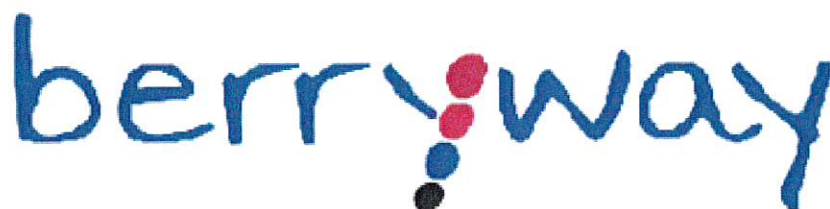


BERRYWAY S.r.l.



BILANCIO SOCIALE ANNO 2019
Approvato dall'assemblea dei soci del 27.06.2019

Edizione 00, 23/07/2019


 Direttore Generale
 Riva Romualdo

DISTRIBUZIONE

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> CONTROLLATA | <input type="checkbox"/> Cartacea |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Informatica |
| <input type="checkbox"/> NON CONTROLLATA | |

STATO REVISIONE DOCUMENTO

03		
02		
01		
00	23/07/2019	Prima Emissione
Rev.	Data	Causale

INDICE

1. PRESENTAZIONI.....	3
LETTERA DEL PRESIDENTE	3
PREMESSA.....	4
METODOLOGIA.....	4
2. IDENTITA'	5
2.1 INDIRIZZO SOCIALE.....	5
2.2 VERTICE E MANAGEMENT AZIENDALE	5
2.3 ORGANIZZAZIONE	5
2.4 LA MISSION.....	6
2.5 I PRINCIPI ISPIRATORI E LA VISION.....	6
2.6 CURA DEI DIPENDENTI.....	7
3. LA GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	7
3.1 L'ATTIVITÀ CORRENTE	7
3.2 AMBIENTE PER IL FUNZIONAMENTO DEI PROCESSI	7
4. LA MAPPA DEI PORTATORI DI INTERESSE.....	8
5. LA SODDISFAZIONE DEI COMMITTENTI.....	10
6. RELAZIONE SOCIALE	10
6.1. LE ATTIVITÀ.....	10
6.2. RISULTATI POLITICA DELLA SOCIETÀ	10
6.3. COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE	10
6.4. LAVORATORI NEL TEMPO	11
6.5. PERSONALE	11
6.5.1. SUDDIVISIONE PER QUALIFICHE PROFESSIONALI	11
6.5.2. GENERE	11
6.5.3. TIPOLOGIA DI RAPPORTO CONTRATTUALE.....	12
6.5.4. SUDDIVISIONE PER CLASSI DI ETÀ	12
6.5.5. ANZIANITÀ DI SERVIZIO IN BERRYWAY S.R.L.....	13
6.5.6. SCOLARIZZAZIONE	14
6.5.7. NAZIONALITÀ	14
6.5.8. TURN OVER	14
6.6. LAVORO INFANTILE	15
6.7. LAVORO FORZATO.....	15
6.8. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	15
6.9. PRATICHE DISCIPLINARI	15
6.10. DISCRIMINAZIONE.....	15
6.11. LA FORMAZIONE INTERNA.....	16
6.12. % DI FRUIZIONE FERIE.....	16
6.13. N° DEI GIORNI DI ASSENZA DAL LAVORO.....	16
6.14. SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	16
7. RELAZIONE ECONOMICO/FINANZIARIA	16

PREMESSA

Le organizzazioni che esercitano l'impresa sociale sono tenute a redigere annualmente un bilancio sociale delle attività svolte. Così ha inizio il primo paragrafo dell'allegato n° 1 dei Decreti Attuativi che integrano le norme sull'impresa sociale, dettando le linee guida relative a forma e contenuto del Bilancio Sociale. Innanzitutto emerge il significato dell'essere "socialmente responsabili" che per Berryway S.r.l. non significa semplicemente adottare e realizzare gli obblighi giuridici, ma anche adottare un comportamento socialmente responsabile, investendo nel capitale umano, nell'ambiente, nel lavoro di rete, nei collegamenti con le parti sociali, nei rapporti con le altre parti interessate (stakeholders).

Essere socialmente responsabili significa monitorare e rispondere alle attese economiche, ai rapporti, alle necessità ambientali e sociali di tutti gli stakeholders. Essere socialmente responsabili significa per Berryway S.r.l. anche avere l'obiettivo di essere e diventare sempre più competitivi in un'ottica di miglioramento continuo, di capacità potenziali sfruttate e fatte crescere, di mantenimento e di creazione di valore nella lunga distanza.

1. PRESENTAZIONI

1.1 Lettera del Presidente

La realizzazione di questa prima edizione del bilancio sociale ha permesso alla Berryway S.r.l. di affiancare al "tradizionale" bilancio di esercizio, un nuovo strumento di rendicontazione che fornisce una valutazione pluridimensionale (non solo economica, ma anche sociale ed ambientale) del valore creato dalla società.

Il bilancio sociale infatti tiene conto della complessità dello scenario all'interno del quale si muove la società e rappresenta l'esito di un percorso attraverso il quale l'organizzazione rende conto, ai diversi stakeholder, interni ed esterni, della propria missione, degli obiettivi, delle strategie e delle attività.

Il bilancio sociale si propone infatti di rispondere alle esigenze informative e conoscitive dei diversi stakeholder che non possono essere ricondotte alla sola dimensione economica.

In particolare per questa edizione del bilancio sociale la Berryway S.r.l. ha deciso di evidenziare le valenze:

- Informativa
- Di comunicazione
- Di relazione

Proprio per questo motivo gli obiettivi che hanno portato alla realizzazione della prima edizione del bilancio sociale sono prevalentemente i seguenti:

- informare il territorio;
- favorire la comunicazione interna;
- fidelizzare i portatori d'interesse;

Da questo documento emergono alcune importanti indicazioni per il futuro, di cui la società farà tesoro per essere sempre di più legittimata e riconosciuta dagli interlocutori interni ed esterni soprattutto attraverso gli esiti e i risultati delle attività svolte che saranno presentati e rendicontati in modo serio e rigoroso di anno in anno.

Auspicio infine che lo sforzo compiuto per la realizzazione di questo bilancio sociale possa essere compreso ed apprezzato vi auguro buona lettura.

Sig. Riva Romualdo



1.2 Premessa

I due principi ordinatori della società odierna, la sicurezza e la libertà, hanno modificato i loro rapporti. La sicurezza in passato aveva sicuramente la priorità, essendo la vita concreta degli individui ordinata in ruoli ed organizzazioni che ne segnavano il percorso e gli esiti: il risultato era senza dubbio una maggiore sicurezza a scapito della libertà che finiva per risultare eccessivamente limitata o addirittura confusa con la devianza. Attualmente le regole si sono invertite: la sicurezza oggi si è ridotta, è raro incontrare ruoli sociali ed organizzazioni che siano destinati a durare nel tempo e da risultare onnipresenti nel percorso di vita dei singoli individui.

La condizione di base per le persone che vivono con queste nuove regole è quella della crescita del rischio, sia dal punto di vista delle imprese che dal punto di vista delle persone che vi lavorano che in quello, di conseguenza, personale e privato. Un tempo il rischio era attutito e controllato dall'organizzazione fordista del lavoro. Oggi la riduzione del rischio segue altre vie: la domanda che infatti ne consegue è quella di un sistema di protezione sociale improntata ad un nuovo mutualismo, posto il fatto che quello precedente, garante di sicurezza e tutela, non può più essere garantito.

Ne derivano modelli di Welfare relativi alle varie componenti sociali che sono caratterizzati da una condizione di sostanziale separazione: è difficile infatti pensare che i medesimi principi di regolazione sociale possano andare bene per il lavoratore capofamiglia, per il pensionato che necessita di cure e servizi e per il lavoratore autonomo alle prese con i rischi dell'economia di mercato. Nel mondo globalizzato crescono le disuguaglianze e ritornano termini come esclusione e marginalità, forse mai dimenticati. Si parla di rischio, l'incertezza diviene sistema.

Il sistema di valori è un tratto distintivo della cooperazione sociale e riguarda la produzione di beni e di servizi; gli operatori apprezzano il senso del loro lavoro anche per le implicazioni molto concrete, nella vita pratica, dove il senso è direttamente coinvolto. Berryway S.r.l. non si discosta ovviamente, anzi, coinvolge. Coinvolge i propri operatori nella discussione, nelle scelte, nel fare e nel quotidiano. Il senso del lavoro è stimolato e rinforzato da momenti di formazione, di incontro e di scambio. Fa parte del senso l'insieme di gratificazioni che derivano dal ruolo sociale che si ricava dal rapporto con gli altri attori del territorio: sono importanti le gratifiche che si ricavano dal vedere riconosciuti nei grossi clienti le finalità ed i valori per in quali si opera.

Una buona cooperazione sociale non deve solo essere in grado di gestire buoni servizi, ma deve essere anche di stimolo al confronto ed in qualche modo deve anche condizionare le politiche pubbliche. Affinché una società sociale possa garantirsi il consenso sociale e la visibilità sono necessarie alcune condizioni: innanzitutto la sopravvivenza nel medio e lungo periodo dell'organizzazione, la redditività, la solidità patrimoniale e la generazione di esternalità positive non necessariamente misurabili in termini economici, con queste precondizioni è possibile che si verifichi il più importante fattore di successo: l'innovazione, intesa come identificazione e presa in carico dei nuovi bisogni e come capacità di generare nuove modalità di soddisfazione di bisogni già riconosciuti. Se un'organizzazione è capace di innovare nel senso sopra indicato, essa è anche capace di generare il circuito virtuoso fra redditività e visibilità sociale. Berryway S.r.l. ha perseguito e continua a seguire questa traiettoria.

I fattori in grado di influenzare il livello di innovazione prodotto sono la qualità e le capacità professionali delle risorse umane, la reputazione dell'organizzazione, vale a dire, la fiducia di cui essa gode.

Berryway S.r.l. si è spesa in questa direzione ed i risultati che si stanno raggiungendo possono essere assolutamente significativi ed importanti, ma non vanno nascoste le sfide che attendono oggi le aziende: il rapporto con i clienti, la transizione complessa verso un mercato di Welfare, la qualità come obiettivo imprescindibile, la professionalità e la formazione degli operatori e infine, ma non ultimo per importanza, il coniugare una rafforzata scelta sociale con il carattere dell'imprenditorialità, capace, autentica ed originale.

1.3 Metodologia

La metodologia che è stata seguita per la stesura e la compilazione definitiva del Bilancio Sociale ha visto innanzitutto la scelta di procedere nell'ottica del confronto e del lavoro di gruppo.

La scelta fatta è stata quella di rendere il Bilancio Sociale un fatto culturale: l'esito di un processo con il quale l'organizzazione rende conto delle scelte, delle attività, dei risultati e dell'impiego di risorse in un dato periodo, in modo da consentire alle diverse parti interessate di conoscere e formulare un proprio giudizio su come l'organizzazione interpreta e realizza la sua missione.

Redigere il Bilancio Sociale significa dare voce alla cultura della Società: è in un primo luogo un momento di verifica e di condivisione interna, di conseguenza un veicolo di comunicazione con l'esterno: sempre e comunque un momento trasparente di dialogo.

2. IDENTITA'

2.1 Indirizzo Sociale

La Società Berryway S.r.l. ha lo scopo di perseguire, in forma mutualistica e senza fini speculativi, l'autogestione dell'impresa che ne è l'oggetto, dando continuità di occupazione lavorativa alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali ai dipendenti, operando nell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

2.2 Vertice e Management aziendale

La forma giuridica della Società è S.r.l. (Società a Responsabilità Limitata) composta da 4 società socie ognuna per il 25%:

ORTOFRUIT ITALIA SOCIETA' AGRICOLA COOPERATIVA
RK GROWERS SRL
BERRYWORLD GROUP LIMITED
SUREXPORT COMPANIA AGRARIA S.L.

A coordinare l'attività della Società e, principalmente quale raccordo tra la direzione e i vari comparti è stato costituito il **"Comitato per la Salute e Sicurezza"** composto da:

1. RIVA ROMUALDO	Coordinatore interno
2. CAMISASSI GIORGIO	RSPP
3. ALLISIO BARBARA	Responsabile del sistema
4. DAMILANO EMANUELA	Rappresentante dei Lavoratori SA 8000
5. BARALE SIMONE	Membro del team di gestione

Questo organo tecnico permette, tra l'altro, un confronto fra i singoli servizi, l'individuazione di bisogni e risorse, l'adozione di strategie ed iniziative. È, inoltre, organo consultivo di supporto al Presidente e al Consiglio di Amministrazione.

Al "Comitato Gestione Risorse" sono stati chiaramente stabiliti i ruoli e le competenze e sono stati delegati i necessari poteri per la propria attività.

2.3 Organizzazione

Il costante confronto fra le risorse, i partner e una corretta gestione amministrativa, hanno permesso di mantenere coerenza operativa in ogni comparto della Società.

Fin dal suo esordio Berryway S.r.l. ha organizzato i propri servizi secondo criteri di professionalità, provvedendo in proprio, o per il tramite di agenzie formative, all'aggiornamento del personale.

Tutto questo può essere garantito solamente con una struttura organizzativa che riconosca responsabilità individuali e collettive degli operatori, individuando mansioni e competenze. All'amministrazione è demandata la tenuta della contabilità, la puntuale esecuzione degli adempimenti amministrativi/societari/fiscali comprendendo, tra gli altri, anche la gestione normativa del personale e gli adempimenti retributivi e contributivi. Il controllo di gestione, effettuato dall'Amministrazione in costante rapporto con i responsabili dei servizi, garantisce, oltre al rispetto delle normative fiscali e contributive, la corretta gestione delle risorse economiche.

2.4 La Mission

L'obiettivo primario della Berryway S.r.l. è la realizzazione di commercializzazione di prodotti agricoli freschi (piccoli frutti) in ottemperanza alle richieste del cliente e nel rispetto delle proscrizioni legali cogenti, in ottica della salvaguardia degli aspetti ambientali e della salute e sicurezza dei propri collaboratori. Una scelta sostenibile quindi che, compatibilmente con i bisogni e le necessità comuni, possano realmente creare spazi di confort, di partecipazione e di benessere per tutti. E se questa è la mission centrata sui clienti a cui è rivolta la nostra cura, altrettanto l'attenzione è rivolta anche a chi è artefice dell'intervento, ovvero i dipendenti della società. Non è possibile infatti perseguire obiettivi come quelli accennati senza tenere presente anche il benessere degli operatori, di coloro che formano la base "sociale" della nostra organizzazione. L'obiettivo non deve essere quello di sacrificare la vita professionale dei lavoratori per migliorare l'offerta al cliente ma è nostro dovere tendere alla massima gratificazione e soddisfazione generale.

Crediamo che la salute di una organizzazione non possa prescindere da un'attenzione, un rispetto e un riguardo che vada anche verso i propri membri, oltre ai destinatari dei prodotti/servizi offerti. Per fare ciò Berryway S.r.l. si impegna ogni giorno non solo per mantenere la sua linea di correttezza, di legalità e di rispetto delle regole, ma attiva ogni strumento o iniziativa che possa facilitare e accrescere il benessere dei propri dipendenti, promuovendo l'ampliamento della caratteristica sociale della nostra "azienda", il contatto tra le parti centrali e periferiche, la comunicazione e il circolare delle informazioni relative alla vita della società. L'attenzione e la cura dei risultati economici va di pari passo con la responsabilità, non solo dei dirigenti ma di ogni socio lavoratore, di creare "sviluppo" per la società, un ampliamento che, pur mantenendo sempre criteri di sostenibilità che salvaguardino la natura stessa di Berryway S.r.l., tuttavia favorisca una crescita a 360 gradi.

La crescita e lo sviluppo della nostra società chiude il cerchio rispetto all'incipit iniziale, ovvero il concetto di "impresa sociale": Berryway S.r.l. può definirsi tale solo se appunto riuscirà a mantenere gli obiettivi relativi al target di persone di cui prendersi cura e alle modalità con cui cerca di fare ciò, se riuscirà a essere un'organizzazione attenta alla propria risorsa più preziosa, ovvero i propri dipendenti, se sarà responsabile della propria solidità economica e del proprio sviluppo. Se riuscirà a fare tutto ciò allora avrà assolto il suo scopo sociale.

2.5 I principi ispiratori e la Vision

Il Bilancio Sociale diventa dunque un passo obbligato per comunicare come, e se, si sta perseguendo l'interesse generale della comunità con una ricaduta concreta e tangibile sulle persone e sul territorio. Inoltre il Bilancio Sociale è uno strumento trasparente per dichiarare la volontà espressa nella Mission della Società Sociale, le cui finalità sono espresse nella visura camerale; il Bilancio Sociale valuta gli obiettivi da raggiungere espressi nell'Assemblea dei Soci e verifica l'efficienza dell'impiego delle risorse economiche. Un ulteriore aspetto inerente il Bilancio Sociale è ambizioso e delicato: verificare la coerenza tra i valori della Società, fra i principi ispiratori e le azioni realizzate ed attuate per il perseguimento degli obiettivi d'impresa. Ciò significa operare secondo un codice etico chiaro e condiviso, che si espliciti nei comportamenti e nelle scelte, nelle azioni e nelle strategie. Scegliere di adottare un codice di comportamento significa mettere al centro dell'agire regole chiare, procedure, valori in cui tutti i destinatari possano riconoscersi, ma vuol dire anche avviare un processo che vede tutti gli attori in continuo dialogo, in cui ciascuno si senta davvero responsabile davanti agli altri. Berryway S.r.l. ripudia ogni discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico, e favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione e sulla base dell'esperienza maturata nei settori di competenza, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione degli operatori e collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli. Il codice etico costituisce un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di Berryway S.r.l. A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni alla Società che esterni. Berryway S.r.l. riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e della professionalità di ciascuna di esse.

La vision d'impresa delinea un orientamento strategico per il futuro prossimo a cui la nostra organizzazione vuole tendere. Questo significa avere una linea generale per quelli che possono essere gli investimenti e la concentrazione delle risorse e poter condividere tali scelte nella maniera più chiara e definita possibile. Fondamentalmente è la parte di pensiero, o di anima "sociale", che pulsa dall'interno della società e che dovrebbe incanalare le energie di tutta l'organizzazione per perseguire i medesimi obiettivi. Tutte le organizzazioni dovrebbero possedere una vision comune e condivisa.

I **VALORI** e la cultura aziendale che contraddistinguono Berryway S.r.l. si basano su:

- Il rispetto diffuso, convinto e condiviso di un'etica del lavoro che rispetti le regole volontarie e cogenti che l'organizzazione rispettivamente ha scelto di applicare e che devono essere applicate per lo svolgimento delle proprie attività.
- L'ambizione ad essere misurati sugli effettivi obiettivi raggiunti attraverso il proprio lavoro nel rispetto delle esigenze dei Clienti e delle capacità dell'organizzazione di essere sempre *"in compliance"* rispetto al suo perimetro normativo di riferimento.

La capacità di fornire ai propri clienti soluzioni efficienti ed efficaci all'altezza delle evoluzioni del settore, in una logica di continuità operativa nel tempo, orientata alla massima soddisfazione del cliente.

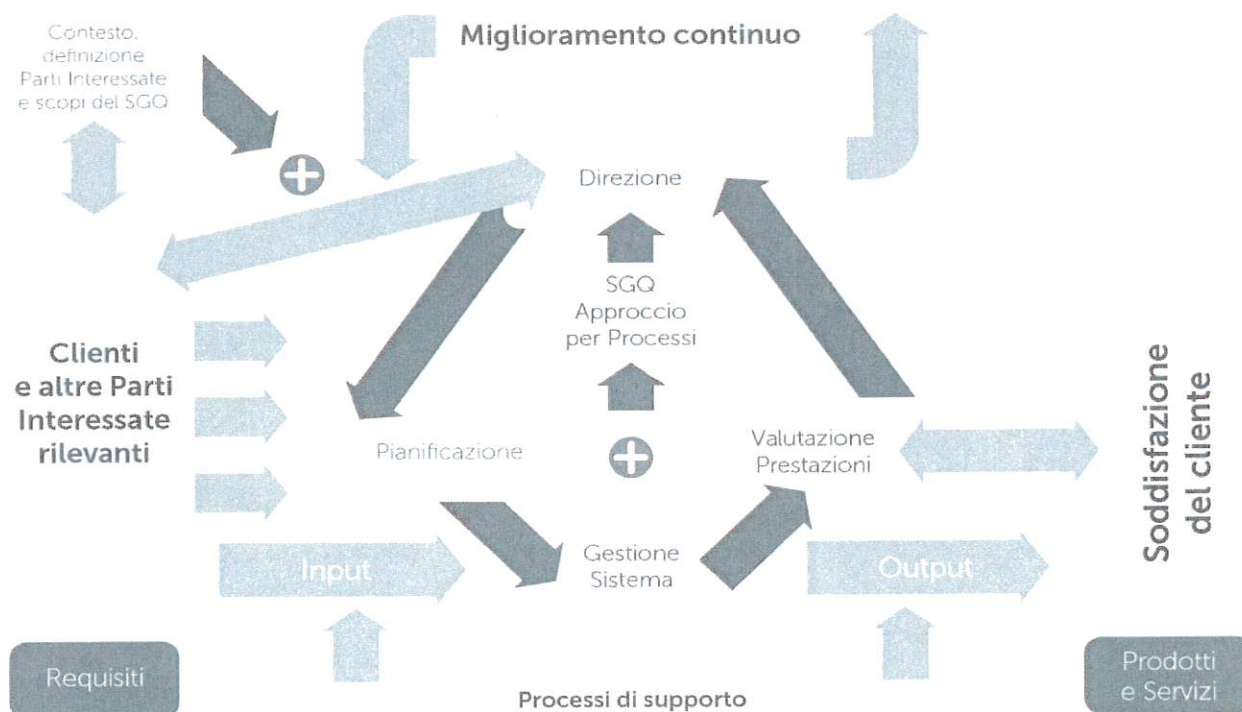
2.6 Cura dei dipendenti

Lo sviluppo di Berryway S.r.l., come già accennato nel capitolo della Mission, non ha solo lo scopo di solidificare le fondamenta economiche-finanziarie, ma anche quello, non meno prezioso, di far nascere opportunità di cambiamento e rinnovamento per le persone che vi lavorano. Curare lo sviluppo della società quindi significa preoccuparsi anche della salute, mentale e fisica, dei propri dipendenti.

3. LA GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

3.1 L'attività Corrente

L'operato della Berryway S.r.l. si basa sui principi di qualità, ambiente, salute e sicurezza ed etica del lavoro, secondo lo schema riportato di seguito.



3.2 Ambiente per il funzionamento dei processi

Berryway S.r.l. ha predisposto ambienti e luoghi di lavoro (in sede e presso l'unità locale) le cui condizioni sono favorevoli per lo svolgimento delle attività lavorative e per il conseguimento della conformità ai requisiti richiesti per i servizi commissionati. Il servizio di Protezione e Prevenzione sui Luoghi di Lavoro di Berryway S.r.l. controlla l'adeguatezza degli ambienti di lavoro sia per quanto riguarda i fattori fisici, ambientali ed altro (esempio rumori, temperatura, umidità, illuminazione, condizioni atmosferiche, stress). Per ulteriori dettagli si rimanda ad apposita documentazione relativa al D.lgs. 81/2008 e smi (DVR – Documento di Valutazione dei Rischi).

4. LA MAPPA DEI PORTATORI DI INTERESSE

L'identificazione degli stakeholders, intesa come mappa dei portatori di interesse, consente di delineare il livello relativo al sistema delle relazioni interne ed esterne che la Società Berryway S.r.l. costruisce e gestisce.

I portatori di interesse sono persone o gruppi di persone, società o enti con interessi legittimi nelle attività della Società e nelle ricadute che le nostre attività e scelte comportano. Essi vengono identificati in base al loro legame con l'impresa. Ne consegue che tutti gli stakeholder hanno un valore intrinseco ossia meritano considerazione per se stessi in quanto tali ed in quanto partecipano a diverso titolo alla gestione, alla organizzazione e come fruitori di un servizio.

Questa mappa consente di inquadrare e rendere visibili aspetti dell'organizzazione che, messi in relazione fra loro e con altri strumenti di analisi, definiscono una lettura della complessità della realtà organizzativa, volta anche a percepire i potenziali processi di miglioramento.

La mappa è inoltre uno strumento utile per la definizione della strategia di comunicazione.

La rappresentazione degli stakeholders avviene attraverso una mappatura realizzata seguendo lo schema di cui sotto:

NORMATIVO ISTITUZIONALE	Applicabile	Descrizione	Esigenze/ Aspettative da Parti interessate ad azienda	Esigenze/ Aspettative da azienda a Parti interessate	Requisiti / specifiche definiti tra le parti interessate
Authority Antitrust	NO	-	-	-	-
Enti di verifica/Certificazione esterna	SI	Bureau Veritas SA 8000:2014	Conformità alla norma SA 8000:2014 e legislazione cogente	Conformità alla norma SA 8000:2014 e legislazione cogente	Contratto di certificazione
Enti locali	SI	Comune di Saluzzo (CN)	Conformità legislazione cogente	Rispetto dei regolamenti comunali	Regolamenti comunali su sito ufficio tecnico (agibilità, concessione scarichi, allacciamento, etc..)
Enti pubblici	SI	Inail Inps Agenzie delle entrate	Conformità legislazione cogente	Riconoscimento della conformità legislativa	Norme, leggi, regolamenti
Istituzioni nazionali e internazionali	NO	-	-	-	-
Organismi di Vigilanza esterni	SI	ASL territoriale Spresal Ispels ARPA	Conformità legislazione cogente	Riconoscimento della conformità legislativa	Legislazione cogente
Organismo di Vigilanza interno MOG 231	NO	-	-	-	-

AZIENDALE	Applicabile	Descrizione	Esigenze/ Aspettative da Parti interessate ad azienda	Esigenze/ Aspettative da azienda a Parti interessate	Requisiti / specifiche definiti tra le parti interessate
Azionisti	NO	Non Presenti Azionisti Esterni	/	/	/
Direzione/Soci	SI	<ul style="list-style-type: none"> Legale rappresentante Soci al 25% 	<ul style="list-style-type: none"> Produttività aziendali Utili economici 	<ul style="list-style-type: none"> Produttività aziendali Utili economici 	Bilancio di esercizio
Altre società del Gruppo	SI	Berryworld Group Limited Ortofruit Soc. Agr. Soc. RK Growers Srl Surexport Campania Agraria SL	<ul style="list-style-type: none"> Profitti Dividendi 	Rispetto degli impegni presi	Statuto della società
Casa Madre / Holding	NO	/	/	/	/
Dipendenti	SI	Impiegati	<ul style="list-style-type: none"> Retribuzione e contribuzione Ambiente di lavoro salubre e sicuro Rispetto dei Diritti dei lavoratori 	<ul style="list-style-type: none"> Esecuzione attività lavorativa Salvaguardia ambiente di lavoro / impianti 	Fonti esterne: CCNL- Contratto nazionale del Lavoro Fonti interne: Mansionario competenze minime Organigramma Schede del personale Contratti di assunzione
Sindacati	NO	/	/	/	/
Rapporti con il vicinato	SI	Presenza di attività in area limitrofa	Conformità ai regolamenti	Conformità ai regolamenti	Rispetto dei regolamenti comunali

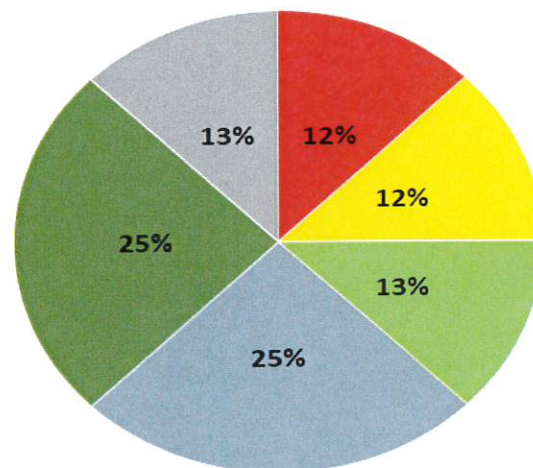
AZIENDALE	Applicabile	Descrizione	Esigenze/ Aspettative da Parti interessate ad azienda	Esigenze/ Aspettative da azienda a Parti interessate	Requisiti / specifiche definiti tra le parti interessate
Associazioni ambientaliste	NO	-	-	-	-
Associazioni dei consumatori	NO	-	-	-	-
Comunità globale / generazioni future	NO	-	-	-	-
Media	SI	In caso di gestione delle emergenze (sicurezza e tutela ambientale)	-	-	-
Istituzioni ed enti culturali pubblici e privati	NO	/	-	-	-
Partner nella comunicazione	NO	/	-	-	-
Scuole e Università	SI	Proposte posizioni per tirocini formativi	Tirocini formativi Giornate informative e didattiche Politecnico di Torino	-	-

5. LA SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

Il settore di attività di Berryway srl, mirato esclusivamente a una committenza pubblica, non permette una efficace valutazione della soddisfazione del Cliente se non attraverso una analisi degli eventuali reclami e delle informazioni recepite dai clienti.

L'organizzazione aziendale prevede che seguito di reclami ufficiali da parte del committente venga emesso uno specifico ordine di servizio corrispondente ad un reclamo. Nel 2018 non è stato ricevuto alcun ordine di servizio/segnalazione. Osservazioni verbali minori sollevate non si è ritenuto necessario registrarle, in quanto tempestivamente risolte in modo puntuale ed immediato a mezzo mail o telefono. Sulla base di quanto sopra espresso ed in base ai rapporti interpersonali che intercorrono tra la direzione aziendale ed i clienti è possibile ritenere una buona soddisfazione da parte degli stessi nei confronti del servizio da noi svolto.

Suddivisione dell'analisi per piattaforme di destino merce



Questo sistema di monitoraggio della soddisfazione clienti viene svolto attraverso un'autovalutazione interna sulla base di alcuni punti strategicamente significativi per l'organizzazione, al fine di verificare la reale percezione che l'azienda ha sul grado di soddisfazione dei clienti più importanti. Essi sono stati suddivisi, per comodità di indagine, per zona così da creare un'analisi a 360° sul territorio. L'output è stato positivo, con il raggiungimento di valori accettabili per tutti i clienti analizzati.

6. RELAZIONE SOCIALE

6.1. Le attività

Si riporta la descrizione dettagliata delle attività avviate nel 2018/2019.

Fornitura di piccoli frutti freschi

Essendo l'azienda di recente nascita è entrata sul mercato appoggiandosi all'azienda storica Ortofruit con il relativo magazzino sito sempre in Saluzzo, cui fa base per il conferimento della merce.

6.2. Risultati Politica della Società

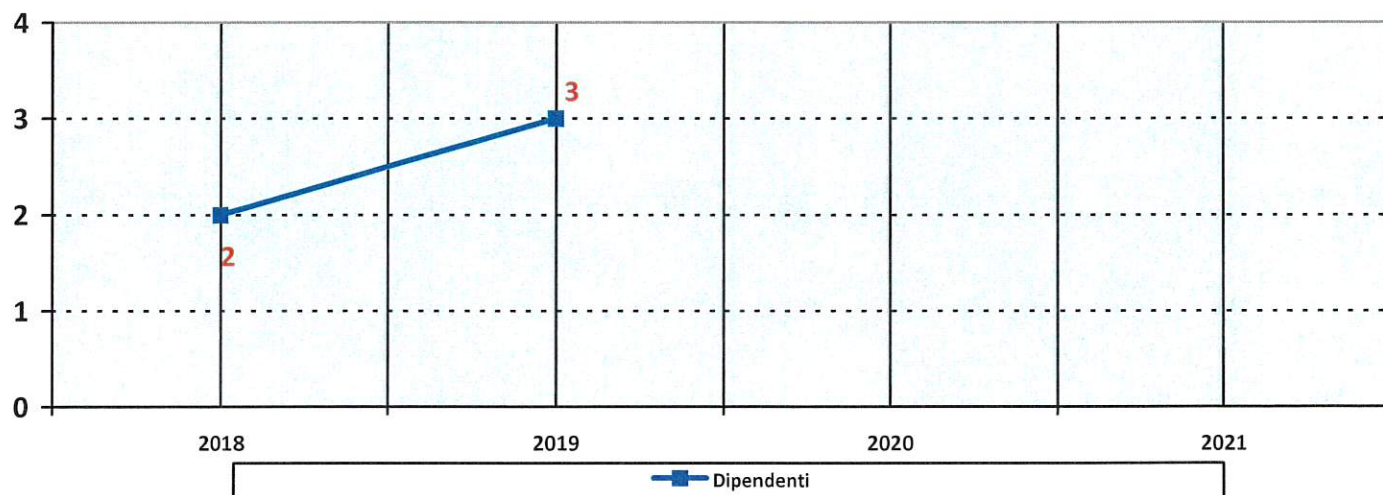
Ad oggi i principi espressi all'interno della politica di compliance sono stati adeguatamente recepiti all'interno dell'organizzazione, oltre ad aver inviato la politica agli stakeholders.

6.3. Composizione della base sociale

Sono riportati qui di seguito numerosi prospetti e diagrammi che illustrano sotto diversi aspetti la composizione della base sociale

6.4. Lavoratori nel tempo

Indicatore	2018	2019
Dipendenti	2	3

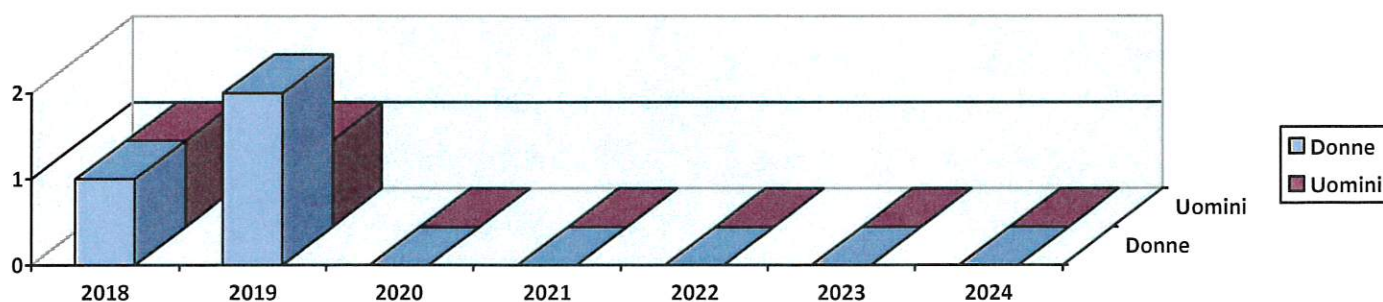


6.5. Personale

6.5.1. Suddivisione per qualifiche professionali

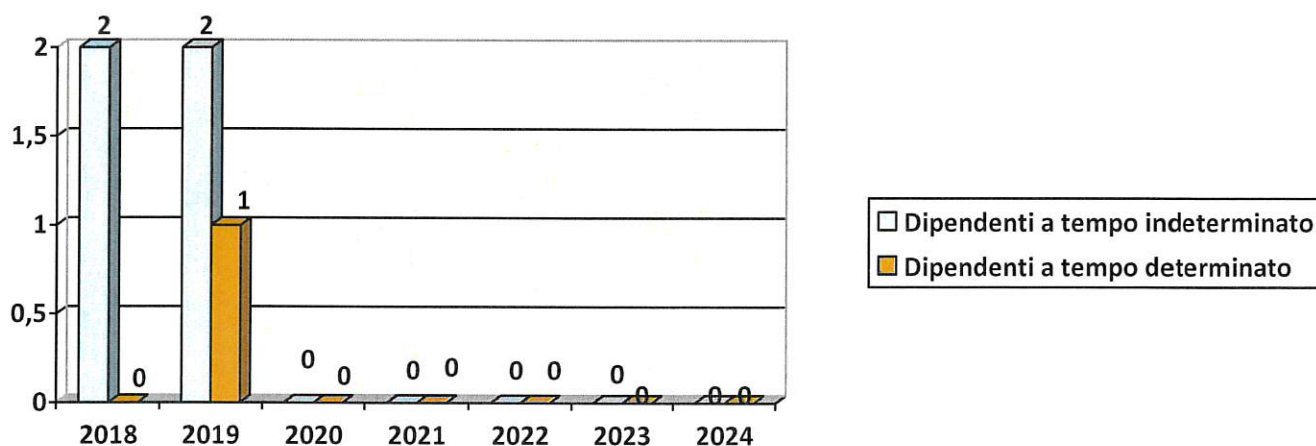
Indicatore	2018		2019		2020		2021		2022	
Genere	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Responsabili	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Impiegati	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Totali	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0
Totali in Percentuale (%)	10,53	89,47	9,52	90,48	0	0	0	0	0	0
Totale generale	19		21		0		0		0	

6.5.2. Genere



6.5.3. Tipologia di rapporto contrattuale

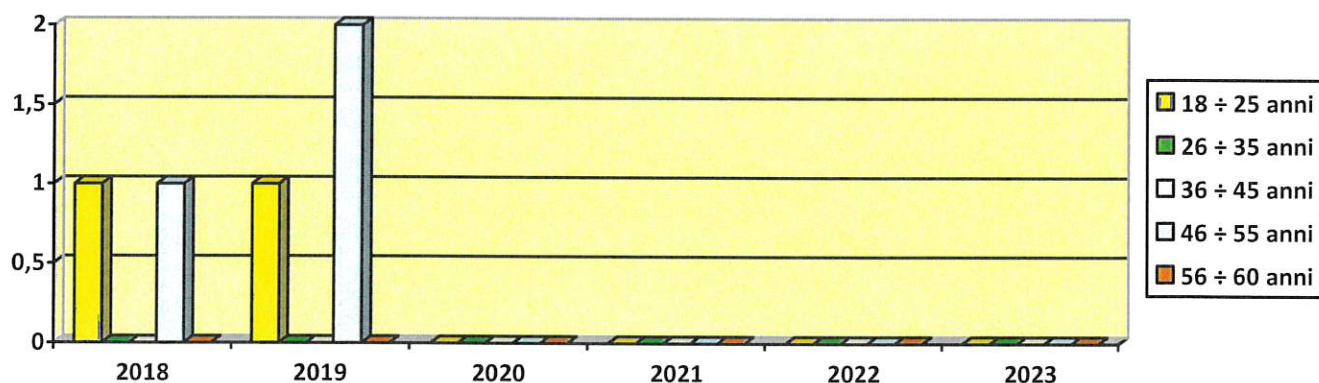
Indicatore	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Dipendenti a tempo indeterminato	2 (100 %)	2 (66,66 %)				
Dipendenti a tempo determinato	0 (0 %)	1 (33,33 %)				
Totali	2	3	0	0	0	0



Indicatore	2018		2019		2020		2021		2022	
Genere	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Lavoratori con orario a tempo pieno	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0
	100 %		100 %		0 %		0 %		0 %	
Lavoratori con orario part-time/ridotto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0 %		0 %		0 %		0 %		0 %	
Co.Co.Pro.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totali	2		3		0		0		0	

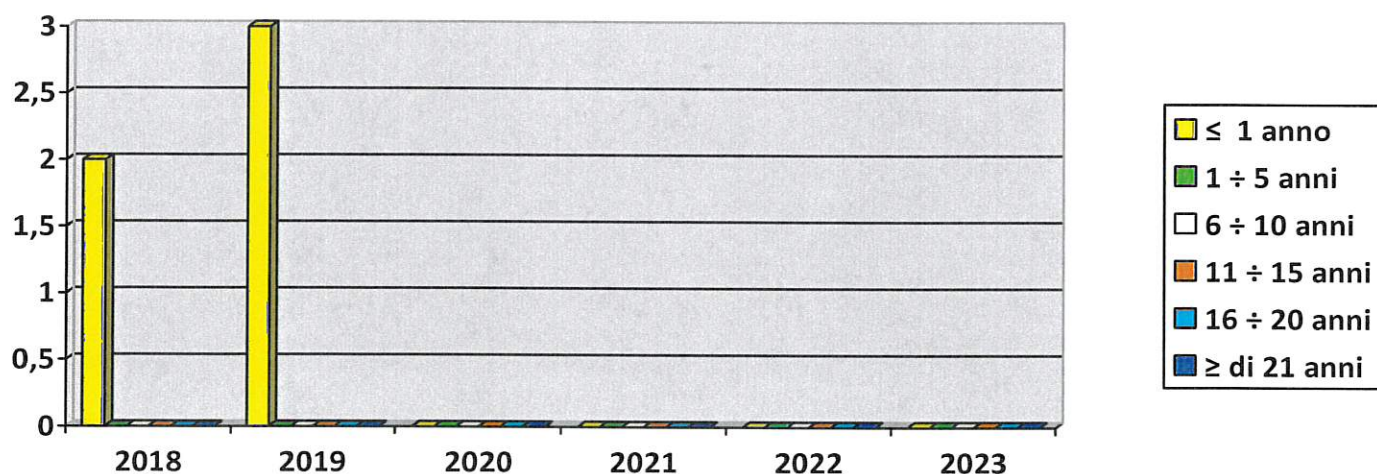
6.5.4. Suddivisione per classi di età

Indicatore	2018	2019	2020	2021	2022
18 ÷ 25 anni	0	0	0	0	0
26 ÷ 35 anni	1	1	0	0	0
36 ÷ 45 anni	0	0	0	0	0
46 ÷ 55 anni	1	2	0	0	0
56 ÷ 60 anni	0	0	0	0	0
Totali	3	3	0	0	0



6.5.5. Anzianità di servizio in Berryway S.r.l.

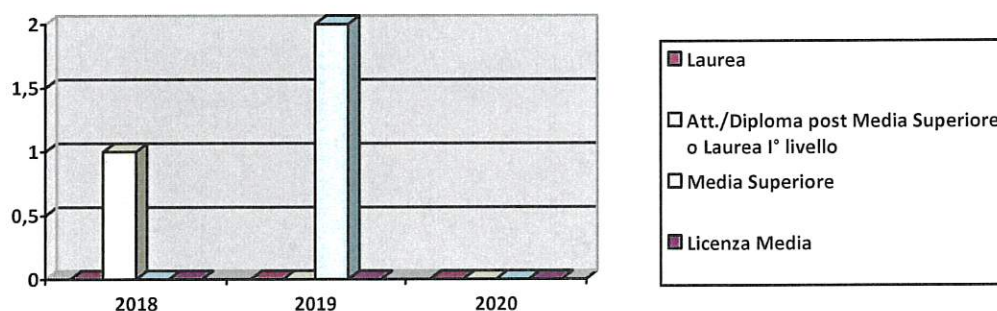
Indicatore	2018	2019	2020	2021	2022
≤ 1 anno	2	3	0	0	0
1 ÷ 5 anni	0	0	0	0	0
6 ÷ 10 anni	0	0	0	0	0
11 ÷ 15 anni	0	0	0	0	0
16 ÷ 20 anni	0	0	0	0	0
≥ di 21 anni	0	0	0	0	0
Totali	2	3	0	0	0



Comparto	Anzianità media in anni al 31.12.2018	Età media al 31.12.2018
Amministrazione	0	47
Commerciale	1	31
Direzione	1	54
Media totale	1	44

6.5.6. Scolarizzazione

Indicatore	2018		2019		2020	
Genere	F	M	F	M	F	M
Laurea	0	0	0	0	0	0
Att./Diploma post Media Superiore o Laurea I° livello	1	0	1	0	0	0
Media Superiore	0	1	0	2	0	0
Licenza Media	0	0	0	0	0	0
Totali	2		3		0	

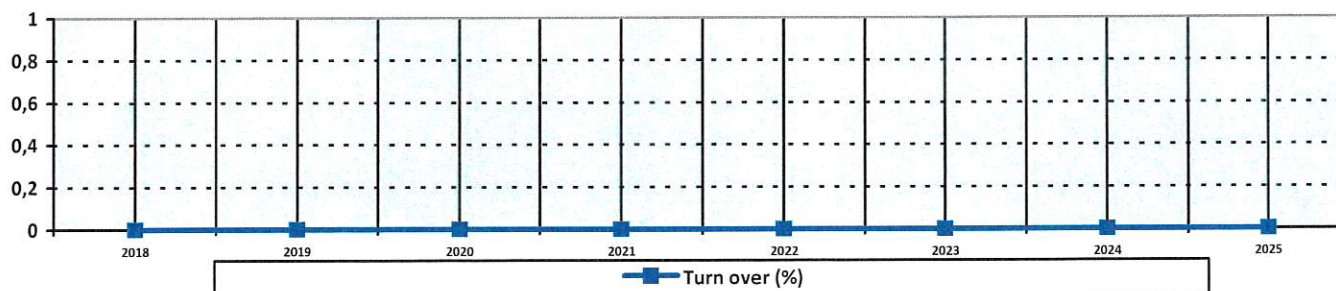


6.5.7. Nazionalità

	2018		2019		2020		2021		2022	
Genere	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Italiana	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0
Extra comunitaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totali	2		3		0		0		0	

6.5.8. Turn over

Indicatore	2018	2019	2020	2021	2022
Turn over aziendale (%)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %



6.6. Lavoro infantile

Indicatore	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Assunzione < 18 anni (Berryway)	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%
Assunzione < 18 anni (Ortofruit)	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%
Assunzione < 18 anni (Fornitori)	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%

6.7. Lavoro forzato

Indicatore	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Denunce, etc... (Berryway)	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%
Denunce, etc... (Ortofruit)	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%
Denunce, etc... (Fornitori)	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%

6.8. Libertà di associazione

Indicatore	2018	2019	2020	2021	2022
Iscrizione ai sindacati	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%

6.9. Pratiche disciplinari

Indicatore	2018	2019	2020	2021	2022
Adozione di pratiche disciplinari (Berryway)	0	0	0	0	0
Adozione di pratiche disciplinari (Ortofruit)	0	0	0	0	0
Adozione di pratiche disciplinari (Fornitori)	0	0	0	0	0

6.10. Discriminazione

Indicatore	2018	2019	2020	2021	2022
Denunce, etc... (Berryway)	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%
Denunce, etc... (Fornitori)	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%
Denunce, etc... (RFI)	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%	0 = 0%

6.11. La formazione interna

Il personale è continuamente formato ed addestrato in merito ai rischi specifici ed alle corrette procedure di esecuzione del proprio lavoro mediante sedute di formazione tenute da docenti qualificati o esperti del settore e/o mediante affiancamento a personale specializzato e mediante la sorveglianza interna.

Sono continuamente pianificati corsi di aggiornamento e ripasso per quanto concerne la sicurezza e salute sul lavoro e l'applicazione delle procedure di emergenza sulla base delle evoluzioni normative. Per mantenere costantemente aggiornata la formazione si è provveduto a redigere uno specifico piano di formazione/scadenziario, gestito costantemente dal team SA8000. Per il 2019/2020 saranno programmati gli interventi formativi in ambito salute e sicurezza e SA8000, dei quali in data odierna risulta in progress un intervento sulla gestione etica.

Indicatore	2018	2019	2020	2021	2022
Ore totali dedicate alla formazione negli uffici	0	0	0	0	0
Ore totali dedicate alla formazione sui cantieri	0	0	0	0	0

6.12. % di fruizione ferie

Indicatore	2018	2019	2020	2021	2022
Rapporto tra ferie maturate e ferie godute (uffici)	93,00%	74,70%	93,11%	95,12%	57%
Rapporto tra ferie maturate e ferie godute (cantieri)	90,30%	93,10%	91,31%	94,45%	60%

6.13. N° dei giorni di assenza dal lavoro

Indicatore	2018	2019	2020	2021	2022
Giorni di inattività tra malattie, infortuni, mutua (uffici)	0	0	0	0	0
Giorni di inattività tra malattie, infortuni, mutua (cantieri)	0	0	0	0	0

6.14. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La gestione della salute e sicurezza viene gestita da uno studio di consulenza attraverso la tenuta del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) creato ex novo per la recente nascita dell'organizzazione aziendale.

7. Relazione economico/finanziaria

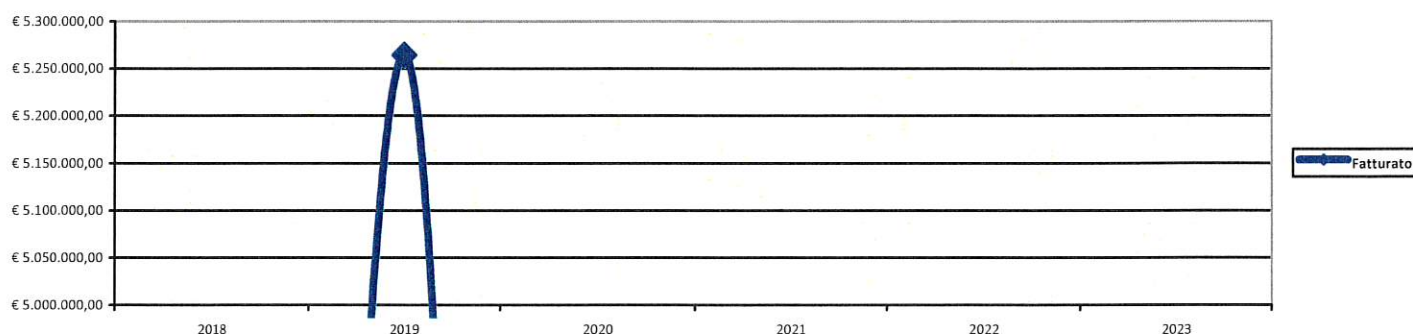
Alcuni prospetti e diagrammi evidenziano i fondamentali economici/finanziari della Società.

7.1. Gestione dei costi

Come viene evidenziato dalla tabella sotto riportata è stata fatta un'analisi delle principali voci di bilancio dell'organizzazione. Sono stati presi in considerazione gli ultimi 5 anni per poter avere una visione d'insieme del reale trend di andamento.

Per ogni indicatore è poi stata calcolata la percentuale di incidenza rispetto al fatturato.

Indicatore	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
Fatturato	€ 0,00	0	€ 5.264.158	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0
Proventi vari e diminuzione delle vendite	€ 0,00	0	- € 9.524	***	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	
Costi commerciali/viaggio	€ 0,00	0	€ 4.058	0,77	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0
Spese di lavorazione	€ 0,00	0	€ 188.386	3,57	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0
Noleggi, trasporti e facchinaggio	€ 0,00	0	€ 97.581	1,85	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0
Acquisti	€ 0,00	0	€ 4.261.670	80,95	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0
Pubblicità	€ 0,00	0	€ 11.450	0,21	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0
Costi del personale	€ 0,00	0	€ 92.065	1,74	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0
Addestramento	€ 0,00	0	€ 10.293,52	0,19	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0
Consulenze amministrative e spese bancarie	€ 0,00	0	€ 8.922	0,16						
Spese generali (luce, gas, acqua, telefonia, bolli, assicurazioni, carburanti, cancelleria, valori bollati, spese amministrative, spese pratiche auto etc...)	€ 0,00	0	€ 15.781	0,29	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0



7.2. Composizione e distribuzione del valore aggiunto

L'analisi del valore aggiunto a seguito della riclassificazione del conto economico intende fare leggere i dati contabili in chiave sociale. Il valore aggiunto infatti misura la ricchezza prodotta nell'esercizio a vantaggio della collettività intesa come insieme di tutti gli stakeholder che partecipano all'attività della Società. Tecnicamente il valore aggiunto misura la differenza tra il valore dei beni e servizi acquistati e il valore dei beni e servizi venduti al termine della sua attività produttiva.

Dal punto di vista della sua utilità sociale l'impresa deve produrre beni e servizi che abbiano un valore più alto delle componenti esterne utilizzate: il valore complessivo che un'impresa aggiunge alle risorse esterne impiegate mediante la sua attività è indice della sua efficienza.