIABILITÀ

Il primo obiettivo dell'azienda rimane la prevenzione dei pericoli di ordine igienico sanitario attraverso la sistematica attuazione ed aggiornamento del sistema di sicurezza alimentare e di 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 sanitario attraverso il miglioramento continuo delle prestazioni;
- miglioramento continuo delle condizioni igieniche attraverso il costante ammodernamento degli ambienti di lavoro e delle attrezzature/apparecchiature utilizzate per la produzione;
- 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, al fine di garantire un elevato standard igienico sanitario;
- creazione di partnership con i propri fornitori di derrate - attrezzature e servizi affinché entrambi possano avere beneficio dalla esaustiva applicazione del Sistema di Sicurezza Alimentare;
- facilitare il ritiro e/o il richiamo delle materie prime e dei prodotti finiti, incluso le diete speciali, monitorando periodicamente l'andamento degli indicatori di performance per il miglioramento continuo dell'efficienza di sicurezza alimentare e rintracciabilità a garanzia della qualità degli alimenti.

## AMBIENTE

Vegra Camin riconosce nella gestione dell'ambiente, della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (SSL) una delle principali priorità aziendali e pertanto stabilisce politiche, programmi e procedure per svolgere le attività nel rispetto ambientale e dell'integrità fisica e morale dei lavoratori. L'azienda aggiorna periodicamente i dati legati ai propri indicatori ambientali, fa formazione continua ed audit interni periodici, oltre che valutazioni sui fornitori esterni di servizi, in pieno accordo con i principi della norma ISO 14001. L'azienda si pone come obiettivi:

- rispettare ed applicare tutte le leggi ed i regolamenti cogenti applicabili;
- migliorare continuamente le politiche, i programmi, il comportamento ambientale e la SSL, 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 e della SSL 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 e della SSL durante la produzione e la progettazione di nuove attività e prima della dismissione di un impianto o dell'abbandono di un sito;
- minimizzare le conseguenze ambientali e della SSL nell'ambito della produzione di rifiuti e della loro eliminazione, resa sicura e responsabile mediante progettazione, lo sviluppo e la gestione degli impianti, garantendo un uso efficiente e sicuro dell'energia, dei materiali, dei prodotti chimici e assicurando un uso sostenibile delle risorse rinnovabili;
- ridurre l'impatto ambientale dei propri prodotti e servizi dalle materie prime, ai prodotti, ai processi, alle emissioni e ai rifiuti collegati all'attività dell'impresa, perseguendo con la ricerca e l'innovazione tecnologica la minimizzazione degli effetti ambientali negativi;
- 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 incoraggiando 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 il dialogo con i dipendenti e con il 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 e della SSL eseguendo periodici controlli (Audit) e valutazioni circa il rispetto degli obiettivi aziendali, della normativa cogente e di questi principi, fornendo periodicamente informazioni adeguate alla Direzione, ai dipendenti, alle autorità ed al pubblico come previsto dalle norme di certificazione.





## RESPONSABILITÀ SOCIALE

Vegra Camin S.r.l. 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 forzato o 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);
- adeguare 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 e quello integrativo aziendale (in accordo alla Convenzione ILO 98);
- formare tutto il personale per un'efficace applicazione dello Standard Sa8000 in base ai risultati della valutazione dei rischi.

Per garantire il rispetto dei principi della norma SA8000 l'Azienda 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 adeguati;
- 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, esporne 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.

Vegra Camin S.r.l. 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 sociale, basato su dati oggettivi, che rappresenti l'evidenza dell'impegno verso l'aspetto etico delle attività aziendali e che sia lo stimolo al perseguimento del miglioramento delle condizioni di tutti i lavoratori.

## LA POLITICA DI TUTELA DELLA PRIVACY

Vegra Camin S.r.l. attribuisce grande importanza al trattamento dei dati personali dei soggetti con i quali è in relazione (clienti, dipendenti, fornitori, ecc.), per questo motivo ha sviluppato un sistema organizzativo e normativo interno per garantire che tutti i dati siano trattati nel rispetto delle disposizioni di legge e dei principi di correttezza e liceità.

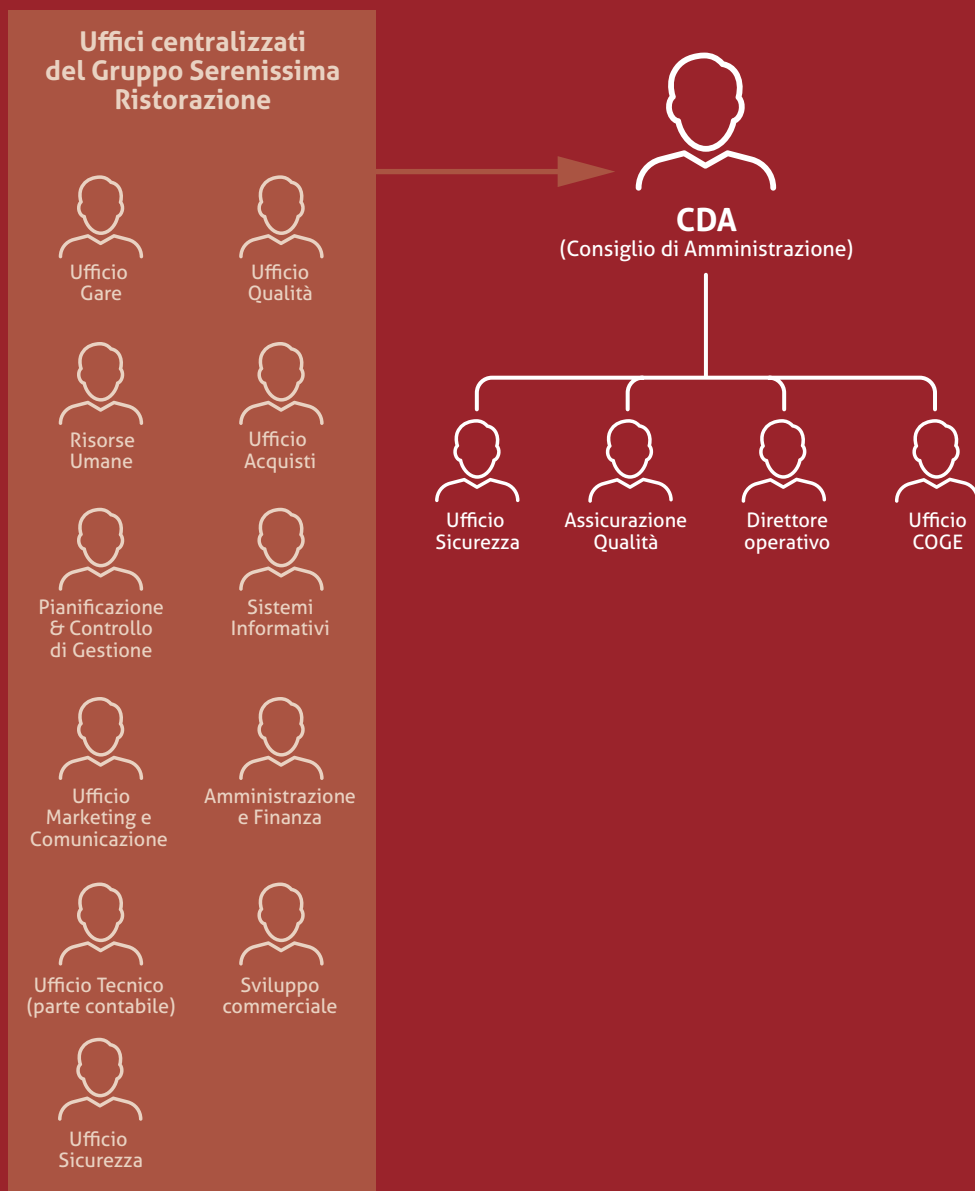
Il diffondersi delle tecnologie telematiche consente lo scambio di volumi sempre maggiori di dati e pone l'accento su eventuali problemi di riservatezza e quindi di tutela della privacy.

**L'effettiva applicazione delle normative a tutela della privacy è in Vegra Camin S.r.l. 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, Vegra Camin S.r.l. ha dedicato un apposito team di risorse specializzate.

# 1.5 La struttura organizzativa





## 2. Identificazione delle Parti Interessate

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

- 1 STAKEHOLDERS INTERNI
  - Collaboratori d'impresa
- 2 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 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.

Può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con una impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale si manifesta anche attraverso anche il presente documento.

# 3. 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:

- 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
- Formazione e sviluppo delle capacità
- Gestione dei fornitori e degli appaltatori

---

L'impegno di Vegra Camin S.r.l. verso il rispetto dei requisiti della norma SA8000 vuole emergere attraverso il presente documento, dando non solo le informazioni di base, ma anche ulteriori dati al fine di rendere completa e trasparente la realtà aziendale a tutti gli stakeholders.

## 3.1 Lavoro infantile

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 Sociale, nessun dipendente con età inferiore ai 15 anni.

Fasce d'età	N° lavoratori al 31/12/2020	N° lavoratori al 31/12/2021	N° lavoratori al 31/12/2022
< 18	0	0	0
18-29	1	1	2
30-45	2	1	5
46-55	7	4	6
> 55	7	5	7
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>20</b>

In tal senso Vegra Camin S.r.l. 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:

- 1. Non devono essere esposti a situazioni pericolose**
- 2. Possono lavorare al di fuori dell'orario scolastico se soggetti a normative sull'istruzione obbligatoria**
- 3. In nessun caso il monte ore giornaliero deve superare le 10 ore compreso lavoro, scuola e il trasporto**
- 4. 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**

**AZIONE**

**RISORSE**

**TEMPI**

**RESPONSABILE**

**INDICATORE**

**TARGET**

proseguire con le iniziative che impediscano l'utilizzo di lavoro minorile.

monitoraggio aziende partner circa la presenza di lavoro minorile.

UA - UQ - RESP SA8000.

dicembre 2023.

direzione - RESP SA8000.

numero di aziende con lavoratori minorenni nell'organico.

nessun partner che sfrutti il lavoro infantile.

## 3.2 Lavoro forzato o obbligato

L'azienda 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 originali dei documenti. Anche per quanto riguarda la richiesta di lavoro straordinario Vegra Camin S.r.l. 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 l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

1. Chiara definizione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
2. Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore.
3. L'ufficio personale è sempre disponibile a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc.



### OBIETTIVO 2023

<b>OBIETTIVO AZIONE</b>	perseguire con le iniziative che impediscano l'utilizzo di lavoro obbligato. monitoraggio aziende partner circa la presenza di lavoro obbligato.
<b>RISORSE</b>	up - resp SA8000.
<b>TEMPI</b>	dicembre 2023.
<b>RESPONSABILE</b>	direzione - resp SA8000.
<b>INDICATORE</b>	nr. di aziende che utilizzano lavoro obbligato.
<b>TARGET</b>	nessun partner che utilizzi lavoro obbligato.

Riportiamo di seguito 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 n°84:

Anno	Numero dipendenti
2020	0
2021	0
2022	0

## 3.3 Salute e sicurezza

Gli amministratori con i responsabili della sicurezza 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:

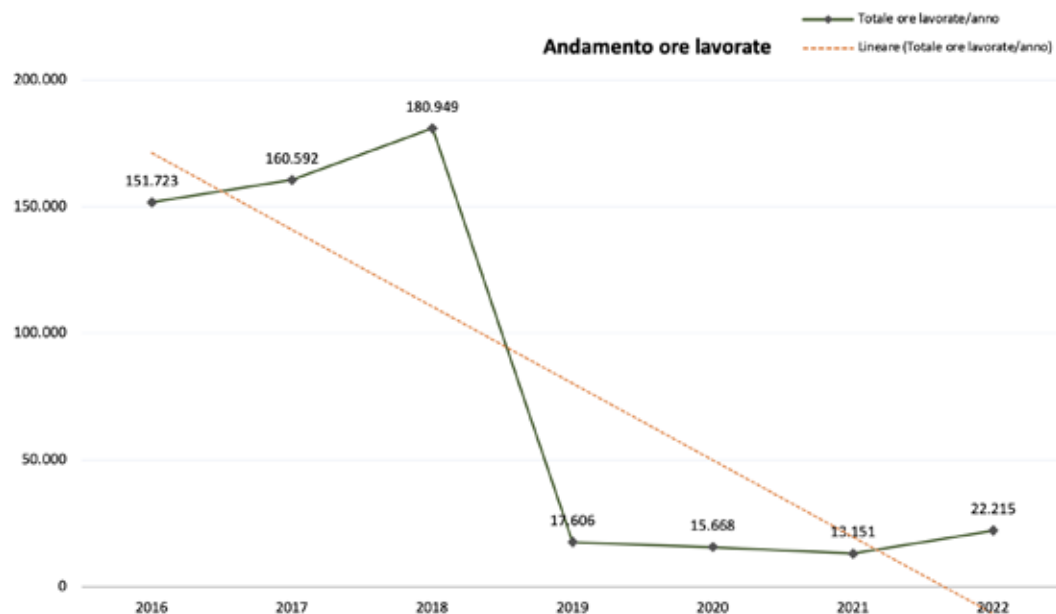
- che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali nello svolgimento di nuove attività e nel controllo di quelle esistenti;
- che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale, sia ai luoghi ove queste si svolgono;
- 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.



Nelle tabelle che seguono si riportano i dati inerenti il volume di ore lavorate nel corso degli ultimi due anni il volume di ore di assenza del lavoratore dal posto di lavoro e le relative motivazioni.

## Andamento ore lavorate

	2020	2021	2022
Totale ore lavorate	15.668	13.151	22.215



## Ore assenza

	2020		2021		2022	
	ore assenza	% su ore lavorate totali	ore assenza	% su ore lavorate totali	ore assenza	% su ore lavorate totali
Malattia	1.666	10,63 %	619	4,71 %	748	3,37 %
Maternità	884	5,64 %	384	2,92 %	976	4,39 %
Infortuni (esclusi in itinere)	0	0	0	0	0	0,00 %
Infortuni in itinere	0	0	0	0	0	0,00 %
<b>Totale ore assenza</b>	<b>2.550</b>	<b>16,27 %</b>	<b>1.003</b>	<b>7,63 %</b>	<b>1.724</b>	<b>7,76 %</b>

## INDICATORI DEGLI INFORTUNI (ESCLUSI "IN ITINERE")

La dimensione dell'indice infortunistico viene misurata tramite l'Indice di Frequenza come previsto dalla norma UNI 7249.

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Indice di frequenza	0	0	0

## Numero infortuni

	2020				2021				2022			
	Giorni		Casi		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
Totale infortuni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale infortuni in itinere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale infortuni esclusi in itinere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## ANALISI DEI DATI

L'analisi dei dati evidenzia come anche nel 2022 non vi siano stati infortuni. L'azienda continua ad effettuare investimenti nel settore, diretti a perfezionare l'organizzazione del lavoro in materia di sicurezza per eliminare e/o quantomeno ridurre i rischi in ogni ambito aziendale.

## OBIETTIVI

Gli amministratori con i responsabili della sicurezza della società ritengono indispensabile che le norme e le procedure siano osservate da tutto il personale ad ogni livello. Tutti i preposti, di ogni livello, saranno responsabili della corretta applicazione delle norme di sicurezza da parte dei propri subordinati. Tutti i dipendenti saranno 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, nella 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.

## 3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Vegra Camin S.r.l. 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 venga tenuto nei confronti del rappresentante eletto. Vegra Camin S.r.l. 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

Vegra Camin S.r.l. garantisce che nessuna discriminazione viene tenuta nei confronti dei collaboratori iscritti ad una sigla sindacale.

Sigle Sindacali	N. collaboratori 2020	N. collaboratori 2021	N. collaboratori 2022
FILCAMS-CGIL	6	1	0
FISASCAT-CISL	1	1	0
UILTUCS-UIL	0	0	0
Altre sigle	1	1	1
Totale iscritti	8	3	1
% iscritti	47,06 %	27,27 %	5,00 %

### Ore destinate a permessi sindacali ed assemblee

	2020		2021		2022	
	ore	% su ore lavorate totali	ore	% su ore lavorate totali	ore	% su ore lavorate totali
Permessi sindacali	0	0	0	0	0	0
Assemblee	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0
Totale ore lavorate	15.668	100 %	13.151	100 %	22.215	100 %

Al 31/12/2022 non sono previste delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Vegra Camin S.r.l. garantisce che nessuna discriminazione viene tenuta nei confronti dei collaboratori iscritti ad una sigla sindacale.



### OBIETTIVO 2023

**OBIETTIVO**

favorire la libertà di associazione e libertà.

**AZIONE**

promuovere lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva.

**RISORSE**

UP - responsabile lavoratori SA8000.

**TEMPI**

dicembre 2023.

**RESPONSABILE**

direzione - resp direzione SA8000.

**INDICATORE**

n° ore concesse per tali attività.

**TARGET**

n° ore concesse non inferiore anno 2022.

## 3.5 Discriminazione

Vegra Camin S.r.l. 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	%
2020	17	5	29,41 %	12	70,59 %
2021	11	3	27,27 %	8	72,73 %
2022	20	4	20,00 %	16	80,00 %

### Distribuzione del personale nazionalità Italiana - altre nazionalità

	Totale dipendenti	Nazionalità italiana	%	Altre nazionalità	%
2020	17	15	88,24 %	2	11,76 %
2021	11	10	90,91 %	1	9,09 %
2022	20	19	95,00 %	1	5,00 %

### Distribuzione delle mansioni personale proveniente da altri paesi

	Totale dipendenti	Operai	%	Altro	%
2020	2	2	100,00 %	-	-
2021	1	1	100,00 %	-	-
2022	1	1	100,00 %	-	-

### Personale per categoria/sesso

2022	Maschi	% Maschi	Femmine	% Femmine	Totale
Amministratori	2	50,00	0	0,00	2
Operai	2	50,00	15	93,75	17
Apprendisti	0	0,00	1	6,25	1
Totale	4	100,00	16	100,00	20

## Personale per nazionalità/sexo

	2020		2021		2022	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Albania	1	-	1	-	1	-
Romania	1	-	-	-	-	-
Totale	2	-	1	-	1	-

## Situazione maternità / allattamento / paternità

N. dipendenti	Maternità	Allattamento	Paternità
2022	1	0	0



### OBIETTIVO 2023

<b>OBIETTIVO</b>	garantire parità di accesso alle opportunità occupazionale offerte da Vegra Camin S.r.l.
<b>AZIONE</b>	favorire le pari opportunità in azienda.
<b>RISORSE</b>	Up - responsabile lavoratori SA8000.
<b>TEMPI</b>	dicembre 2023.
<b>RESPONSABILE</b>	direzione - resp direzione SA8000.
<b>INDICATORE</b>	n° reclami per discriminazione.
<b>TARGET</b>	nessun reclamo per discriminazione.

## 3.6 Pratiche disciplinari

Vegra Camin S.r.l. 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".

Di seguito si riportano i dati relativi alle risoluzioni dei provvedimenti disciplinari adottati:

Sanzione	N° provvedimenti	% sul totale
Sospensioni	0	0
Multa	0	0
Licenziamento	0	0
Biasimo	0	0
Archiviato	0	0

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

	2020	2021	2022
N° Differenze retributive	0	0	0
N° Assorbimento permessi e turni	0	0	0



## OBIETTIVO 2023

### OBIETTIVO

garantire parità di trattamento in caso di Pratiche disciplinari ai dipendenti Vegra Camin S.r.l.

### AZIONE

Adottare quanto previsto dalle procedure disciplinari.

### RISORSE

Up - responsabile lavoratori sa8000.

### TEMPI

dicembre 2023.

### RESPONSABILE

resp. risorse umane - rappresentante Direzione SA8000.

### INDICATORE

n° 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
2020	17	6	11
2021	11	3	8
2022	20	5	15

**Distribuzione del personale tempo indeterminato e tempo determinato**

Anno	Totale dipendenti	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendisti
2020	17	15	1	1
2021	11	9	1	1
2022	20	17	2	1

## DESCRIZIONE DEI TURNI DI LAVORO

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

Oltre a questa tipologia di orari in azienda è inoltre adottato l'orario in giornata: 8.00 - 8.30 / 16.30 - 17.00. Sono inoltre presenti delle figure assunte con contratto forfettizzato.

7.00 – 15.00

7.00 – 13.00

13.00 – 16.30

12.30 – 16.30

12.30 – 16.30

12.00 – 16.00

## 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 ORE SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE	ORE MEDIE MENSILI PRO CAPITE
Gennaio	146	6	24,25
Febbraio	145	7	20,71
Marzo	223	8	27,81
Aprile	106	7	15,07
Maggio	91	7	13,00
Giugno	86	8	10,80
Luglio	130	7	18,50
Agosto	28	6	4,58
Settembre	167	7	23,86
Ottobre	125	8	15,64
Novembre	130	8	16,25
Dicembre	109	7	15,50
TOTALE	1.484	86	17,25

I dati sopra riportati si riferiscono al totale delle ore supplementari e straordinarie effettuate, conteggiando l'intero numero di collaboratori aziendali 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 CCE abbia lo strumento necessario per far sì che venga rispettato quanto previsto dal CCNL TURISMO.

## 3.8 Retribuzione

### INQUADRAMENTO CONTRATTUALE E POLITICA DI REMUNERAZIONE

Vegra Camin S.r.l. applica il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro:

C.C.N.L. Turismo - PPEE  
Accordo del 08/02/2018

Altro (Istituz. Socio Assistenziale - COCOPRO)

Anno	Dipendenti assunti con questa tipologia di Contratto
2020	88,24 %
2021	81,82 %
2022	50,00 %

Anno	Dipendenti assunti con contratto diverso dal CCNL Turismo
2020	11,76 %
2021	18,18 %
2022	50,00 %

### Retribuzione media lorda (Euro) per categoria professionale

ANNO	2020	2021	2022
Operai	1.657,66	1.568,02	1.529,83
Impiegati	-	1.462,34	-

### Retribuzione Lorda media\* uomo - donna (Euro)

ANNO	2020	2021	2022
Donna	1.552,73	1.546,72	1.509,63
Uomo	2.077,37	1.632,69	1.691,40

### Retribuzione Lorda media\* italiano - altra nazionalità

ANNO	2020	2021	2022
Italiano	1.691,63	1.575,29	1.537,22
Altra nazionalità	1.436,85	1.404,15	1.404,15

(\*) la retribuzione media lorda è rapportata al full time che rappresenta il 20% della forza lavoro



#### OBIETTIVO 2023

<b>OBIETTIVO</b>	garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.
<b>AZIONE</b>	rispetto CCNL.
<b>RISORSE</b>	UP - responsabile lavoratori SA8000.
<b>TEMPI</b>	dicembre 2023.
<b>RESPONSABILE</b>	direzione - resp direzione SA8000.
<b>INDICATORE</b>	n° casi di non conformità relativi al mancato rispetto contratto, norma SA8000.
<b>TARGET</b>	nessun caso riscontrato di violazione Contratto e norma SA8000.



## 3.9 Sistema di gestione

Vegra Camin S.r.l. si 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 22000:2018**

Sistema di gestione per la sicurezza alimentare

**UNI EN ISO 14001:2015**

Sistema di gestione ambientale

Il Sistema di Gestione della Qualità Integrata è ampiamente descritto nel Manuale per la Qualità, Sicurezza Alimentare, Rintracciabilità, Ambiente e Responsabilità Sociale. Per quanto attiene alla responsabilità Sociale in particolare il documento cardine è rappresentato dal Bilancio SA8000.

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

### **1** POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Cfr Paragrafo 1.2 "Strategie e politiche".

### **2** RIESAME DELLA DIREZIONE

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

### **3** PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Vegra Camin S.r.l. in un'ottica di miglioramento continuo e per garantire la piena consapevolezza di tutto il personale degli 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

L'azienda tende a costruire con il sistema dei fornitori relazioni stabili che rappresentano una sorta di partnerariato, che permetta 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 stabiliti 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.



I 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	2020	2021	2022
Valore acquistato per materie prime	149.142	150.132	226.393
Costi per servizi	113.913	123.737	119.102
Volume investimenti	22.819	5.185	28.443
Costo degli ammortamenti	24.095	20.211	19.248

## PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE / PREVENTIVE

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



Nel caso del 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 e al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anonima per quanto riguarda i dipendenti dell'azienda) possono riguardare:

#### 1 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](mailto:inforesponsabilitasociale@grupposerenissima.it)

#### 2 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 Performance 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 la 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'adeguatezza 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 Coinvolgimento interno e comunicazione

### COMUNICAZIONE INTERNA

#### Informativa ai nuovi assunti sulla SA8000

L'Azienda si prefigge di consegnare l'informativa sulla SA8000 a tutti i dipendenti e collaboratori. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale di divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dalla normativa SA8000.



#### OBIETTIVO 2023

<b>OBIETTIVO</b>	predisposizione e consegna, ai dipendenti nuovi assunti, di apposita informativa SA8000.
<b>AZIONE</b>	divulgazione principi norma SA8000.
<b>RISORSE</b>	ufficio personale.
<b>TEMPI</b>	dicembre 2023.
<b>RESPONSABILE</b>	direzione - resp direzione SA8000.
<b>INDICATORE</b>	procedura automatica di invio del documento contestualmente alla lettera di assunzione.
<b>TARGET</b>	tutti i dipendenti sono informati sulle previsioni SA8000.

### COMUNICAZIONE ESTERNA

Comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per Vegra Camin S.r.l.

#### Comunicazione e coinvolgimento della comunità

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 degli Utenti e per conoscere la percezione dell'Azienda in maniera puntuale ed esaustiva. Cataloghi, foto, eventi, sono tutte opportunità comunicative che stimolano l'interesse del fruitore.

#### Accesso alla verifica

Vegra Camin S.r.l. si adegua a quanto previsto dal punto 9.15 della norma SA8000. L'Azienda è inoltre iscritta all'Osservatorio SAW, per maggiori informazioni [www.sawnet.info](http://www.sawnet.info).

#### Registrazioni

Vegra Camin S.r.l. mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti dello standard SA8000.

#### Iniziative di comunicazione rivolte alla ristorazione sostenibile

L'azienda ha realizzato una Campagna Informativa di sensibilizzazione, per promuovere un consumo consapevole sia con azioni dirette, sia proponendo prodotti e piatti tipici che valorizzano il territorio.

#### Iniziative di comunicazione rivolte al tema del risparmio/recupero alimentare

Vegra Camin S.r.l. ha realizzato una Campagna Informativa di sensibilizzazione, incentrata sul tema del risparmio/recupero alimentare, personalizzando la tovaglietta in carta che viene distribuita nei propri punti self-service e ristoranti sul territorio italiano.

## 3.14 Gestione e risoluzione dei reclami

Tutto il personale e gli stakeholder possono segnalare reclami e suggerimenti anche in forma anonima, inerenti non conformità riguardanti l'applicazione della Norma SA8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono rese disponibili a tutto il personale.

## 3.15 Formazione e sviluppo delle capacità

L'Azienda ha provveduto a pianificare attività formative 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 E  
AMMINISTRATIVA**

Via S. Antonio n.37/39  
36030 Costabissara (VI)



**Vegra Camin S.r.l. - Via S. Antonio n.37/39 - 36030 Costabissara (VI) - [vegracamin@pec.it](mailto:vegracamin@pec.it)  
tel. 0444.971639 - fax. 0444.971697 - C.F. 01736550243 - P.IVA 02442910283**